



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO
ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 03522-2014-0-
1801-JP-LA-04, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA –
LIMA, 2019.**

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

AUTOR

ADRIAN RICARDO NEYRA CHAVEZ

ORCID: 0000-0003-4871-1365

ASESORA

Abg. ROSA MERCEDES CAMINO ABON

ORCID: 0000-0003-1112-8651

LIMA – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

NEYRA CHAVEZ ADRIAN RICARDO

ORCID: 0000-0003-4871-1365

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tesista,

Lima – Perú

ASESORA

CAMINO ABON ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima**

– Perú.

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON DAVID SAUL

ORCID: 0000-0003-4670

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

Dr. David Saul Paulett Hauyon

Presidente

Mgtr. Marcial Aspajo Guerra

Miembro

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno

Miembro

Abg. Rosa Mercedes Camino Abón

Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios: Por haberme escogido, darme vida eterna a través de su muerte en la cruz, y con ello darme acceso al Padre.

A la ULADECH Católica: Por Albergarme en sus aulas y darme la oportunidad de alcanzar mis sueños y metas, hasta llegar al objetivo principal de llegar a ser profesional.

Adrián Ricardo Neyra Chavez

DEDICATORIA

A mis amados padres quienes me enseñaron a valorar la vida que ellos me dieron y por brindarme lo mejor de sí.

A mis hijos, quienes tuvieron la paciencia de animarme y permitirme ser un ejemplo de esfuerzo y dedicación, para las metas y proyectos trazados.

Adrián Ricardo Neyra Chávez

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es poder determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del Distrito Judicial de Lima-Lima, 2019. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado según lo más conveniente, se utilizaron técnicas de la observación, y análisis de contenido, y lista de cotejo, validado según el juicio de expertos. Los resultados desplegaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras Claves: Calidad, Despido arbitrario, indemnización, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of this investigation is to determine the quality of the judicial judgements at first and second instance on, compensation by arbitrary dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the file N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04 of the Judicial District of Lima-Lima 2019. It is of a quantitative- qualitative mode, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transverse design. Data collection was performed from a selected file according to the most convenient observation techniques, content analysis, and checklist, validated according to expert judgment. The results showed that the quality of the expository part, considerative and resolute, pertaining to the first instance judicial judgement were of range: very high, very high and very high; and the Range of second instance judicial judgement was: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second judicial judgements were very high and very high, respectively.

Keywords: Quality, Compensation, Arbitrary Dismissal, Motivation and judgment.

INDICE

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE	vii
INDICE DE CUADROS	xii
I. INTRODUCCION.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas.....	8
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	8
2.2.1.1. La acción.....	8
2.2.1.2. La jurisdicción.	9
2.2.1.2.1. Definición.	9
2.2.1.2.2. Características de la Jurisdicción	11
2.2.1.2.3. Elementos de la jurisdicción.....	12
2.2.1.2.4. Reglas fundamentales ajustables a la actividad jurisdiccional.....	14
2.2.1.2.5. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.....	14
2.2.1.3. La competencia.	19
2.2.1.3.1. Definición.	19
2.2.1.3.2. Tipos de competencia:	20
2.2.1.3.3. Fundamento constitucional de la competencia.....	21
2.2.1.3.4 Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.	21
2.2.1.4. La pretensión.....	22
2.2.1.4.1. Definición.	22
2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión.....	22
2.2.1.4.3. Clases de Pretensión	25

2.2.1.4.4. Acumulación de pretensiones.	26
2.2.1.5. El proceso.	28
2.2.1.5.1. Definición.	28
2.2.1.5.2. Clases de proceso.	29
2.2.1.5.3. Funciones del proceso.	29
2.2.1.5.4. El proceso como garantía constitucional.	31
2.2.1.5.5. El debido proceso formal.	31
2.2.1.5.6. Elementos del debido proceso	32
2.2.1.5.7. Principios Laborales Relacionados al Proceso	34
2.2.1.6. El proceso en materia laboral.	42
2.2.1.6.1. La validez del proceso arbitral en materia laboral.	42
2.2.1.6.2. Los tipos de proceso en materia laboral.	43
2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso civil.	43
2.2.1.7.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.	44
2.2.1.8. La demanda y la contestación de la demanda.	45
2.2.1.8.1. La demanda.	45
2.2.1.8.2. La contestación de la demanda.	46
2.2.1.8.3. Plazo de Interposición de la Demanda	46
2.2.1.8.4. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio. ...	47
2.2.1.9. La prueba.	47
2.2.1.9.1. Nociones.	47
2.2.1.9.2. Principios que regulan la prueba.	50
2.2.1.9.3 La prueba en el Derecho Civil y en el Derecho Procesal;	52
2.2.1.9.4. El “Onus probandi” o carga o peso de la prueba.	53
2.2.1.9.5. Clasificación doctrinaria de los hechos jurídicos, para los efectos probatorios.	54
2.2.1.9.6. Sistemas probatorios.	54
2.2.1.9.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.	55
2.2.1.9.8. La declaración de parte y dónde se encuentra enmarcado.	55
2.2.1.9.9. La Testimonial.	56
2.2.1.9.10. Regulación de la Testimonial.	56
2.2.1.10. La Resolución Judicial.	57

2.2.1.10.1. Concepto	57
2.2.1.10.1. Clases de Resoluciones Judiciales.....	57
2.2.1.11. La sentencia.	59
2.2.1.11.1. Definición.	59
2.2.1.11.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil.....	61
2.2.1.11.3. Estructura y contenido de una sentencia.	61
2.2.1.11.4. Clases de Sentencias	63
2.2.1.11.5. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.	65
2.2.1.11.6. Funciones de la motivación.....	66
2.2.1.11.7. Fundamentos de Hecho y de Derecho.....	67
2.2.1.12. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	68
2.2.1.12.1. Definición.	68
2.2.1.12.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.	69
2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	70
2.2.1.12.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.....	73
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.	74
2.2.2.1 Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	74
2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la indemnización por despido arbitrario.....	74
2.2.2.2.1. El trabajo.	74
2.2.2.2.2. El contrato de trabajo.....	80
2.2.2.2.3. Remuneración.	89
2.2.2.3. Despido	92
2.2.2.3.1. Concepto	92
2.2.2.3.2 Clases de Despido.....	92
2.2.2.4. El despido arbitrario.....	93
2.2.2.4.1 Definición:	93
2.2.2.4.2 Regulación del despido arbitrario.	94
2.2.2.5. La causal.	94
2.2.2.5.1. Definición.	94

2.2.2.5.2. Regulación de la causal.	95
2.2.2.5.3. La causal en las sentencias en estudio.	95
2.2.2.6. La indemnización por despido arbitrario.	95
2.2.2.6.1. Definición.	95
2.2.2.6.2. Regulación.	96
2.2.2.6.3. La indemnización en el proceso judicial en estudio.	96
2.2.2.7. Beneficios Sociales	97
2.2.2.7.1. Definición	97
2.3. MARCO CONCEPTUAL	98
III. HIPÓTESIS.	101
3.1. Definición	101
3.2. Elementos de la Hipótesis:	102
3.3. Características que deben reunir Las Hipótesis	102
IV. METODOLOGÍA	104
4.1. Tipo y nivel de la investigación	104
4.1.1. Tipo de investigación.	104
4.1.2. Nivel de investigación.	105
4.2. Diseño de la investigación	106
4.3. Unidad de análisis	107
4.4. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores	108
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	110
4.6 Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	111
4.6.1. De la recolección de datos	111
4.6.2. Del plan de análisis de datos	111
4.6.2.1. La primera etapa.	111
4.6.2.2. Segunda etapa.	112
4.6.2.3. La tercera etapa.	112
4.7. Matriz de consistencia lógica	113
4.8. Principios éticos	115
V. RESULTADOS	113
5.1 RESULTADOS - PRELIMINARES.	113

5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS - PRELIMINARES	144
VI. CONCLUSIONES	149
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	154
ANEXO.....	161
ANEXO 1.....	162
ANEXO 2.....	177
ANEXO 3.....	184
ANEXO 4.....	192
ANEXO 5.....	205

INDICE DE CUADROS

Resultados de la Sentencia de primera instancia.....	113
Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva.....	113
Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa.....	118
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	126
Resultados de la sentencia de segunda instancia	129
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	129
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	132
Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive.....	137
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	140
Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	140
Cuadro8: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	142

I. INTRODUCCION

La administración de justicia, fue creada dentro de los albores de la sociedad civilizada, ha experimentado una serie de cambios, conforme el desarrollo poblacional y sistemas jurídicos de cada Estado, cuyo ideal es la correcta administración de justicia; sin embargo, en la actualidad se ha convertido en un paradigma internacional, debido a que presenta una serie de problemas por parte de los operadores de justicia, llevándolo a su desprestigio y por ende, a la desconfianza en los ciudadanos.

En el ámbito internacional se observó:

En España, según Chamorro Bernal, (Citado por Castañeda 2016) señala lo siguiente “(...) el derecho de acceso de justicia no comporta en si mismo y con base exclusivamente en la CE (Constitución Española), un doble enjuiciamiento de los asuntos por lo que, con la salvedad de la materia penal que seguidamente analizaremos, no existe un derecho constitucional a la doble instancia (...), sin embargo, en materia penal si es necesaria esta posibilidad de doble enjuiciamiento. Esta excepción en materia penal no se desprende de la CE, como hemos dicho, sino que es una exigencia del artículo 14.5 del pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966 (...)”. Con todo, esa doble instancia en lo penal solo es exigible frente a una condena y solo si hay condena. Concluye Chamorro Bernal, el sostenimiento que “(...) aunque constitucionalmente no existe derecho a recurso salvo en materia penal debido al artículo 14.5 del pacto internacional de derechos civiles y políticos, una vez establecido aquel, el legislador no puede crear obstáculos irrazonables a desproporcionados al mismo (...)”. (pp. 22-23).

Asimismo, en Colombia, según Restrepo (2015) la Administración de Justicia requiere una verdadera reforma, la esencia de dicha pretensión no pasa por el empoderamiento del ejecutivo en desmedro del judicial o por pugnas partidistas entre la bancada oficial y la oposición, que hacen de la búsqueda de la reforma a la administración de justicia, un acto de venganza o una retaliación a título personal contra uno u otro funcionario. La verdadera reforma a la administración de justicia no está condicionada a una norma, sino a la voluntad inequívoca y decidida de llevar

a las más altas dignidades de la judicatura a juristas serios, rigurosos y de sólida formación académica. Magistrados que ocupan el puesto de quienes merecen reemplazarlos para que la reforma a la administración de justicia sea verdadera, tenga sentido y se ajuste a lo que la Constitución contiene y la sociedad necesita.

La solución de la justicia. Para Gómez Aranguren (Citado por Betín del Rio 2015) lo que busca el proyecto es “someter a la Rama a una suma muy grande de controles, lo cual es muy grave en términos de independencia y de autonomía”, y señala que “el gran problema de la justicia es que tenemos 48 millones de habitantes de una sociedad que vive en desequilibrio y con muchas carencias de justicia, y hay solo 4.729 despachos judiciales, lo que implica que tienen una carga desmedida de demanda laboral”.

En el ámbito nacional peruano, se observó lo siguiente:

Ramírez (2014) en una ceremonia cumplida en Palacio de Justicia, se expuso las ventajas para la agilización de la administración de justicia en el país. Explicó que además del ahorro del tiempo, se podrá solucionar el problema de hacinamiento en las distintas sedes judiciales, donde hay miles y miles de folios almacenados ocupando mucho espacio. En adelante, los expedientes ingresarán a la Mesa de Partes Electrónica, donde serán colocados en una línea de digitalización con una capacidad para procesar dos millones de folios al mes, en vez de coserlos como se hace hasta ahora. La legalidad de estos documentos digitales estará validada por la firma del juez que también será digital, gracias al certificado proporcionado por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec). "En un futuro, no habrá necesidad ni siquiera de acudir a una sede judicial a presentar un escrito, sino que podrá hacerse a través de la web".

Por su parte Ortiz (2015) refiere, el Ejecutivo a través del MEF nos impone un monto de dinero exiguo que debemos ejecutar en el año judicial pero que realmente no alcanza. El presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, destacó la función de los jueces como profesionales competitivos que resuelven de acuerdo a las normas y a la Constitución. La implantación del expediente judicial digital tiene gran relación con el avance tecnológico. Ya no se utilizará papel como

insumo, pues habrá un expediente virtual que permitirá a los jueces resolver en el menor tiempo posible.

De otro lado, Ministerio de Justicia(2014) según la evaluación anual 2014 sobre el plan operativo institucional del ministerio de justicia y derechos humanos alcanzó un avance del 86% en el cumplimiento de las actividades programadas, en las que participan la Secretaría Técnica de la Comisión Especial de Implementación del Código Procesal Penal, Dirección General de Justicia y Cultos, Comisión de Extradición y Traslado de Condenados, Consejo de Notariado, Consejo de Súper Vigilancia de Fundaciones, y el Programa Modernización del Sistema de Administración de Justicia para la Mejora de los Servicios Brindados a la Población Peruana (ACCEDE). En el informe se refleja los avances, logros alcanzados, las dificultades presentadas y los correctivos propuestos al finalizar el ejercicio 2014 con respecto a la programación, teniendo como base el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2013-2017 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

En el ámbito Local:

Fernando De Trazegnies, opina que:

Lamentablemente, en el Perú el Poder Judicial está considerado en las encuestas como una institución absolutamente defectuosa. Este es un hecho, no una elucubración. Por tanto, hay que pensar en remediar tal situación porque, de otra manera, no será posible vivir y crecer adecuadamente.

¿Qué es lo que hace falta? Hay personas que para solucionar este problema quieren dar una nueva Ley del Poder Judicial. Pero, señores, las leyes no sirven de nada si no tienen la posibilidad de ser adecuadamente interpretadas y aplicadas. Buenas leyes (o cuando menos, aceptables) las tenemos ya; ahora lo que hace falta son buenos jueces que las hagan cumplir.

El Poder Judicial Peruano tiene hoy en día y ha tenido históricamente figuras epónimas del juez, particularmente en las instancias más altas, por quienes tengo el

mayor respeto porque parece casi imposible. Pero la administración de justicia, en general, deja mucho que desear.

Para ser un buen juez se necesita formación jurídica, honestidad a toda prueba y valentía para defender su independencia. (De Trazegnies, 2012).

La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, teniendo en frente la evidencia y hechos relacionadas, al factor materia de estudio, tomando como fundamento la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho al que se le nombró “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, 2012).

En ese sentido, para realizar dicha línea de investigación, los estudiantes, conforme a los criterios brindados por la universidad, hacen varios proyectos e informes de investigación, tomando como base de investigación un expediente judicial, de lo cual hará su más importante estudio a las sentencias judiciales; con el propósito de encontrar la calidad de las mencionadas sentencias.

Sin la intención de intervenir ni cambiar lo manifestado por el juez en las sentencias, pero si revisar que todo lo expresado por los jueces en relación a la Indemnización por despido arbitrario con o sin causal en nuestro país, estaría siendo algo inconcluso en la mejora del Poder encargado de impartir la justicia.

Tal es así que, se ha elegido el expediente judicial N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, perteneciente al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la ciudad de Lima del Distrito Judicial de Lima, que contiene el proceso acerca de indemnización por despido arbitrario; donde se pudo comprobar que la demanda en la sentencia de primera instancia fue declarada fundada; al haber sido apelada, como dispone la ley en estos casos, motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia N° 17-2015-4.JPLL.

En términos de plazos, es un proceso judicial que desde la fecha de la formulación de la demanda que fue, el 15 de Setiembre del 2014, a la fecha de

expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 30 de Setiembre del 2015, transcurrió 1 año y 15 días,

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso sobre Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, perteneciente al Cuarto Juzgado de Paz Letrado, del Distrito Judicial de Lima-Lima, 2019?

Para absolver la pregunta se delinea un objetivo general

En relación a la sentencia de primera instancia

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago e Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del Distrito Judicial de Lima-Lima, 2019.

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

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

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

Esta investigación se justifica, en que, sin el deseo de trastornar, lo que ya existe en nuestro medio judicial, se pretende concientizar a los estudiantes de Derecho, Docentes, Profesionales de la carrera, incluso al Estado, como el ente primordial en lo que respecta a la jurisdiccionalidad, en la calidad de las sentencias emitidas por jueces; que cada uno pueda de acuerdo a las evidencias alcanzadas, entregadas en esta Tesis, reflexionar en que estamos fallando y tratar de resolver o mejorar dichas fallas, a fin de que haya un cambio real y profundo en todos los ámbitos judiciales a nivel nacional.

Los resultados motivan a los operadores de justicia a examinar minuciosamente los procesos bajo su competencia, y a emitir decisiones razonadas; orientadas a garantizar la eficacia del Principio de Predictibilidad de las Sentencias y la Seguridad Jurídica como respuesta a los resultados de encuestas y referéndums que se publican en los medios de comunicación. También está dirigida, a los representantes legales de las instituciones relacionadas con la Administración de Justicia, porque los resultados son útiles para diseñar y ejecutar políticas de mejora en dicho sector, y a diferencia de las encuestas de opinión donde los datos se extraen de personas, el presente estudio extrae datos de un producto emblemático real y cierto denominado “sentencia”.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Cesar Landa Arroyo, conceptúa al debido proceso como: “Un derecho fundamental de origen procesal que busca resolver las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Considera el debido proceso como un derecho “continente” porque comprende una sucesión de garantías formales y materiales, siendo así carece de un ámbito constitucionalmente protegido de manera autónoma, de modo que su lesión se produce cuando se afecta cualquiera de los derechos que consagra, y no uno de manera específica”. (Landa Arroyo, 2012).

González en la Revista Chilena de Derecho en las conclusiones se refiere a; La sana crítica en nuestro ordenamiento jurídico ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil.

Sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones.

La forma en que la sana crítica se está empleando por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador. Recuperado el día 26/05/2017 de: <http://www.scielo.cl/scielo>

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competentes “. (Prieto Monroy, 2003).

Asimismo, Bernardo Carvajal señala que:

...Debe entenderse que el derecho fundamental al debido proceso administrativo impone cargas y obligaciones a todos los poderes públicos instituidos y a todos los sujetos que puedan asimilarse a una autoridad administrativa o a un servidor público. En esa medida, la Administración debe responder al fenómeno de la constitucionalización del derecho internalizándolo; es decir, asumiéndose como el primer garante de la vigencia material de los derechos fundamentales y de las demás normas constitucionales. (Carvajal, 2010).

Según Douglass Cassel, en Estados Unidos el debido proceso requiere que el juez sea imparcial, además de la legislación federal para los jueces federales y las normas de ética judicial de los Estados, esto por interpretación judicial de la sexta enmienda de su Constitución. (Cassel).

Así se concluye que el debido proceso es un principio y un derecho humano fundamental que corresponde a todas las personas que descansan en la justicia administrada por el Estado para ver que su petición se vea cumplida con las normas a cabalidad en favor de su razón, entonces el debido proceso es debidamente vigilado en todos los países como una garantía.

2.2. Bases Teóricas

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

2.2.1.1. La acción.

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

La acción es el poder jurídico de naturaleza pública que va encaminado a obtener un pronunciamiento por parte del estado. Poder jurídico, derecho subjetivo, implica la exigencia de una obligación a cargo de otro, en el caso del proceso, admitiríamos que el estado se vería obligado a satisfacer la pretensión del accionante, lo cual no es correcto. Hablamos de un poder jurídico porque no se exige una obligación sino simplemente se solicita pide tutela jurisdiccional. Define (Rioja, 2009).

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

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

2.2.1.2. La jurisdicción.

2.2.1.2.1. Definición.

En opinión de (Monroy, s.f.) respecto a las definiciones de jurisdicción, refiere: (...) La jurisdicción es un poder deber del estado, en su uso se exterioriza la potestad del estado sobre los sujetos. La función jurisdiccional ratifica al estado como la entidad política más significativa de la sociedad, por ello este plantea y obliga el derecho que debe ser cumplido (...), a su vez, al estado le está prohibido impedir a un sujeto la tutela jurisdiccional.

Por su parte, (Ledesma, 2012) afirma que la jurisdicción es declaración de la soberanía de la nación que se expresa en el poder único de juzgar. Solo aquellos sujetos que están conferidos de poder lo pueden hacer y sus resoluciones

ejecutoriadas logran valor de cosa juzgada, esto es, decisiones incambiables y definitivas.

"La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. ..." (Constitucion Politica del Peru) Art.138).

Para el tribunal la jurisdicción es el poder que faculta el gobierno a determinadas entidades para resolver y aplicar el derecho correspondiente a un conflicto de intereses con mención en que su decidir es invariable, adquiere condición de cosa juzgada. Los órganos cuyas decisiones son discutibles no tienen jurisdicción sino competencia. La frontera de la jurisdicción es la competencia que es por razón de grado, materia, turno, territorio (...). (Távora, 2017).

Al respecto, (COUTURE 1985). nos informa que el vocablo jurisdicción tiene, por lo menos, cuatro acepciones: como ámbito territorial; como sinónimo de competencia; como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos del poder público; y su sentido preciso y técnico de función pública de hacer justicia”.

- “La primera de las acepciones mencionadas es la que dice relación con un ámbito territorial determinado”

- En cuanto a la segunda acepción (jurisdicción como sinónimo de competencia), Couture refiere lo siguiente: “La competencia es una medida de la jurisdicción. Todos los jueces tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer en un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción; pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción y sin competencia. La competencia es el fragmento de jurisdicción atribuido a un juez. La relación entre la jurisdicción y la competencia, es la relación que existe entre el todo y la parte. La jurisdicción es el todo; la competencia es la parte: un fragmento de la jurisdicción.

La competencia es la potestad de jurisdicción para una parte del sector jurídico: aquel específicamente asignado al conocimiento de determinado órgano

jurisdiccional. En todo aquello que no le ha sido atribuido, un juez, aunque siga teniendo jurisdicción, es incompetente”

- Acerca de la tercera acepción de la jurisdicción (como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos del poder público), anota que “la noción de jurisdicción como poder es insuficiente porque la jurisdicción es un poder-deber. Junto a la facultad de juzgar, el juez tiene el deber administrativo de hacerlo. El concepto de poder debe ser sustituido por el concepto de función”

- En lo concerniente a la cuarta acepción de la jurisdicción (como función pública de hacer justicia), concluye que la jurisdicción es la “función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.

2.2.1.2.2. Características de la Jurisdicción

a. Es un servicio público, en cuanto importa el ejercicio de una función pública.

b. Es primaria: Históricamente, inicia la actividad jurídica del Estado; el juez nace antes que el legislador.

c. Es un poder-deber: Del Estado, que emana de la soberanía, que se ejercita mediante la actividad del Poder Judicial. Es un poder, porque el Estado ha asumido el monopolio de la fuerza impidiendo la autodefensa de los derechos, quienes estarán tutelados por el mismo Estado. Pero, además, es un deber, porque al eliminar la razón de la fuerza por la fuerza de la razón a través de la sentencia de un tercero imparcial, no pueden dejar de cumplir, los órganos encargados de administrar justicia, con su misión de juzgar.

d. Es inderogable: Tratándose de un poder-deber que emana de la soberanía, los particulares carecen de la potestad de disponer de ella; la jurisdicción es en este sentido ‘inderogable.

e. Es indelegable: El ejercicio de la jurisdicción es intransferible en forma absoluta: la persona a quien el juez delegara el ejercicio de la jurisdicción sería un no-juez, y sus actos ‘inexistentes jurídicamente hablando.

- f. Es única: La jurisdicción es una función única e indivisible.
- g. Es una actividad de sustitución: No son las partes las que deciden quién de las dos tiene razón en un concreto conflicto, sino el órgano jurisdiccional, representado por el juez” (BACRE, 1986, Tomo I: 108-110).

2.2.1.2.3. Elementos de la jurisdicción

Al respecto, sobre los elementos de la jurisdicción son los siguientes:

a) El poder de la Notio: este componente avala el derecho de formar convencimiento al conductor del proceso, con el elemento de instrucción proporcionado en el proceso. Los componentes de corroboración o demostrativos incluidos por el juzgador jurisdiccional a través de su decreto garantizan una respuesta de fondo imparcial.

b) Vocatio: esta potestad faculta al justiciable para que se apersona al proceso, como en el trámite de las notificaciones para consecuencia de incluirse el contradictorio.

c) Coertio o el poder de coerción: permite que el juzgador conductor del proceso ejerza sus potestades disciplinarios y castigue con sanción, con el fin que las herramienta procesales se dirijan y evolución si impedimentos. Es decir este poder considera la sanción pronunciada por el juzgador, sin perjudicar el contradictorio o defensa, cuando coexista fraude en el proceso (...).

d) El poder de decisión o Iudicium: compete el poder de fallar pronunciando el derecho correspondiente. Esta potestad permite que cuando se concluye un proceso se resuelva en forma definitiva con respecto a la tutela declarativa.

e) El poder de Executio o Imperium: esta potestad posibilita al juzgador a través de actos coercitivos, haga cumplir el pronunciamiento contenido en n título ejecutivo cuando no se cumpla por parte del obligado (...). (Agudelo, 2007, párr. 103-108)

Por otro lado, Palacios (2015), afirma acerca de los elementos de la jurisdicción lo siguiente:

a) El elemento subjetivo comprende, al juzgador, las partes y terceros que participan del proceso formado. Es ahí su diferencia de las actuaciones administrativas.

b) El elemento formal, es el procedimiento que se sigue a las normas comprendidas en los códigos procesales (civil, laboral, penal, militar, contencioso-administrativo). A su vez la administración lleva un procedimiento para resolver peticiones que se formulan con recursos, impugnaciones (...).

c) El elemento material, o contenido de jurisdicción se presta a debates, ya que concierne a los fines del proceso y funciones (...).

A su vez (ODERIGO, 1989, Tomo I: 215-226) señala:

a) Notio. - Es la aptitud judicial de conocer en el asunto de que se trate, de conocer en la causa; aptitud imprescindible, indiscutible, porque el juez, como todo el mundo, debe actuar con conocimiento de causa. Puesto que se ha de ver en la obligación de dictar sentencia, de producir ese acto culminante de su función que se llama sentencia, se debe poner en sus manos las facultades necesarias para adquirir esa noción.

De esta necesidad, derivan las posibilidades instructoras del juez, que las leyes reconocen y regulan, sea para actuar directamente en la adquisición de las probanzas, o para atender los requerimientos probatorios de las demás personas interesadas en el proceso.

b) Vocatio. - Es la aptitud de convocar a las partes, de llamarlas, de ligarlas a la empresa procesal, sometiéndolas jurídicamente a sus consecuencias.

c) Coertio. - Es la aptitud de disponer de la fuerza para obtener el cumplimiento de las diligencias decretadas durante la tramitación del proceso.

d) Iuditium. - Es la aptitud de dictar la sentencia definitiva que decida el conflicto; la aptitud judicial más importante, porque se refiere al acto de juicio hacia el cual se encamina toda la actividad procesal, del juez y de las partes, y de sus respectivos auxiliares.

e) Executio. - Igualmente que la coertio, la executio consiste en la aptitud judicial de recurrir a la fuerza; pero se diferencia de aquélla en que se refiere a la fuerza necesaria para el cumplimiento de la sentencia definitiva, y no a las

diligencias decretadas durante el desarrollo del proceso” (ODERIGO, 1989, Tomo I: 215-226).

2.2.1.2.4. Reglas fundamentales ajustables a la actividad jurisdiccional.

“Los principios (...) pueden ser entendidos como directivas u orientaciones generales en las que se inspira cada ordenamiento jurídico (...)” (Rioja, 2017, párr. 1).

La carta fundamental peruana, ha agrupado bajo la denominación de principios y derechos a un conjunto de disposiciones, art. 139°.

2.2.1.2.5. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.

- Principio de Unidad y exclusividad

De acuerdo a este principio los jueces y magistrados que son parte del Poder Judicial tiene que dedicarse única y exclusivamente a la labor judicial, salvo, pueda llevar también cátedra universitaria, pero en horarios libres; es decir en horas no laborables al Poder Judicial. Añadimos a esto que sólo el Poder Judicial podrá ejercer la función jurisdiccional del Estado, no pudiendo ejercer ninguna función jurisdiccional independiente. A excepción de la militar y arbitraria, en las cuales solo se juzgan a todos aquellos militares que hayan cometido delitos en ejercicios de sus funciones. El tribunal arbitral es un organismo particular, no pertenece al derecho humano, se constituye para resolver delitos de carácter comercial. No se puede delegar o comisionar a un juez que no es llamado.

-Principio de Independencia jurisdiccional

La independencia de la institución se dio a partir de la separación de poderes, donde el poder judicial es un organismo autónomo frente a los demás poderes. En este principio el juez es quien debe actuar con independencia al resolver un caso y no bajo presión de terceras personas. Caso contrario los jueces están habilitados para denunciar aquellos actos que tienes un significado “presión para emitir un fallo en tal sentido”. La única excepción al cumplimiento obligatorio de los trámites judiciales y

de sus sentencias es el ejercicio de gracia con la modalidad de indulto que pertenece a las atribuciones del presidente, señalado en el artículo 118 inciso 21 de la Constitución Política del Perú, 1993

- Principio de la observancia del debido proceso

Este principio se entiende en el poder que tiene toda persona ya sea natural o jurídica para exigir al estado sus derechos y de ser parte de un proceso y causar actividad jurisdiccional de las pretensiones planteadas.

De Bernardis define la tutela jurisdiccional efectiva como “la manifestación constitucional de un conjunto de instituciones de origen eminentemente procesal, cuyo propósito consiste en cautelar el libre, real e irrestricto acceso de todos los justiciables a la prestación jurisdiccional a cargo del Estado, a través de un debido proceso que revista los elementos necesarios para hacer posible la eficacia del derecho contenido en las normas jurídicas vigentes o la creación de nuevas situaciones jurídicas, que culmine con una resolución final ajustada a derecho y con un contenido mínimo de justicia, susceptible de ser ejecutada coercitivamente y que permita la consecución de los valores fundamentales sobre los que se cimienta el orden jurídico en su integridad” (Martel CHang).

Es un derecho constitucional de naturaleza procesal que busca el acceso justiciable de los procesos garantizando la eficacia de estos.

-Principio de publicidad en el proceso judicial.

Cuando el derecho a un juicio público plantea que en las audiencias judiciales participen no sólo las partes involucradas en el proceso, sino también el público en general.

Para tal efecto, se deben crear las condiciones para que el público pueda informarse anteladamente acerca del lugar, fecha y hora de la celebración de las audiencias judiciales. (Valcarcel laredo, 2008)

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

excepcionales son secretos expresamente por la ley por ser delitos de carácter sexual contra menores, en el cual están comprometidos el nombre y el honor de los agraviados. (Apaza Mamani, 2007)

- Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales.

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que la llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. (Sentencia Tribunal Constitucional, 2014)

La motivación es fundamentar fallos, pronunciamientos. Es importante porque nos dan a conocer si las personas están legalmente juzgadas o si se ha cometido arbitrariedades. Los jueces están constitucionalmente obligados a motivar sus resoluciones respectivamente fundamentadas por los autos y sentencias: la sentencia se da cuando se pone fin al juicio. Autos son resoluciones que a través de las cuales se resuelven cuestiones surgen en el desarrollo de una causa. Los autos se dividen en tres partes: expositiva, se refiere a la exposición de los hechos; considerativa, análisis de ley y pruebas; resolutive, es donde se da la condena o sentencia. Las sentencias tienen un valor pedagógico y creativo fundamental dentro del derecho y sientan jurisprudencia. (Apaza Mamani, 2007)

-Principio de la pluralidad de la Instancia.

La pluralidad de instancia permite que una resolución sea vista en una segunda y hasta en una tercera instancia. Es decir, existe la posibilidad de que un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado. (Valcarcel laredo, 2008)

-Principio de no dejar de administrar justicia ya sea por vacío o deficiencia de las leyes en general.

El juez está obligado a administrar justicia por ser función de él así haya vacíos o deficiencias tiene que aplicarla, claramente analizando. Existen vacíos en la ley y mucha más deficiencia en lo cual no son bien entendidos, el juez no puede abstenerse de resolver, está obligado a hacerlo pues él puede aplicar todos los medios procedimientos cuando haya agotado sin ninguna solución puede aplicar la analogía,

usos y costumbres y por último los principios generales del derecho. (Apaza Mamani, 2007).

Para estos casos, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.

-Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún caso o parte del Proceso.

El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad. (Constitución política del Perú, Art. 139, inciso 14).

Asimismo tenemos que:

a. El principio de inaplicabilidad por analogía de la ley penal y de las normas que restrinjan derechos;

Este principio según Isidro:

“es muy importante y como se ha mencionado tiene su base en la frase “Nullum crimen, Nullum poena sine lege” que quiere decir: no hay delito, no hay pena sin ley, solo se considera como delito el hecho y solo se puede aplicar una sanción penal si este está establecido previamente en la ley”. (Isidro, s.f.)

Esto nos indica que nadie puede ser condenado por algún hecho o acto, que la Ley no lo contemple claramente como delito o infracción.

b. El principio de no ser penado sin proceso judicial.

Llamado también por Isidro como “El Juicio Previo” nos señala que:

En virtud de este principio, ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso. Si bien se trata de una disposición que generalmente ha sido relacionada exclusivamente con el proceso penal, entendemos que ella es aplicable a todo tipo de proceso judicial en donde se analiza la restricción y limitación de los derechos de una persona, aunque no revista naturaleza criminal”. (Isidro, s.f.)

En mi opinión Isidro es muy claro al decirnos que ninguna persona debe ser condenada sin un previo juicio, investigación, pruebas, ya que esto daría cabida a la violación de los derechos humanos de una persona.

c. Principio de favorabilidad;

Isidro, en este principio nos indica que:

“La aplicación de la ley más favorable al procesado en caso de duda o de conflicto entre leyes... Este principio persigue la defensa de la libertad frente a la parcialización que puede asumir el sistema en la persecución de sus fines proclamados u ocultos”. (Isidro, s.f.)

Puedo apreciar que Isidro nos llama a interpretar la norma siempre en favor del procesado o el reo inclusive, considerando los casos en que se promulgue una nueva norma o ley, esta debe ser en favor y no en contra. Por ejemplo; Si la última Ley no le favorece al reo, se aplicará la anterior.

d. Principio de la inadmisibilidad de la persecución múltiple,

Isidro nos plantea en este principio:

“...La prohibición de revivir procesos fenecidos con resolución ejecutoria (ne bis in ídem=No dos veces por lo mismo).

La amnistía, el indulto, el sobreseimiento definitivo y la prescripción producen los efectos de cosa juzgada. (Isidro, s.f.).

El pretender que se pague una segunda vez por un proceso por un mismo crimen o hecho por el cual ya se ha pagado una condena, o resarcido de acuerdo a lo dictaminado por un juez es declarado fuera de la Ley y las normas establecidas, excepto si es que en el segundo proceso se pretende absolver o revisar la condena anterior, siempre en favor del acusado.

e. Principio de la obligación del Poder Ejecutivo de prestar la colaboración;

Es este principio Isidro nos dice que:

“Esta disposición se fundamenta en el principio de colaboración entre órganos, pues mientras que la judicatura administra justicia, el ejecutivo es el órgano que gobierna la administración porque cuenta con los instrumentos coercitivos idóneos. Con ese fin, el Ejecutivo, a través de su Presidente presenta sus propuestas a la Judicatura sin la cual no podría ejecutar las sentencias; una atribución que nos

hace ver que, en teoría general, la judicatura no es un poder equiparable al ejecutivo o legislativo, sino que tiene naturaleza distinta. (Isidro, s.f.).

El Estado a través del Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo, en algunas ocasiones a través de otras entidades del Estado, trabajan de manera conjunta para la mejor realización y ejecución de una sentencia.

f. Principio de la prohibición de ejercer función judicial por quien no ha sido nombrado legalmente;

En este principio Isidro considera que:

“...cuando un magistrado ejerce función judicial cuando no ha sido nombrado en la forma prevista por la Constitución o la ley, los órganos jurisdiccionales no pueden darle posesión del cargo, bajo responsabilidad.

Mediante este principio se establece que quien nombra es el Consejo Nacional de la Magistratura y, cuando elija a los jueces, o se les quiere revocar el mandato, lo hará el pueblo, probablemente bajo la supervisión de los magistrados electorales en cuanto a la organización del proceso y para dar fe de los resultados.

En cualquier otro procedimiento de designación habrá usurpación de cargo. Lo que constituye delito y en cuyo caso asumen responsabilidad penal, además del usurpador, quien o quienes le han dado la posesión en el cargo. (Isidro, s.f.).

El juez que se encuentre ejerciendo un cargo sin haber sido previamente designado por las autoridades competentes estaría cayendo en la ocurrencia de un delito.

2.2.1.3. La competencia.

2.2.1.3.1. Definición.

Según Priori: Las reglas de competencia tienen por finalidad establecer a qué juez, entre los muchos que existen, le debe ser propuesta una Litis, por ello, la necesidad del instituto de la competencia puede ser expresada en las siguientes palabras: “Si fuera factible pensar, aunque fuera imaginativamente, acerca de la posibilidad de que existiera un solo juez, no se daría el problema a exponer ahora, puesto que jurisdicción y competencia se identificarían”, pero como ello no es

posible, se hace preciso que se determinen los ámbitos dentro de los cuales puede ser ejercida válidamente, por esos varios jueces, la función jurisdiccional.

Por ello, definimos a la competencia como la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la función jurisdiccional. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior, todo acto realizado por un juez incompetente será nulo. (Priori, 2008).

Claramente, Priori nos muestra la necesidad de que existan una variedad y gran cantidad de jueces existente en el ámbito jurisprudencial, es debido a que cada uno deberá estar a cargo de un proceso o caso para el cual está debidamente capacitado y con la experiencia debida, de manera que pueda ejecutar una sentencia real y congruente de acuerdo al proceso.

2.2.1.3.2. Tipos de competencia:

i) Objetiva.- es determinada por el tema y por la cuantía;

a) la competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión procesal y por las disposiciones legales que la regulan, esto es se toma en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda que constituye la pretensión y norma aplicable al caso concreto”;

b) la cuantía obedece a factores de orden económico que interviene en la política procesal, es apreciable en dinero y tomando como base cierto monto, representa el límite de la competencia de diferentes órganos jurisdiccionales;

ii) Competencia funcional. - distribuye las distintas funciones jurisdiccionales en el mismo asunto entre distintos órganos de jurisdicción y limita las funciones de un órgano frente a las de otros órganos que actuaran en el mismo asunto.

iii) Competencia territorial.- Lino Palacio, manifiesta que “el criterio territorial atiende a los problemas emergentes de la extensión geográfica del territorio y procura solucionarlos a través de reglas en cuya virtud se divide a este en circunscripciones judiciales y se asigna el conocimiento de los asuntos al órgano u órganos más próximos al lugar en que se encuentra ubicado alguno de los elementos de la pretensión o petición que constituye el objeto del proceso.

iv) Competencia eventual. - denominada también secundaria “deriva de la necesidad de adecuación, no del litigio al oficio sino del oficio al litigio que puede ser, dentro de los límites señalados por la ley, por acuerdo entre las partes, por relación con otro u otros litigios o por impedimento para el ejercicio de la función”.

2.2.1.3.3. Fundamento constitucional de la competencia.

Respecto al fundamento constitucional de la competencia Priori nos indica que: Las reglas que rigen la competencia actúan la garantía constitucional del Juez natural, entendida ésta como el derecho que tienen las partes a que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica sean resueltos por un tercero imparcial e independiente predeterminado por ley; derecho que, además, integra el contenido del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. ...Por ello, se requiere una precisa regulación legal de la competencia; pues “solamente si está fijado antes de cada procedimiento con base en regulaciones abstractas, qué tribunal y qué juez es competente, se puede enfrentar el peligro de decisiones arbitrarias. Un firme régimen de competencia crea seguridad jurídica. El demandante sabe, a qué juzgado se puede o debe dirigir con su demanda. El demandado en todo caso se puede preparar, en qué lugar eventualmente debe contar con demandas. (Priori, 2008).

En nuestro país la competencia está regida en el artículo 53° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2.2.1.3.4 Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.

En el caso en estudio, que se trata de Despido Arbitrario, la competencia corresponde a un Juzgado Especializado de Trabajo, así lo establece:

El Art. 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) donde se lee: Las Salas laborales conocen: de las pretensiones, plurales o colectivas, originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, contenidas en las Secciones Primera Título II Capítulo I Artículo 4 del Código Procesal de Trabajo.

2.2.1.4. La pretensión.

2.2.1.4.1. Definición.

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

La Pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción, y etimológicamente proviene del término pretender, que significa querer o desear. Su importancia, en el estudio del derecho procesal, radica en que permite una correcta diferenciación del término acción al cual ya hemos estudiado anteriormente.

GOZAINI señala que:

“La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses. Guasp es el principal expositor de esta teoría. Para el autor se entiende por objeto ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin, más o menos inmediato que tiende a obtener; sino la materia sobre la que recae el complejo de elementos que integran, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión”.

2.2.1.4.2. Elementos de la pretensión.

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

Avilés (s.f.) sobre: “Los Elementos de la pretensión Los sujetos representados por el demandante, accionante o el dela pretensión (sujeto activo) y el demandado, accionado o pre tensionado (sujeto pasivo), siendo el Estado (órgano jurisdiccional)

un tercero imparcial, a quien corresponde el pronunciamiento o no la pretensión”. (p. 04)

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

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

En la premisa antes señalada se pueden observar los elementos de la pretensión, que explicaremos a continuación.

i) Los sujetos

Refiere a las partes involucradas en el proceso. El demandante es quien hace la exigencia de la pretensión y el demandado es aquel contra quien se dirige la exigencia. La pretensión se produce solamente entre las partes, no teniendo participación el órgano jurisdiccional que es ente ante el cual se deduce. Sin embargo, hay quienes consideran como un tercer sujeto al juez como destinatario ante quien se formula la pretensión y en todo caso quien va a declararla, posición que no compartimos, pues los únicos a los que afecta el contenido de la pretensión, solamente son el demandante y el demandado.

Para ROSENBERG:

“Partes en el proceso civil son aquellas personas que solicitan y contra las que se solicita, en nombre propio, la tutela jurídica estatal, en particular la sentencia y la ejecución forzosa. Este concepto del derecho procesal alemán (único decisivo) es independiente de la estructura del derecho material y de la posición jurídica extraprocesal de los interesados. Porque no se es parte en el proceso civil como titular de la relación jurídica controvertida, sino actor es quien afirma el derecho (material); y demandado, aquel contra quien se lo hace valer. Para la posición de parte procesal no tiene importancia si el actor es el poseedor del derecho y si el demandado es el verdadero obligado o afectado. Muchas veces, de acuerdo con el

derecho material, están facultados para la gestión procesal y son personas distintas respecto a los portadores del derecho o de la relación jurídica controvertida”.

(Casación 983-98, Lima, publicada en El Peruano el 18 de noviembre de 1998, pp. 2056-2057).

El primero de los elementos de este tipo que componen la pretensión, es el sujeto activo, que es aquel que ejerce la prerrogativa normativa para definir lo exigido, y en segundo lugar está el sujeto pasivo, que es quien debe soportar el ejercicio de la prerrogativa del titular. Conforme a nuestra jurisprudencia:

“Parte en el proceso es aquel que pide tutela jurisdiccional y pretende la actuación de una norma legal a un hecho determinado y aquel respecto del cual se formula esa pretensión, los que quedan individualizados en la demanda”.

ii) El Objeto

Viene a constituir la utilidad que se busca alcanzar con la resolución judicial, el pedido o reclamo que se quiere sea reconocido por el juez. Es la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario.

Conforme lo señala LLAMBIAS, el objeto conforme lo señala el citado autor:

“Está constituido por el contenido de la prerrogativa del titular. Así, en el derecho de propiedad el objeto es ese cúmulo de beneficios y provechos que la cosa puede brindar al dueño de ella, y en los derechos de crédito u obligaciones el objeto es la pretensión que debe satisfacer el deudor a favor del acreedor”

iii) La Causa

Denominado también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Constituye la afirmación de la conformidad con el derecho sustancial. Se trata del interés jurídicamente protegido. Finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva.

Toda pretensión debe ser concreta y precisa señalando la finalidad que persigue, con el fin de evitar que adolezca de defectos durante su fundamentación.

Para GOZAINI, realizando un análisis estructural, la pretensión refiere a los tres elementos que integran cualquier realidad jurídica:

1. Elementos Subjetivos, compuesto de un sujeto activo o persona que formula la pretensión; un sujeto pasivo o persona frente a quien se formula la pretensión, y el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión;

2. Elemento Objetivo; o sea, el sustrato material sobre el que recaen aquellas conductas humanas y que integran el soporte básico situado más allá de cada persona actuante y de cada actuación personal.

Elemento Modificativo de la Realidad, esto es, una actividad stricto sensu constituida por el hecho de que los titulares de la pretensión, al ocuparse del objeto de la misma, determinan con su conducta una modificación de la realidad.

2.2.1.4.3. Clases de Pretensión

La pretensión en sentido amplio constituye el acto jurídico realizado por un sujeto consistente en exigir algo que debe tener por cierto calidad de acto justiciable, es decir, relevancia jurídica. Si esta petición se verifica antes de manera extrajudicial se denomina pretensión material, en tanto que si se exige a través del órgano jurisdiccional estamos ante la pretensión procesal.

i) Pretensión Material.

La pretensión material se distingue de la pretensión procesal. Aquella simplemente es la facultad de exigir a otro el cumplimiento de lo debido. Está referida al derecho que tiene un sujeto determinado que se dirige contra uno o más sujetos, protegiendo intereses determinados.

Cuando este interés que tenemos frente a un sujeto respecto de un interés propuesto es satisfecho sin la intimación del órgano jurisdiccional, nos encontramos ante la ausencia del proceso. Teniendo en cuenta lo señalado se precisa: “La ley sustancial es aquella que reconoce los derechos subjetivos de las personas, y la ley procesal la que los hace efectivos cuando han sido desconocidos o vulnerados.”

Para MONROY, con relación al tema en comento, señala que:

“Al ser abstracto, el derecho de acción carece de exigencia material, es sólo un impulso de exigir tutela jurisdiccional al Estado. Sin embargo, realizamos tal actividad cuando tenemos una exigencia material y concreta respecto de otra persona, es decir, cuando tenemos un interés que es resistido por otra. Esta aptitud de exigir ‘algo’ a otra persona se denomina pretensión material. La pretensión material no

necesariamente es el punto de partida de un proceso, puede ocurrir que la ser exigido su cumplimiento esta sea satisfecho, con lo que el conflicto no se habrá producido.

Sin embargo, cuando la pretensión material no es satisfecha y el titular de esta carece de alternativas para exigir o lograr que tal hecho ocurra, entonces sólo queda el camino de la jurisdicción.

Esto significa que el titular de una pretensión material, utilizando su derecho de acción, puede convertir esta en pretensión procesal, lo que no es otra cosa que la manifestación de voluntad por la que una persona exige ‘algo’ a otra a través del estado (órgano jurisdiccional).”

En tal sentido en sede judicial se ha precisado que:

“Toda pretensión material de los justiciables para que pueda convertirse en pretensión procesal debe haber agotado primero los medios para satisfacer dicha pretensión, tanto más si estos medios están regulados expresamente en la ley.” (Casación 764-97, Ayacucho, publicado en El Peruano, 19 de febrero de 1999, pp. 2662-2663).

ii) Pretensión Procesal.

La pretensión procesal, concepto ampliamente desarrollado por el español Guasp, es una declaración de voluntad por la cual se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración.

Esta se origina con el proceso luego de ejercitar el derecho de acción y de admitida la demanda por juez competente. Viene a constituir la exigencia del derecho material ante el órgano jurisdiccional, a través del acto jurídico procesal contenido en la demanda.

Del mismo modo se ha señalado que:

“Las normas procesales no pueden servir de sustento para la solución de la Litis pues no deciden, el derecho, sino simplemente regulan la conducta de las partes que intervienen en el proceso.”

(Casación 1870-98, Cono Norte, publicada en El Peruano el 13 de enero de 1999, pp. 2463-2464).

2.2.1.4.4. Acumulación de pretensiones.

Prezi (2014) quien define como Acumulación de Pretensión:

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

2.2.1.5. El proceso.

2.2.1.5.1. Definición.

Para la doctrina en general según el Azula Camacho, citado por la Universidad Católica de Colombia, el vocablo proceso proviene del latín *processus* o *procedere* que, etimológicamente, significa marcar, avanzar, desarrollar, llevar a cabo. En su aceptación corriente puede concebirse como la serie o conjunto de actos que están orientados a lograr un fin determinado.

De acuerdo con lo anterior, el proceso surge en multiplicidad de actividades humanas. Así, por ejemplo, la construcción de un edificio la elaboración de cualquier producto, etc. inclusive el hombre, en sí mismo considerado presenta multiplicidad de procesos: el de la digestión, el de la respiración, el de la circulación, etc.

Jurídicamente, el proceso puede considerarse desde dos puntos de vista: en sentido genérico o de acuerdo con la teoría pura y el propiamente dicho.

Conforme a la teoría pura: el proceso en un conjunto de actuaciones realizadas por las diferentes ramas del Estado dirigidas a la creación o aplicación de la norma, sea con carácter general o individual. (Universidad Católica de Colombia, 2010).

El proceso es un conjunto de actividades que se realizan para poder llegar a un punto de referencia previamente establecido, ordenado y que nos llevará a un fin al cual se desea alcanzar.

A su vez Jorge Machicado (2010) refiere que:

El Proceso es la sucesión de fases jurídicas concatenadas realizadas conforme al orden trazado por la ley, el juez, las partes y los terceros en ejercicio de los poderes, derechos, facultades y cargas que les atribuye la ley procesal o en cumplimiento de los deberes y obligaciones que la misma les impone, cursadas ante órgano jurisdiccional, pretendiendo y pidiendo la actuación de la ley para que: Que dirima la controversia, verificado que sean los hechos alegados o que: Que se imponga una pena o medida de seguridad al procesado averiguado que sea su delito o peligrosidad criminal, pretensión y petición que se plasmará en una sentencia pasada por autoridad de cosa juzgada.

Proceso es una relación jurídica trilateral (partes: demandante, demandado y el órgano jurisdiccional). Es el medio para satisfacer pretensiones premunido de garantías. Es un sistema de garantías constitucionales (Teoría Garantista). Hablamos de garantías porque éstas posibilitan su exigencia, en tanto que, los principios son una mera enunciación. Sólo existe proceso cuando se ejerce la Función Jurisdiccional, es el desarrollo funcional de la facultad conferida para resolver pretensiones, a cargo de los órganos jurisdiccionales. Define (Hernández, s.f.).

Gran diferencia entre Proceso y Procedimiento

Proceso.- Es el medio o mecanismo a través del cual se resuelve un conflicto.

Procedimiento.- Son los actos concatenados y entrelazados entre sí, cuya realización presupone la actuación del anterior. Conforman al Proceso. (Alexander).

2.2.1.5.2. Clases de proceso.

En este sentido, dicen Alvarado y Águila (2011) que la pretensión deducida o al procedimiento previsto por el legislador para tramitar una determinada pretensión. Y así, se distingue entre:

- 1) procesos judicial y arbitral, teniendo en miras la naturaleza pública o privada de la autoridad que actúa;
- 2) procesos contenciosos y no contenciosos, queriendo mostrar que en unos existe litigio y en otros no;
- 3) procesos declarativos, ejecutivos y cautelares, apuntando al resultado que pretende lograr el actor;
- 4) procesos ordinarios y especiales, haciendo ver las diferencias de la actividad de cognición del juez en cuanto a la pretensión deducida; y
- 5) procesos singulares y universales, señalando que en éstos está en juego todo el patrimonio de una persona y en aquéllos no (Pp. 186-187).

2.2.1.5.3. Funciones del proceso.

a. La Función individual e interés colectivo del proceso según Dante Apolín de la PUCP viene a ser el interés individual e interés colectivo en el proceso, es el interés individual homogéneo, es la suma de pretensiones presentadas ante el juez de manera individual pero que se han visto afectadas de manera masiva, en ese sentido

se diría que el interés individual es el que le corresponde a quien *personalmente* se ha visto afectado y vela por su motivo propio común o no común. Sin embargo, el interés colectivo, equivale a un conjunto determinado o determinable de personas entre las cuales existe un vínculo jurídico o una relación jurídica que es base del proceso. (Apolin Meza, S/f.).

b. La Función pública del proceso según Reinhold Zippelius citado por Villar Narro indica que el Estado, en tanto estructura organizada de poder, tiene como función garantizar una convivencia ordenada y sin contradicciones y, en especial, la paz y la seguridad jurídica.

El Estado tiene como fin último, el “bien común”, que es definido como la común felicidad temporal, la perfecta suficiencia de vida, el buen vivir humano o la armónica plenitud de los bienes humanos, para alcanzar este fin último lleva a cabo la función pública...” (Villar Narro, s/f) citado por Villar Narro.

La Función del Estado en el proceso es que el actor pueda regresar al Estado de “paz” en el que se encontraba antes de que se suscitaran los hechos que ahora son una controversia.

Según Couture (2002), el proceso cumple determinadas funciones:

a. Interés Individual e Interés Social en el Proceso.

- El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe. Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

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

b. Función Pública del Proceso

- En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se

realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

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

2.2.1.5.4. El proceso como garantía constitucional.

Según Rueda;

“Las garantías procesales se encuentran previstas en el ordenamiento jurídico nacional e internacional vinculante para el Estado Peruano; son de estricta y obligatoria observancia, debiendo los procesos civiles respetarlas en su desarrollo, resolución y ejecución en armonía al respeto de los derechos fundamentales y de las garantías que los protegen. Por el contrario la inobservancia de las garantías procesales convierte el proceso en una fuente mayor de conflicto y lesión de derechos que vulnera la esencia y razón de los procesos (un medio pacífico de solución), y no logra legitimarse en tanto las actuaciones judiciales se vuelven incompatibles con un Estado Constitucional de Derecho. (Rueda, 2012).

El proceso está debidamente regulado en el ordenamiento jurídico de nuestro país y en las normas de índole internacional, las mismas que el Estado está obligado a hacer respetar de lo contrario el actor que pretende alcanzar justicia vera su estado actual como un mal mayor.

2.2.1.5.5. El debido proceso formal.

Según nos comenta Quiroga León:

“El proceso, en cualquiera de sus manifestaciones como en la autocomposición, el proceso judicial es una etapa superior en el desarrollo del proceso, pero insuficiente para redondear un resultado eficaz pues su mecanismo

bilateral que no garantiza la justicia del resultado toda vez que siempre una de las partes terminará imponiendo su mayor fuerza o poder. Entonces se descubre la fórmula heterocompositiva en la que, con la intervención de un tercero básicamente imparcial, dotado de legitimidad y autoridad, va a dirimir las controversias suscitadas en el grupo social a satisfacción de este. (Quiroga Leon, 2013).

En todo proceso interviene un tercero dotado de facultades para intervenir y decidir a quién le alcanzará la justicia debida.

2.2.1.5.6. Elementos del debido proceso

El debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; entonces aun con criterios equivalentes, se busca que un proceso sea calificado adecuadamente, proporcionando a las partes poder argumentar sus razones en su defensa, buscando siempre probar su causa, esperando que se resuelva a su favor en una sentencia fundada en derecho.

Y dado que nos encontramos en un país democrático, lo que se desea es contar con un desarrollo del proceso de manera que no generemos dilatación innecesaria, buscando siempre el bien colectivo a favor del derecho.

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

2.2.1.5.6.1. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.

El juez encargado del conocimiento donde se vea vulnerado un derecho o donde prevalezca la injusticia, deberá ser competente para resolver y decidir la causa materia del proceso, independiente y sobre todo imparcial, sobre todo este último ya que los funcionarios del estado busca siempre que se prevalezca la justicia ante cualquier conflicto entre partes.

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. (Jurídica, 2005)

2.2.1.5.6.2. Emplazamiento válido

Al respecto, así como se expone en La Constitución Comentada de la Gaceta Jurídica (2005), el sistema legal, especialmente, la norma procesal que está comprendida en este sistema debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

En ese orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

2.2.1.5.6.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

Toda persona tiene derecho a ser oída por un juez competente, en cualquiera de las instancias, en especial, cuando se enfrenta a una acusación penal, o para exigir el respeto de sus derechos y pago de obligaciones civiles, laborales, tributarias o de cualquier otro carácter, tenemos en la actualidad que por desconocimiento de este derecho las partes involucradas no asisten a ser escuchadas por los jueces, para la defensa de su causa.

2.2.1.5.6.4. Derecho a tener oportunidad probatoria.

El derecho a tener la oportunidad probatoria, faculta al demandado o demandante probar sus intereses dentro del conflicto, prevaleciendo la verdad ante cada situación, dándole al juez los medios y convicción para que en base a lo probado, mostrado o manifestado se pueda tomar y ejecutar una sentencia, debidamente motivada en derecho.

2.2.1.5.6.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.

Dentro del proceso las partes involucradas tienen la facultad de asistencia y defensa por un letrado, formando parte esto también del debido proceso; el demandante o demandado tiene derecho a ser informado de todo cuanto involucre el proceso, causas actuadas, diligencias, etc.; teniendo en cuenta que en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso.

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

Las decisiones materializadas en sentencias, deben ser emitidas de manera razonable y justificadas en el derecho, debido a que la racionalidad aplicada a los hechos establece un requisito para que las partes puedan estar al tanto de las motivaciones que justifican la decisión que se ha emitido.

La motivación de las resoluciones judiciales y/o sentencias, es un requisito indispensable que tiene que ser respaldado por la Constitución de cualquier país con estado democrático.

2.2.1.5.6.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.

Con relación a derecho a la instancia plural y control constitucional, es necesario señalar que se garantiza que las personas involucradas en la causa, tengan la oportunidad de que lo resuelto por el órgano jurisdiccional, llámese primera instancia, sea revisado o evaluado nuevamente por un órgano jurisdiccional, de mayor jerarquía, cuando se esté haciendo uso de los medios impugnatorios de acuerdo a ley.

2.2.1.5.7. Principios Laborales Relacionados al Proceso

Nos determinarán el régimen de entrada de la pretensión y de su oposición o defensa en el procedimiento, los poderes de las partes en la conformación del objeto procesal y los del juez en su enjuiciamiento.

Para Arévalo (2012) sostiene

“Los principios del Derecho del Trabajo son aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas laborales.

De las definiciones vertidas podemos concluir que los principios del derecho del trabajo cumplen una triple misión:

a) Informativa: pues sirven de fuente de inspiración al legislador al momento de labor las normas jurídicas en materia de trabajo.

b) Normativa: ya que cumplen un papel de fuente supletoria ante los vacíos o deficiencias de la legislación.

c) Interpretativa: actúan como un criterio orientador para quien pretenda interpretar las normas laborales”. (p. 54)

Y estos son:

a) Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

El Tribunal Constitucional en su sentencia. (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24).

Este Colegiado respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores ha establecido que dicho principio “hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...) En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”. (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24).

(Haro, 2010, p.12)

“Este principio está reconocido en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución de 1993. (...). La irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir

que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contrario al orden público, como es un mandato de orden constitucional”.

b) El Principio de Primacía de la Realidad.

(Fundamento 3 de la sentencia recaída en el expediente 01944-2002-AA/TC Lambayeque).

Se acude a los principios del derecho del trabajo cuando se necesite de guía u orientación en la solución de conflictos, de esta manera, según la jurisprudencia encontrada, “en el caso de autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas, en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.

Para Neves (2007), establece que:

“El principio de la primacía de la realidad opera en situaciones como las siguientes. Si las partes fingen la celebración de un contrato de trabajo y la constitución de una relación laboral, para engañar a terceros, como las entidades aseguradoras, y obtener de ellos ventajas indebidas en materia de Seguridad Social. Asimismo, cuando los sujetos llaman a su contrato como de locación de servicios, pese a que en la relación subsiguiente el supuesto comitente ejerce un poder de dirección sobre el aparente locador. También, si se celebra un contrato de trabajo de duración determinada, que esconde una prestación de servicios por tiempo indefinido. Aquí se produce lo que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 77, denomina una desnaturalización del contrato temporal. Igual ocurre cuando el empleador califica a un trabajador como de confianza, pese a que su labor no encuadra en las características propias de dichos cargos, que prevé el artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Por último, estamos ante un caso similar, si el trabajador figura inscrito en la planilla de una

empresa de servicios, que no es sino una ficción para permitir que la empresa usuaria se descargue de responsabilidades”. (p. 29)

Así mismo el TC en la (STC No. 00457-2006-PA/TC, f.5) Establece que:

“De la evaluación conjunta del acta de inspección y de los abundantes medios probatorios reseñados, que obran en el expediente, se comprueba que, si bien durante el tiempo que los recurrentes trabajaron para la empresa demandada celebraron contratos de locación de servicios, en realidad llevaban a cabo sus labores bajo un horario establecido y estaban sujetos a una relación de subordinación y de dependencia. Consecuentemente, conforme al principio de primacía de la realidad, los contratos de locación de servicios de los recurrentes se desnaturalizaron, convirtiéndose en contratos de trabajo de duración indeterminada (...)”.

c) El Principio Protector

El principio de la revolución francesa sostiene que todos los hombres nacen libres y por lo tanto son iguales, sin embargo, la revolución industrial nos mostró una faceta distinta en la que aparece la figura del empleador con una superioridad social y económica frente al trabajador.

La consecuencia social fue la sobre explotación del trabajador que es la parte débil, frente al principal, que era la parte fuerte que aparece con un absolutismo patronal.

Para solucionar esta situación se crea el derecho del trabajo con una finalidad muy concreta: crear condiciones que no superen esta desigualdad mediante la intervención del estado, que crea dispositivos legales que protejan al trabajador. Es por eso que el principio protector es fundamental, donde se desprenden otros principios que también apuntan a proteger al trabajador. Como son:

- Indubio pro operario.
- La aplicación de la norma más favorable.
- La aplicación de la condición más beneficiosa.

Como bien señala Américo Plá:

El principio protector constituye “el núcleo central y básico del sistema”. De no existir este problema de desigualdad, es posible que el derecho del trabajo no hubiera aparecido.

Por otro lado, Arévalo (2012) sostiene:

“Según este principio dentro de toda relación laboral se presume que el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda a su amparo para evitar abusos en su contra.

Este principio deja de lado la igualdad formal de las partes, presente en los contratos civiles o mercantiles, para considerar al trabajador en clara desventaja económica y social frente a su empleador, motivo por el cual la ley debe acudir en su ayuda a través de una desigualdad jurídica, que le permita de alguna manera equilibrar las desigualdades provenientes de la realidad. (...)

d) Principio de la Buena Fé

(Haro, 2010. p.14)

Este principio consiste en que, tanto los trabajadores como los empleadores o sus representantes, deben cumplir fielmente sus obligaciones y ejercer libremente sus derechos con toda sana intención y buena fe, evitando por todos los medios ocasionarse daños materiales o morales”.

A su entender de Arévalo (2012), menciona que:

“(...) las partes de la relación laboral entiéndase trabajador y empleador deberán de actuar de una manera leal, respetando determinados valores como la honradez, la lealtad, la confidencialidad, es decir, respetando la buena fe uno del otro.

e) El Principio de Igualdad de Oportunidades Sin Discriminación.

De lo prescrito en el Acuerdo Nacional (2002).

En el mes de julio del 2002, las principales organizaciones políticas, religiosas y otras instituciones de la sociedad civil junto con el gobierno nacional, aprobaron un conjunto de acciones orientadas a alcanzar cuatro grandes objetivos que se convirtieron así en políticas de Estado, y que configuran el llamado “Acuerdo Nacional”. Respecto a la equidad y la justicia social, se señala que la “igualdad de acceso a las oportunidades para todos los peruanos y peruanas”, constituye uno de los ejes principales de la acción del Estado, por lo que se consagra el compromiso de “Adoptar medidas orientadas a lograr la generación de oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas, erradicando toda forma de inequidad y de discriminación, en un contexto de pleno respeto a los Derechos Humanos”. La promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, configura la décima

primera política de estado, que ha sido formulada de la siguiente manera: “Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras”. Para alcanzar este objetivo, el Estado: a) “combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades”; b) “fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género”. Corresponde al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social impulsar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sea un principio con presencia transversal en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas públicas y los presupuestos de cada sector. Dentro de las medidas complementarias al Acuerdo Nacional figura la reformulación del plan de igualdad de oportunidades sin discriminación y la discusión y aprobación de una Ley de Igualdad de Oportunidades con Equidad de Género. Como metas a alcanzar en el 2012, se espera que no menos del 40% de las autoridades políticas y de funcionarios de la administración pública sean mujeres y que estén en desarrollo 25 planes regionales y 192 planes municipales de nivel provincial para el fomento de la igualdad de oportunidades sin discriminación; c) “dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo”. La primera tarea es garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Se prevé modificar la regulación aplicable a las trabajadoras del hogar, para garantizarles sus derechos laborales sin discriminación. También se incluye la promoción de las pequeñas y microempresas conformadas por mujeres. Otra tarea es el reconocimiento de la función social de la maternidad y de la responsabilidad familiar compartida, lo que debe de llevar a la implementación de medidas de acción afirmativa para mujeres jefas de hogar, a la implementación de servicios de cuidado diurno de niñas y niños de 0 a 5 años, a la ratificación del Convenio N° 183 de la OIT sobre protección de la maternidad y la discusión y aprobación de la ley de responsabilidades familiares compartidas. Igualmente se considera como tarea pública el promover la igualdad de oportunidades para la formación profesional, la

capacitación y la calificación laboral de las mujeres. A ello se asocia la adecuación de la normatividad laboral a los estándares internacionales de derechos laborales. También es de responsabilidad estatal la promoción de cambios en las representaciones sociales de hombres y mujeres y en los comportamientos discriminatorios, para lo cual se espera que se incorporen los convenios internacionales de igualdad y no discriminación como lineamientos de política, se implementen mecanismos que garanticen trabajo para las mujeres mayores de 35 años, se sancionen de manera efectiva los actos de discriminación, y se revise y modifique toda la normatividad discriminatoria contra la mujer; d) “desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas”. Entre las tareas que el Estado debe de asumir en esta materia, figura el fomento del empleo de las personas con discapacidad con el consiguiente incremento de su nivel de ocupación, además de su protección mediante el establecimiento de un seguro especial.

(Haro, 2010, p.14)

“(…), Consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”.

Para Arévalo (2012), establece:

“Este principio, consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que no puede establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentran en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable”. (p. 71)

f) El Principio de Continuidad

(Arévalo, 2012, p. 66)

“(…) parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en

beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción”.

Plá (citado por Cristaldo, 2009), nos dice que el principio de continuidad se manifiesta de la manera siguiente:

- 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida.
- 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato.
- 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido.
- 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal.
- 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simple suspensiones.
- 6) Prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador”. (p. 66 - 67)

g) El Principio de Razonabilidad

“(…) constituye un límite frente a las actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral.

Entre las normas de nuestro Derecho Laboral positivo, en que se hace mención al principio de razonabilidad tenemos las siguientes:

- a) Aplicación de las medidas disciplinarias dentro de los límites de razonabilidad (LPCL; Art. 9 primer párrafo);
- b) Ejercicio del Jus variandi dentro de los criterios de razonabilidad (LPCL; Art. 9 segundo párrafo);
- c) Otorgamiento de plazo razonable para presentar descargos por la imputación de falta grave (LPCL; Art. 31);
- d) Verificación de la razonabilidad del período de suspensión temporal de labores (D.S. No. 001-96-TR, Art. 22);
- e) Determinación del valor del transporte para no ser considerado como remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicio (TUOLCTS, Art. 19 Inc. e);

f) Determinación del valor de las condiciones de trabajo para no ser considerados como remuneración computable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (TUOLCTS, Art. 19 Inc. f)”. (p. 69 – 70)

Plá (citando por Arévalo, 2012), manifiesta que el principio de razonabilidad “(...) consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón”. (p. 69)

2.2.1.6. El proceso en materia laboral.

Según la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, “...Este proceso es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) que en este año 2019 equivale a S/. 415:00.

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. (Ley 29497, 2010).

2.2.1.6.1. La validez del proceso arbitral en materia laboral

Según Bringas y Basualto;

“...la Ley General de Arbitraje (Ley N° 26572), en su artículo 1, señala que puede someterse a arbitraje las controversias determinadas o determinables sobre las cuales las partes tienen facultad de libre disposición; normando igualmente los casos en que no procede el arbitraje, dentro de los cuales no se encuentra la prohibición de someter a arbitraje las controversias en materia laboral.

Ello se corrobora con el mandato contenido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, según el cual las controversias jurídicas en materia laboral puedan ser sometidas a arbitraje, pudiendo las partes acogerse a lo dispuesto en la Ley General de

Arbitraje y optar por otro procedimiento arbitral...” (Bringas & Basualto Abogados, 2008).

En materia laboral también es posible que las partes intervinientes se sometan a la decisión de un árbitro especializado en materia laboral conforme lo señalan las normas establecidas de arbitraje.

2.2.1.6.2. Los tipos de proceso en materia laboral.

a. Proceso Ordinario.

Dentro de este proceso 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 29497, 2010).

b. Proceso Abreviado.

En este proceso abreviado laboral, se vela por la reposición al puesto de trabajo cuando ésta se plantea como pretensión principal única. Así mismo, en un proceso abreviado laboral, se observan las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. (Ley 29497, 2010).

c. Proceso Contencioso Administrativo.

En un proceso contencioso laboral administrativo conforme a la ley de la materia, se revisan las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. (Ley 29497, 2010).

2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso civil.

Según Díaz Vargas nos dice que:

“Los Jueces deben fijar los puntos controvertidos con relación a los hechos afirmados en la demanda o en la reconvenición que han sido contradichos en la Contestación efectuada por el demandado o reconvenido, lo que contrario sensu significa que si un hecho contenido en la demanda o en la

reconvención no ha sido negado por la otra parte, no constituye punto controvertido y no debe ser sometido a prueba; así como tampoco serán objeto de probanza los hechos públicos y notorios y los hechos que se presumen como ciertos por la ley, entre otros, conforme lo señala el artículo 190° del Código Procesal Civil. Esto, a su vez, aclara que los puntos controvertidos no son las pretensiones procesales propuestas por las partes, sino los hechos que las sustentan y que han sido contradichos por la parte contraria.

Lo que debemos entender de los puntos controvertidos es que son los hechos sobre los que existen discrepancias entre las partes, los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; los hechos los que van a ser materia de probanza”. (Diaz Vargas, s.f.).

Lo importante es que el Juez, luego de dejar constancia de que no se ha podido llegar a una conciliación entre las partes, debe proceder a enumerar los puntos controvertidos y, especialmente, los que van a ser materia de prueba, conforme lo señala la primera parte del artículo 471° del Código Procesal Civil. (Rioja Bermudez)

Lo que debemos entender de los puntos controvertidos es que son los hechos sobre los que existen discrepancias entre las partes, los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; los hechos los que van a ser materia de probanza”. (Diaz Vargas, s.f.)

La Nueva Ley Procesal de Trabajo también añade que: en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (Ley 29497, 2010).

Para que exista controversia ambas partes deben estar en desacuerdo de las pretensiones materia de la discrepancia.

2.2.1.7.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

1.- Determinar si la demandante fue despedida de manera arbitraria y si como consecuencia de ello le corresponde la indemnización que solicita.

2.- Determinar si corresponde a la demandante el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

(Expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04).

Resulta pertinente señalar de acuerdo a nuestra legislación que la presente causa ha sido resuelta mediante nuestra legislación laboral, que establece que el despido de los trabajadores solo podrá ejecutarse por causa justa, vinculada a su conducta o capacidad. El despido no resulta amparable al sustentar la demandada “B” que el despido se debió a una falta grave, señalada en la ley, se considerará por lo que se considera que fue un Despido arbitrario. La indemnización deberá cancelarse a la demandante “A”, la suma razón de S/. 9,750.00 (nueve mil setecientos cincuenta con 00/100 nuevos soles) por indemnización por resolución de contrato de trabajo, más intereses legales, con costas y costos.

2.2.1.8. La demanda y la contestación de la demanda

2.2.1.8.1. La demanda

Según Devis H. (2000) se entiende por demanda la solicitud, súplica o requerimiento que una persona hace a un funcionario en procura de la protección de un derecho que considera le pertenece y que le ha sido violado o no le ha sido reconocido. En derecho laboral, la demanda puede ser verbal o escrita. La primera sólo puede darse en los procesos ordinarios de única instancia, por lo tanto la demanda constituye el marco que limita la actuación del funcionario, es decir, por norma general no puede pronunciarse sobre temas distintos de los pedidos en ella. Por excepción se permite cuando el juez hace uso de las facultades extra o ultra petita que le da la ley; eso sí cumpliendo estrictamente con los requisitos exigidos para ello.

Según el artículo 16 de la NLPT, la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil con las siguientes precisiones:

- a) 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.
- b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

2.2.1.8.2. La contestación de la demanda

De acuerdo a Devis H. (2000):

Es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante. Puede ser escrita u oral, dependiendo del tipo de procedimiento (p.189).

La contestación de la demanda reviste una importancia fundamental por cuanto determina definitivamente los hechos sobre los cuales deberá producirse la prueba y delimita el *thema decidendum*. Por esto se afirma que con la contestación de la demanda queda integrada la relación jurídica procesal.

Conforme al artículo 19 de la NLPT, la contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

2.2.1.8.3. Plazo de Interposición de la Demanda

Según prevé el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, de igual modo, sus artículos 2000 y 2004, establecen que los plazos de prescripción y caducidad los fija la ley, por ende, no los puede fijar la jurisprudencia, menos dicho Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral.

Por otro lado, el plazo prescriptivo de 4 años que establece la Ley 27321, para interponer las acciones por derechos derivados de la relación laboral, se computa desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. Es decir, el supuesto de hecho es la extinción del vínculo laboral

Por lo que se concluye que no existe plazo de caducidad para interponer demandas de en la NLPT. Empero, ante el vacío normativo especial, debemos aplicar el plazo prescriptivo general de 10 años correspondiente a la acción personal, que establece el artículo 2001, numeral 1, del Código Civil. así mismo el plazo de caducidad para interponer una demanda en el proceso ordinario laboral, ya sea por alguna de las causales sea de será de 30 días hábiles de producido; pero cuando exista en trámite una demanda de amparo, esta deberá ser reconducida ante el juez ordinario laboral si se verifica que la misma fue interpuesta dentro de ese lapso.

2.2.1.8.4. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio.

La Demanda en el Proceso judicial en estudio fue presentado por la demandante “A” por ante el Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima, donde mediante escrito de fecha 13 de Octubre del 2014, solicita como pretensión el pago de indemnización por despido Arbitrario en la suma de S/. 9,750.00 soles, y adjunta medios probatorios que acredita su vinculo laboral y las cartas de Preaviso de despido y solicita la exhibición de la Carta Notarial de despido Arbitrario por parte de la empresa demandada.

La Constestacion de Demanda fue de fecha 09 de Diciembre del 2014, dode la empres ademandada “B” contesta la demanda negándola y contradiciendo la demanda en todos sus extremos y adjunta medios probatorios documentales y ofrece la declaracion testimonial del Supervisor de la Empresa “C”.

2.2.1.9. La prueba.

2.2.1.9.1. Nociones.

La prueba está constituida por la actividad procesal de las partes y del propio juez o tribunal encaminada a la determinación de la veracidad o no de las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes, y cuya finalidad no es otra que la de conducir al órgano judicial sentenciador a la convicción psicológica acerca de la existencia o inexistencia de dichos hechos, siendo necesario añadir que esta actividad ha de desarrollarse a través de los cauces legalmente establecidos y de acuerdo con los principios que rigen en este ámbito. Define (Rioja, 2009).

Según Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku nos dice 1; en el ámbito del proceso laboral: “la etapa de actuación probatoria resulta ser sin duda alguna el mejor ejemplo de la aplicación de los principios rectores del nuevo proceso laboral, por cuanto se presenta actos concentrados, promueve la celeridad y necesita indispensablemente el rol activo del juez, quien toma conocimiento de los argumentos de las partes en forma inmediata y directa”²; por otra parte, la actividad probatoria también es definida como el conjunto de operaciones o tareas propias de las partes que integran la relación jurídica procesal que tiene como finalidad acreditar las afirmaciones 3. Recordar que la actuación o actividad probatoria se encuentra desarrollado en el capítulo III, subcapítulo VI de la Nueva Ley Procesal Laboral 29497 (en adelante NLPT), donde del estudio del mismo se define, como aquel conjunto de medios de prueba que otorgan las partes al proceso y que en algunas ocasiones es solicitada por el juez, con la única finalidad de crear convicción al juez y lograr un mejor esclarecimiento de los hechos controvertidos.

a) En Derecho: Alude a la demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia. Es el establecimiento, por los medios legales, de la exactitud de un hecho que sirve de fundamento a un derecho que se reclama. Es un orden normativo institucional de la conducta humana en sociedad inspirada en postulados de justicia y certeza jurídica. Su carácter y contenido está basado en las relaciones sociales en un determinado lugar y tiempo.

b) Se refiere a los medios de prueba, o sea, los medios de convicción, considerados en sí mismos. Que, la vía más idónea para resolver el asunto sub litis, habiéndose da cuenta que existe en nuestro ordenamiento jurídico un proceso laboral ordinario específico para tratar asuntos relativos al despido arbitrario, en la que se pueden actuar las pruebas pertinentes para acreditarlo.

c) Se habla de la prueba para referirse al hecho mismo de su producción, a la circunstancia de hacerla valer ante los tribunales. En este sentido, por ejemplo, se dice que la prueba incumbe al actor o al demandado. (Orrego Acuña, s.f.).

En La Doctrina

(CARDOSO ISAZA, 1979).

La finalidad de la prueba, más que alcanzar la verdad material o la indagación de la realidad de la que versa una Litis, es formarle al juzgador convicción sobre las alegaciones que las partes afirman son situaciones ciertas y concretas (hechos). Tal convencimiento le permitirá a aquel tomar su decisión y poner así termina la controversia. En ese sentido se pronuncia CARDOSO ISAZA, al afirmar que "... el fin de la prueba consiste en dar al juez convicción suficiente para que pueda decidir con certeza sobre el asunto materia del proceso..."

Al respecto MONTERO AROCA (2005), anota que

"... la prueba tiende a obtener certeza con relación a las afirmaciones de hechos de las partes, pero esa certeza puede lograrse de (...) de dos modos (...): 1) certeza objetiva, cuando existe norma legal de valoración, y 2) certeza subjetiva, cuando ha de valorarse la prueba por el juez y conforme a las reglas de la sana crítica. En los dos casos se trata de declarar probada una afirmación de hecho en atención a los elementos probatorios existentes en las actuaciones"

En la Jurisprudencia

Por su parte el TC. en su Expediente (CAS. Nro. 3026-2007/ La Libertad, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04/09/2008)

“... El derecho a probar; que no es autónomo se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso, constituyendo un derecho básico de los justificables de producir la prueba relacionada con los argumentos que sustenta las alegaciones de las partes. Según este derecho las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tiene el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. Se trata de un derecho complejo que esté compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada con la motivación debida con el fin de darle el mérito probatorio que tengan en la sentencia...” (CAS. Nro. 3026-2007/ La Libertad, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 04/09/2008).

Por lo tanto, los medios probatorios a criterio de esta parte es todo aquello que genera certeza y convicción en el juez a sobre hechos y/o afirmaciones que las partes ofrecen al comparecer a una Litis. Por lo que a través de éste el juez adquiere la certidumbre de conocer la realidad de que se trata en el juicio.

2.2.1.9.2. Principios que regulan la prueba.

Se regulan mediante las siguientes:

a. Unidad de la prueba. La actividad probatoria se desenvuelve mediante una mecánica de confrontación y constatación de los elementos probatorios incorporados en autos, con el objeto de obtener la más acertada elaboración de la idea de cómo se desarrollaron los hechos sobre los cuales versa el proceso. Dicha actividad se da cuando las pruebas incorporadas al proceso son evaluadas en su conjunto. Esa evaluación conjunta que realiza el juez al apreciar los elementos de convicción aporta-dos, brinda a las partes; el juez abandona ese criterio restringido del cual podrá resultar el perjuicio de ciertos derechos

b. Comunidad de la prueba. El principio de comunidad o adquisición de la prueba, tuvo su origen en el principio de adquisición procesal, nombre instaurado por Chiovenda (13), que se refiere a la unidad encuentro a La actividad procesal, estableciendo la como común a las partes.

c. **Contradicción de la prueba.** Cada parte interviniente en el proceso tiene un interés particular en él, eso es demostrar la verdad de sus afirmaciones o pretensiones el actor afirmará los hechos que constituyan la causa de su pretensión, aportando las pruebas que los verifiquen; del mismo modo el de-mandado hará lo propio respecto de los hechos que fundamenten su resistencia

d. **Principio de Ineficacia de la Prueba ilícita.** El fin de toda actividad probatoria es llegara la certeza de los hechos, pero para ello de de-ben utilizan los medios adecuados de la manera correcta, asimismo tiene como base en el "principio de legalidad", que rige a toda la actividad procesal. Es por ello, que la actividad procesal como tal, debe regirse por la legalidad.

e. **Principio de Inmediación de la Prueba.** El Principio de Inmediación está encamina-do a lograr una relación directa entre el juez y los medios de pruebas incorporados al proceso. El objeto de la inmediación se centra en permitir al juzgador apreciar personalmente todo aquello que es ventilado en el proceso, procurando así alcanza una mejor percepción de lo narrado y lo ocurrido realmente.

f. **Principio del "favor probationes".** La expresión latina 'fawr probationct', representa el hecho de estar siempre a favor de las pruebas. Existen pruebas legalmente admitidas por el ordenamiento jurídico, con respecto a las cuáles no se representará problema alguno; éstas simplemente son ofrecidas, producidas y valorada

g. **Principio de la Oralidad.** Un proceso no puede ser considerado puro, ya que el mismo cuenta con matices de oralidad y de escritura, otorgando cierta prevalencia a uno de ellos. La oralidad alcanza aún mayor importancia en cuanto a la prueba se refiere, pues ella simboliza el conducto que lleve al juez a una apreciación más acertada de las probanzas ofrecidas

h. **Principio de la Originalidad de la Prueba.** Este principio ayuda a determinar los me-dios más idóneos para la demostración de los hechos, de acuerdo a los distintos casos investigados la originalidad de la prueba radica en que los oferentes brinden al proceso aquéllas pruebas concretas, es decir, las fuentes originales e inmediatas que permitan determinar los hechos, y así lograr de manera directa y eficaz la apreciación de los acontecimientos reales (Ramirez Salinas)

2.2.1.9.3 La prueba en el Derecho Civil y en el Derecho Procesal;

Según Orrego Acuña, señala al respecto que:

“...la materia relativa a la prueba cae principalmente dentro del campo del Derecho Procesal, porque por regla general, es ante los tribunales, con motivo de un litigio, cuando los interesados intentan probar sus pretensiones. Por ello, el Código de Procedimiento Civil consagra numerosas normas relativas a la manera como se rinde la prueba en juicio.

La prueba también es una materia propia del Derecho Civil:

a) En primer lugar, hay situaciones que deben probarse fuera de todo juicio. En virtud de la cual sólo quien afirma tiene que probar, conlleva la consecuencia lógica de que aquel que niega no está obligado a demostrar.

b) La prueba presenta una parte sustantiva que abarca:

- La determinación de los medios de prueba;
- Su admisibilidad;
- El valor probatorio de los diversos medios de prueba, etc...”. (Orrego

Acuña, s.f.).

La valoración de la prueba. Para conocer la verdad acerca de los puntos controvertidos, el juzgador puede valerse de todas las pruebas que no estén prohibidas por la ley ni sean contrarias a la moral. De los dos preceptos que anteceden destaca el término de prueba, pero ¿qué se debe entender como tal? Dicha palabra corresponde a la acción de probar, y ésta, a su vez, etimológicamente proviene del latín probare, 1 que significa justificar, manifestar y hacer patente la certeza de un hecho o la verdad de algo con razones, instrumentos o testigos.

a) Cuando la norma de Derecho emana de la costumbre: deberá probarse mediante cualquier medio de prueba, en el ámbito civil; y a través de los dos medios de prueba que establece el Código de Comercio, en el ámbito mercantil.

b) Cuando la norma de Derecho está contenida en la ley extranjera. El artículo 411 número 2 del Código de Procedimiento Civil establece que podrá oírse informe de peritos sobre puntos de derecho relativos a una legislación extranjera.

Pero no todos los hechos deben probarse:

a) Los hechos “pacíficos” no requieren prueba: o sea, los hechos no controvertidos, los que las partes aceptan sin contradicción. En virtud de la admisión de tales hechos por las partes, el juez debe tenerlos por acreditados.

b) Los hechos notorios tampoco necesitan ser probados. Son hechos notorios aquellos cuya existencia es conocida por la generalidad de los individuos de cultura media, en el tiempo y en el lugar en que se dicta la sentencia. (Orrego Acuña, s.f.).

El Objeto de la prueba es demostrar que hay una controversia, un daño, que se ha vulnerado un derecho y que se reclama el resarcir de la otra parte.

2.2.1.9.4. El “Onus probandi” o carga o peso de la prueba.

Según Orrego Acuña:

“...el “Onus” viene del latín, y significa la carga que portaban las mulas, de ahí que se hable de “la carga de la prueba”. La necesidad de probar no es jurídicamente un deber, sino una carga u obligación. Esta obligación consiste en un vínculo jurídico que implica la subordinación de un interés del obligado al interés de otra persona, so pena de sanción si la subordinación se infringe; la carga, en cambio, supone la subordinación de uno o más intereses del titular de ellos a otro interés del mismo. Por lo tanto, el litigante no está obligado a probar, la ley no lo obliga a ello; pero si no proporciona la prueba, sus pretensiones no serán acogidas por el juez.

El demandado, que se limita a negar, en principio no tiene que presentar prueba alguna en apoyo de su negación.

Esta situación se invierte, sin embargo, cuando el demandante prueba la exactitud de los hechos en que se funda su pretensión, debiendo el demandado, por ejemplo, probar cómo adquirió el dominio o cómo extinguió la deuda...” (Orrego Acuña, s.f.).

La carga de la prueba existe, aunque la Ley no obliga a presentarla, sin embargo, si el demandante no presenta prueba alguna, el juez no admite la demanda,

y, si el demandado no presenta las pruebas necesarias, lo sancionan, en ese sentido, la prueba viene a ser una carga o una obligación.

2.2.1.9.5. Clasificación doctrinaria de los hechos jurídicos, para los efectos probatorios.

Orrego Acuña, distingue cuatro categorías de hechos jurídicos.

a) Hechos constitutivos: son aquellos que producen el nacimiento de un derecho o de una situación jurídica antes inexistente (por ejemplo, un contrato, un testamento).

b) Hechos impeditivos: son aquellos que impiden la generación válida de una relación jurídica (por ejemplo, los vicios del consentimiento): deben probarse por quien los invoca.

c) Hechos modificativos: son aquellos que alteran en su contenido o efectos la relación jurídica (por ejemplo, las modalidades): deben probarse por quien los alega.

d) Hechos extintivos: son aquellos que hacen desaparecer una relación jurídica o sus efectos (por ejemplo, los modos de extinguirse las obligaciones): deben probarse por quien los hace valer...” (Orrego Acuña, s.f.)

2.2.1.9.6. Sistemas probatorios.

Orrego Acuña señala que:

“En las legislaciones, se conocen tres sistemas probatorios:

a) Sistema de la prueba legal: en él, el legislador determina taxativamente los medios de prueba, su valor probatorio y la oportunidad en que la prueba debe rendirse.

b) Sistema de la prueba libre: en él, son admisibles todos los medios de prueba que aporten las partes, y la eficacia de cada uno depende de la valoración que le dé el juez, en conciencia y racionalmente.

c) **Sistema mixto:** que combina los dos anteriores; en nuestro Derecho, rige el sistema de la prueba legal. Se puede recurrir sólo a los medios de prueba que establece la ley y a cada uno de estos medios, la ley le asigna determinado valor probatorio...” (Orrego Acuña, s.f.)

2.2.1.9.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.

Documentos actuados en el proceso;

1. contrato de trabajo sujeto a modalidad de manera temporal
2. Dos boletas de pago de mi haber
3. constancia de trabajo otorgada por la empresa demandada
4. carta de pre aviso de despido de fecha 20 de agosto del 2014
5. en mérito de la exhibición que deberá efectuar la demandada, de la carta notarial de despido de fecha 28 de agosto del 2014, cursada a la recurrente.
6. La declaracion de parte del del Gerente General de la empresa demandada
7. en mérito de la hoja del RUC de la empresa demandada de la página web de la SUNAT, de fecha 12 de octubre del 2014

2.2.1.9.8. La declaración de parte y dónde se encuentra enmarcado.

Según la Ley 29797, las partes deben declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso. Es el testimonio de una de las partes, que desempeña una función probatoria dentro del proceso civil, para la realización de este procedimiento es necesario que concurren los sujetos de la confesión (partes y juez), los cuales deben tener un objeto determinado, que consiste en los hechos expuestos en la demanda y su contestación.

El testimonio de una de las partes se llama, confesión a diferencia del de los terceros que constituye la prueba de testigos, la confesión puede ser tanto del actor, cuando reconoce un hecho afirmado por el demandado, como de éste cuando acepta los alegados por aquel.

Se convierte una prueba que perjudica a quien la presta y favorable a quien la pide, es la declaración que ante Juez competente hace la parte contraria sobre

hechos personales y cuyo reconocimiento es desfavorable a sus intereses. (Ley 29497, 2010) La declaración de parte se encuentra enmarcada en el artículo 25 de la Ley 29497, La Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En nuestro Código Procesal Civil, se encuentra enmarcado en los artículos 213 al 218.

2.2.1.9.9. La Testimonial.

García Romero nos comenta que:

“Esta probanza se integra con las declaraciones que formulan las personas a quienes les constan directamente determinadas circunstancias o hechos, en virtud de haberles apreciado con sus sentidos.

Esta prueba requiere ciertas formalidades para ser admitidas, entre las que destacan: los nombres y domicilios de las personas a quienes deberá citar el tribunal para que acudan a rendir su testimonio en la oportunidad que les sea señalada para tal efecto; también se debe hacer saber al juez si existe la posibilidad o imposibilidad de que la parte que ofrece dichos testimonios acuda para su desahogo. Puede ocurrir que los testigos estén dispuestos a rendir su testimonio, pero también suele presentarse la necesidad de llamarlos por conductos legales para que acudan a desahogar la citada probanza. Los testigos deben de ser personas idóneas, es decir, ser observadores y oidores directos de determinada circunstancia o hecho que se encuentra pendiente de ser probado. (García Romero, 2012).

Los testigos, deben ser personas que han estado presentes en el momento de los hechos o de alguna manera han sido participes en ellos, para elegir a dichos testigos se deberá confirmar que son personas mentalmente íntegras en las que se pueda deducir que están dispuestos a declarar verdad y que esta declaración permitirá dilucidar con mayor claridad lo ocurrido, lo que está en cuestión.

2.2.1.9.10. Regulación de la Testimonial.

En el Capítulo III, Sub capítulo VI, artículo 21° de la Ley 29497, La Nueva Ley Procesal del Trabajo. La Testimonial en nuestro Código Procesal Civil se encuentra enmarcada en el Título VIII, Capítulo III, Versículos del 222 – 234.

2.2.1.10. La Resolución Judicial

2.2.1.10.1. Concepto

Son “todas las declaraciones emanadas del órgano judicial destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica, a la que deben ajustar su conducta los sujetos procesales. Ellas pueden ser decretos, autos y sentencias”. (Ledesma, 2008, Tomo I, pg. 451)

2.2.1.10.1. Clases de Resoluciones Judiciales

a. Decretos

(QUINTERO y PRIETO, 1995, Tomo II: 198).

Los decretos suelen ser denominados también providencias o providencias simples o providencias de mera tramitación o autos de trámite o autos de sustanciación. En opinión de Beatriz Quintero y Eugenio Prieto, “los autos de trámite disponen una simple impulsión del proceso, no requieren motivación...”

(DE LA OLIVA; y FERNANDEZ, 1990, Tomo II: 134).

A decir de Andrés de la Oliva y Miguel Ángel Fernández, las providencias son:

“... resoluciones de tramitación o (...) de ordenación material. Y por tramitación se ha de entender el desarrollo procedimental, el avance de los actos conforme a la serie de ellos abstractamente prevista en la norma procesal. Esto significa, ciertamente, un impulso procesal (y de oficio), es decir, paso de un acto al siguiente o de una fase a la sucesiva cuando se producen los supuestos de hecho (procesales) contemplados por la ley...”

b. Autos

Andrés de la Oliva y Miguel Ángel Fernández anotan que los autos (llamados también providencias interlocutorias)

“... son las resoluciones que se dictan para resolver cuestiones de importancia, afectantes a intereses de los litigantes dignos de protección, pero distintas de la cuestión principal o de fondo, distintas, por tanto, del objeto principal y necesario del proceso. (...) los autos son las resoluciones con las que, salvo que se indique expresamente que deben solventarse mediante sentencia, se deciden las denominadas cuestiones incidentales, que no pongan fin al proceso” (DE LA OLIVA; y FERNANDEZ, 1990, Tomo II: 135).

Se infiere del texto del segundo párrafo del artículo 121 del Código Procesal Civil, que los autos son aquellas resoluciones expedidas por el Juez a través de las cuales:

- Se resuelve la admisibilidad o inadmisibilidad y la procedencia o improcedencia de la demanda.
- Se resuelve la admisibilidad o inadmisibilidad y la procedencia o improcedencia de la reconvencción.
- Se resuelve lo relativo al saneamiento del proceso (esto es, se determina si existe o no una relación jurídica procesal válida).
- Se resuelve lo concerniente a la interrupción y conclusión del proceso (con declaración sobre el fondo o sin ella). - Se resuelve acerca de las formas especiales de conclusión del proceso (conciliación, allanamiento, reconocimiento, transacción judicial, desistimiento y abandono) que se hubieran presentado en el curso de la causa.
- Se resuelve el concesorio o denegatorio de los medios de impugnación: recursos (reposición, apelación, casación y queja) y remedios (solicitud de declaración de nulidad procesal y cuestiones probatorias como la tacha y la oposición).
- Se resuelve la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares (secuestro judicial o conservativo, embargo en forma de depósito, embargo en forma de inscripción, embargo en forma de retención, embargo en forma de intervención en recaudación o información, embargo en forma de administración, medidas temporales sobre el fondo, medidas innovativas, medidas de no innovar, etc.).

- Se adoptan todas las demás decisiones para las que se exige la debida fundamentación (excluyéndose, obviamente, el pronunciamiento judicial acerca de la cuestión controvertida en el que se declare el derecho que corresponde a las partes, que no se hará mediante auto sino a través de la sentencia).

c. Sentencias:

(QUINTERO y PRIETO, 1995, Tomo II: 197).

En palabras de Beatriz Quintero y Eugenio Prieto, “se denominan sentencias las providencias que deciden las pretensiones de la demanda y las excepciones emérito, los extremos de la litis, es decir, bien sea que se pronuncien en primera o en segunda instancia o en los recursos extraordinarios de casación y revisión...” (QUINTERO; y PRIETO, 1995, Tomo II: 196). Los citados juristas añaden que “la sentencia como manifestación jurídica es la voluntad plasmada de la solución de una causa en su fondo mismo y presupone igualmente el agotamiento de un proceso”

2.2.1.11. La sentencia.

2.2.1.11.1. Definición.

Regulada en el Artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

“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 fundado 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”

Luego de que las partes han seguido el iter procesal, la sentencia representa el acto culminante, o digamos, el capítulo final de la tutela jurisdiccional efectiva, pues constituye la repuesta por parte del Estado, representado por los jueces, a la pretensión de tutela planteada por las partes, creándose el derecho para el caso concreto.

Si bien en la NLPT, en esencia, este acto procesal no ha tenido grandes innovaciones nos llama poderosamente la atención que la sentencia no solo se pronunciará por las pretensiones en sí, sino además en caso de que existan montos pecuniarios en juego deberá pronunciarse respecto al pago de intereses legales, costos y costas, así las partes no lo hayan requerido.

Tapia Guzmán nos comenta que:

“La Sentencia interlocutoria la que se falla incidentemente en el juicio, estableciendo derechos permanentes a favor de las partes, o resuelve sobre algún trámite que debe servir de base en el pronunciamiento de una sentencia definitiva o interlocutoria.

La sentencia se cumple con el deber de motivación de las resoluciones judiciales que exige el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, cuando se expresan las razones jurídicas, basadas en valoraciones fácticas y de medios de prueba, que respaldan la decisión del órgano jurisdiccional y Jurídicas, que están concatenadas en relación de causa a efecto de tal manera que unos resultan determinantes de los otros.

El juez así desarrolla:

- a. El análisis de la demanda;
- b. El de la contestación (de la demanda);
- c. El estudio de cada prueba en relación con los argumentos hipotéticos sostenidos por las partes;
- d. Su ponderación y comparación racional entre una y otra;

- e. La valuación que lo llevará a preferir una probanza con respecto de la otra;
- f. Las razones que lo encaminan a esa elección;
- g. La operación que lo conducirá hacia la adecuación de los hechos que se dan por probados con la norma cuyos efectos jurídicos se pretenden, o su no concordancia y, por último,
- h. Su decisión tendiente a la aceptación de la demanda que ha originado el juicio o su rechazo.

Mediante esta labor personalísima, intelecto, voluntad, cultura y preparación se refiere...”. (Tapia Guzman, 1996).

La sentencia es un documento emitido por el Juez, este debe cumplir con los parámetros establecidos en las criterios jurídico – procesales, además debe contener una lógica congruente, basada en el conocimiento y la experiencia.

2.2.1.11.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil.

A lo largo de todo el código procesal civil podremos apreciar las diferentes formas de utilizar la sentencia en muchos de los tipos de actuaciones judiciales; sin embargo, en “Sección Tercera – Actividad Procesal”, Título I, Forma de los Actos Procesales, Capítulo I, Actos procesales del Juez, en los artículos 120, 121 y 122 del Código Procesal Civil, podremos apreciar el objeto y procedimiento de su utilización.

2.2.1.11.3. Estructura y contenido de una sentencia.

En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma, y las sentencias con firma completa del juez o jueces, si es órgano colegiado.

Está previsto en el artículo 122 del Código Procesal Civil.

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;

3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; (*)

(*) Inciso modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 27524 publicada el 06-10-2001.

4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente; (*) Inciso modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 27524 publicada el 06-10-2001.

5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;

6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y

7. La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución que no cumpliera con los requisitos antes señalados será nula, salvo los decretos que no requerirán de los signados en los incisos 3., 5. y 6., y los autos del expresado en el inciso 6.

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

En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del Juez o Jueces, si es órgano colegiado. (Codigo Procesal Civil, 1993).

La sentencia como documento debe guardar ciertas formalidades. La primera formalidad (forma = aspecto externo) es su “documentalidad” escrita. Así pues, toda sentencia (acto en que se expresa el juicio jurisdiccional) debe exteriorizarse por escrito (inclusive las que se pronuncian en audiencia, que se documentan en el acta de la audiencia). Las sentencias están divididas en tres partes fundamentales:

1. PARTE EXPOSITIVA (que se inicia con la palabra de rigor Vistos); Es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalando el objeto sobre

el cual recaerá el pronunciamiento judicial y narrando brevemente los hechos controvertidos, es decir las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado y las circunstancias en que se ha ido desarrollando el proceso.

2. PARTE CONSIDERATIVA (que se inicia con la expresión Y CONSIDERANDO): Viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso.

En esta parte, se aprecia lo alegado por las partes y se valora el material probatorio aportado.

3. PARTE RESOLUTIVA (que se inicia con la expresión: FALLO): Es aquella, que contiene la decisión del asunto litigioso. Constituye el pronunciamiento expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos. La parte resolutive contiene, pues, la decisión expresa y precisa, con arreglo a las pretensiones ventiladas en el proceso y a los argumentos de defensa de la parte demandada, así como también con arreglo a la normativa jurídica, en virtud de la cual se declarará el derecho de las partes, acogiendo en definitiva la pretensión del actor o desestimándola en forma total o parcial.

Ahora bien, en el artículo bajo comentario, básicamente describe cada una de las características señaladas líneas arriba. La NLPT señala que 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 fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado, teniendo como hilo conductor a un principio basilar en la fundamentación de este acto procesal. Nos referimos al principio de congruencia que debe ser entendido, valga la redundancia, como la congruencia interna que debe existir entre las partes considerativa y resolutive de una resolución judicial.

2.2.1.11.4. Clases de Sentencias

Al respecto CHIOVENDA señala sobre la tipología de las sentencias y precisa que existe la necesidad de distinguir entre:

Sentencias definitivas; que pueden ser:

i) definitivas de fondo, si habiendo sido válidamente constituida la relación procesal, el juez le pone fin dando cumplimiento a la obligación de pronunciarse sobre la demanda, estimándola o rechazándola;

ii) absolutorias de la prosecución del juicio, si, no habiéndose constituido válidamente la relación procesal, declara el juez solo que no puede resolver sobre el fondo; o si la relación se extinguiere si bien resolución de fondo (caducidad, desistimiento;...) y el juez la declarar extinguida; o si el demandante fue declarado rebelde y el demandado pide que se le absuelva de la prosecución del juicio, más bien que de la demanda (...)

Según el criterio clasificatorio clásico, las sentencias pueden ser:

a) Sentencia declarativa

Para Chioyenda, la sentencia declarativa “(...) actúa mediante la declaración de una preexistencia de la voluntad de la ley (la voluntad de que se produzca un cambio jurídico); es, por tanto, idéntica en esto a las obras (sic) sentencias (de condena y de declaración), y no tiene nada de excepcional. Pero en cuanto la ley se refiere o condiciona el cambio futuro a la declaración misma, esta es el hecho jurídico que causa aquel efecto jurídico por virtud de la ley. No ya que el cambio jurídico sea producido por la voluntad del juez; la voluntad del juez, aún en este caso, no pretende sino formular la voluntad de la ley”.

b) Sentencia constitutiva

Para Cabanellas, este tipo de sentencias es aquel sobre “la que recae la acción constitutiva interpuesta, a fin de crear, modificar o extinguir una relación jurídica, sin limitarse a la declaración de derecho y sin obligar a una prestación; tales son las dictadas en juicios de divorcio, de reconocimiento de filiación, de separación de cuerpos (...)”.

Igualmente Monroy Palacios señala que: “Acudimos a este tipo de sentencia en supuestos que se encuentran expresamente previstos por el derecho objetivo y caracterizados por suponer; a través de la expedición y la sucesiva adquisición de la autoridad de cosa juzgada por parte de la sentencia, una modificación jurídica, es decir, la conformación de una situación jurídica nueva (el proceso de divorcio y la nulidad del contrato).

c) Sentencia de Condena

Para Cabanellas, “es aquella que acepta en todo o en parte las pretensiones del actor manifestadas en la demanda, (...) la cual se traduce en una prestación”. Debe tenerse en cuenta que las pretensiones de las partes son aquellas que surgen como consecuencia del incumplimiento de la norma y que, al ser puesta en conocimiento del órgano jurisdiccional, este ha de traducir la aplicación de la norma en la sentencia.

Respecto del término condena referido a este tipo de actos procesales, Chiovenda señala que “la condena no es verdaderamente, respecto a la parte derrotada, un acto autónomo de voluntad del juez, no es un mandato del juez; es la formulación de un mandato contenido en la ley, y es un acto de voluntad del juez sólo en ese sentido, que el juez quiere formular el mandato de la ley. Por lo tanto, cuando se ve en la parte dispositiva de la sentencia un acto de voluntad, un mandato, se da a entender que el mandato de la ley adquiere en la sentencia un nuevo vigor de hecho, una mayor fuerza obligatoria, y que la sentencia como acto de autoridad, tiene virtud de mandato paralelamente a la ley”. Esta tipología surge de la propia norma, pues es la consecuencia natural de la aplicación de la misma por parte del juez al expedir la resolución que pone fin a la instancia.

2.2.1.11.5. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.

a. El principio de congruencia procesal.

Ledesma Narvaez nos explica que:

“...En cuanto a la extensión conceptual del principio de congruencia, partiendo hacia el concepto procesal de sentencia, dicho principio también debe ser entendido en la congruencia interna que debe existir entre la parte considerativa y resolutive de una resolución judicial, caso contrario, la resolución sería nula.

Las pretensiones en el proceso tienen límites objetivos expresados en el objeto y la causa como también límites subjetivos referidos a las partes. El juez debe fallar, en atención a la congruencia procesal, dentro de esos límites. En igual forma, el objeto del proceso en la segunda instancia será el mismo de la primera instancia fijado por el actor en su pretensión y delimitado por las afirmaciones o negaciones del

demandado, por tanto, la apelación solo puede actuar dentro de las pretensiones de las partes y el material fáctico de la primera instancia, salvo la posibilidad de la prueba en segunda instancia conforme lo señala el artículo 374 del Código Procesal Civil...”. (Ledesma Narvaez M., 2008).

Las resoluciones que un Juez emite deben contener una explicación lógica basada en la sapiencia de las normas, capacidad de razonamiento y experiencia.

b. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales. Nekita nos muestra que:

“El concepto de motivación se refiere a la justificación razonada que hacen jurídicamente aceptable a una decisión judicial. La motivación, “es sinónimo de justificación y por ello la esencia de este concepto se encuentra en que su decisión es conforme a derecho y ha sido adoptada con sujeción a la ley”. No basta entonces que se explique cuál ha sido el proceso psicológico, sociológico para llegar a la decisión sino demostrar o poner de manifiesto que las razones por las que se tomó una decisión son aceptables desde la óptica del ordenamiento.

En el mismo sentido, la motivación “es una exigencia formal de las sentencias, en cuanto deben expresar las razones de hecho y de derecho que las fundamentan, es decir el proceso lógico jurídico que conduce a la decisión o fallo...” (Nekita, 2012)

La motivación es la razón de hecho y de derecho enmarcada en las leyes que el Juez utiliza para sustentar y sostener su decisión plasmada en la sentencia.

2.2.1.11.6. Funciones de la motivación.

Ticona nos enseña que:

La función de la motivación admite que el Juez no sólo se atenga exclusivamente a la ley, sino que rechaza que se resuelva contra ella; en tal sentido, la motivación permite la comprobación de que la sentencia no se ha salido del marco de actuación

Otorgado al Juez por la ley y, en todo caso, la motivación se limita a argumentar que lo decidido es jurídicamente lo correcto. (Ticona Postigo, 2011).

La exigencia de motivación supone que el juez muestre cuál es el camino (método) recorrido para arribar a una decisión entre las muchas posibles. Igualmente, la fundamentación facilita un rastreo aproximado sobre cuáles fueron las motivaciones externas, y en lo posible internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las varias opciones de decisión en competencia (Villamil, 2004, p.30).

Cuando un juez se representa para sí una gama de soluciones posibles y de entre ellas elige una, su trabajo en solitario tiene la pretensión de ser presentado posteriormente a un auditorio. En ese esfuerzo está formulando o identificando cuáles son las salidas razonables para un caso, esto es, cuáles son los desenlaces admisibles y, en esta tarea, está buscando la adhesión de un auditorio (Perelman) para no decidir arbitrariamente. Al construir ese repertorio, el juez está asumiendo que son esas y no otras las soluciones posibles; pero al optar por esa elección, seguramente, puede estar dejando de considerar otras opciones por inadvertencia o porque deliberadamente fueron excluidas en atención a las consecuencias o incomodidades que pudieran ofrecer, lo cual merece reproche y descalificación, pero que puede quedar impune si no se emiten siquiera señales del camino seguido por el juez para arribar a la decisión. Se hace referencia a que las dificultades de motivación, nacidas de la complejidad del asunto o de las limitaciones del argumentador, lo pueden llevar a eliminar conscientes decisiones posibles, pero de difícil argumentación o que requieren compromiso o desgaste político (Villamil, 2004, p.31).

La función de la motivación es el aseguramiento de que el Juez ha plasmado en la resolución de los hechos todo su conocimiento jurídico no solo como obligación sino como un defensor de las normas establecidas para cada caso.

2.2.1.11.7. Fundamentos de Hecho y de Derecho.

En la casación 2177, se puede apreciar que se ha sido considerado que los fundamentos de hecho de una resolución judicial, consisten en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado al juez, a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad; mientras que los fundamentos de derecho, en cambio, consisten en las razones esenciales que el juez ha tenido en cuenta para subsumir o no, un hecho dentro de un supuesto hipotético de la norma jurídica, para lo cual requiere hacer mención de la norma aplicable o no al caso sub Litis. (Casacion 2177, (2007).

2.2.1.12. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.

2.2.1.12.1. Definición.

Son actos procesales que se caracterizan por la manifestación de voluntad realizadas por las partes o terceros legitimados procediendo a la revisión de una instancia superior para la satisfacción y conformidad con su derecho.

Los medios impugnatorios considerados también como remedios contra los actos procesales provenientes del juez están asociados a la disconformidad de las partes tienen acerca de la resolución judicial dictada, para que el superior la enmienda, cediendo a la pluralidad de instancias, en aras de una correcta administración de justicia (Gómez, 2015, p.386).

Monroy, (1992), afirma que:

El remedio impugnatorio es el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que el mismo u otro de jerarquía superior realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (p.21).

Según Ticona,(1999), comenta que: Es una institución procesal que la ley otorga a las partes o a terceros legitimados para que requieran al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente.

De acuerdo al Código Procesal Civil:

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.

Según Giovanni Priori Posada

La existencia de los medios impugnatorios no garantiza que los procesos judiciales serán resueltos sin error, ello en la medida que el medio impugnatorio será resuelto igualmente por un ser humano, que podrá también equivocarse.

El derecho a impugnar es un poder jurídico derivado del derecho de acción, que sólo requiere ser invocado para que se permita su ejercicio, aun cuando posteriormente se deniegue lo solicitado, o se rechaza el recurso por defectos formales (como de hecho también puede ocurrir con una demanda).

En el esquema de la NLPT

Los medios impugnatorios no se han contemplado de manera expresa la posibilidad de interponer recursos de reposición y queja; sin embargo, ello no está prohibido, quedando su tratamiento bajo la regulación supletoria del Código Procesal Civil. Es pertinente recordar que el recurso de reposición solo procede para impugnar decretos y que el recurso de queja se interpone ante el superior a fin de que revoque la resolución que denegó la apelación o casación.

2.2.1.12.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.

Según Jeri Cisneros, los fundamentos de los medios impugnatorios son dos:

a. Fundamento Genérico

La impugnación Podría cuestionarse, con relativo sustento, cuál es la razón por la que una decisión judicial obtenida en base a un proceso regular y con una actuación probatoria plena, deba ser nuevamente examinada, si la parte a quien la decisión no la favorece lo solicita.

Sin embargo, tenemos para nosotros que el fundamento del nuevo examen no admite duda.

Juzgar es una actividad humana, en realidad es algo más que eso, es la expresión más elevada del espíritu humano; de alguna manera es el acto realizado por el hombre que más se acerca al quehacer divino.

Decidir sobre la vida, libertad, bienes y derechos es, definitivamente, un acto trascendente.

A pesar de su importancia, su carácter relevante aparece contrastado por el hecho que sólo es un acto humano y, por lo tanto, pasible de error.

Siendo así, se hace necesario e imprescindible que tal acto pueda ser revisado por otros seres humanos, teóricamente en mejor aptitud para apreciar la bondad de la decisión, sea para ratificarla (confirmarla) o desvirtuarla (revocarla).

La falibilidad de los jueces hunde sus raíces en la imperfección humana que, por propia naturaleza, arrastra cierto imponderable coeficiente de error en todas sus operaciones y cálculos, más aún si se tiene en cuenta que, a veces, la determinación de los hechos es factible de ser efectuada erróneamente en punto a su valoración o interpretación.

b. Fundamento específico.

En general pese a las discrepancias de una doctrina minoritaria, los motivos de impugnación suelen dividirse así:

b.1. Vicios “in iudicando” (al decidir): vicios sobre los hechos (interpretación diferente a las pruebas actuadas) y sobre el derecho (inaplicación o aplicación indebida, errada interpretación de una norma de derecho sustantivo),

b.2. Vicios in procedendo (en el procedimiento): sobre los procedimientos empleados (vicios de actividad o defectos en el proceso, se generan por no ejecutar o trasgredir lo dispuesto por una norma, se relacionan con la violación del debido proceso). (Jeri Cisneros, 2002).

2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.

a. Los remedios.

Proviene de las partes o de terceros que consideran han sido agraviados por algún acto procesal no contenido en una resolución y se busca la rescisión o nulidad de dicho acto (Chanamé, 2001).

b. Los recursos.

Cuestionan resoluciones por parte de las partes o de los terceros legitimados que se consideran agraviados por alguna resolución judicial y se pretende un nuevo examen de la resolución para que el error o el vicio contenidos puedan ser subsanados (Zumaeta Muñoz, 2008).

De acuerdo a las normas procesales:

- **Los Recursos**

Los recursos es un medio impugnatorio dirigido a lograr la revisión de una resolución judicial o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

Clases de Recursos:

A. El recurso de reposición.

La finalidad del recurso de reposición es conseguir la modificación o revocación de la resolución, para ser resuelto por el mismo juez, en un mismo acto; sin dilatar el proceso.

“Es un recurso presentado por las partes litigantes y tienen por objeto lograr que el mismo juez modifique únicamente las resoluciones que poseen la condición de derechos de mero trámite, estos es, se le insista a través de este recurso a que aplique normas rectificatorias de impulso procesal a sus propias resoluciones a fin de evitar futuras complicaciones y vicisitudes procesales” (Gómez, 2006, p.392).

“...es un recurso ordinario no devolutivo que cabe contra las providencias y determinados autos que dicten los jueces de primera instancia, resolviéndose por el mismo juzgado que dictó la resolución recurrida” (Gómez De Liaño, 1992, p.p.511-512).

B. El recurso de apelación.

Es un recurso fundamental que la parte o partes del proceso dirigen contra los autos y sentencias dictadas por un juzgador a fin que el superior las revise.

Ramos (1992), sostiene que:

“El recurso de apelación es un recurso ordinario, devolutivo, que procede contra las sentencias definitivas de todo negocio y los autos resolutorios de excepciones dilatorias e incidentes y los autos resolutorios de un recurso de reposición contra las providencias y autos es el recurso devolutivo por excelencia, mediante el cual el tribunal **ad quem** examina la corrección y regularidad de la resolución dictada por el tribunal **a quo**, según los motivos de gravamen que aduzca el apelante” (p.722). 43

C. El recurso de casación.

Es un medio impugnatorio mediante el cual solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, consiste en la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por una instancia superior que ponga fin al proceso.

“El recurso extraordinario de casación sólo versa sobre los aspectos jurídicos o denominados de puro derecho y nunca sobre los aspectos fácticos como tampoco del rol cumplido por los medios probatorios, pues estos tienen que ser vistos por las instancias inferiores con el auxilio de los recursos ordinarios previstos como son la de apelación o de nulidad” (Gómez, 2006).

Para Arbonés (1990), cataloga al recurso de casación como:

“Un instituto jurídico procesal destinado a lograr una interpretación uniforme de la legislación uniforme (error in procedendo), pero siempre limitado exclusivamente a la cuestión jurídica” (p.49).

“...el recurso de casación, conforme a su estructura legislativa, se limita al análisis de normas y no de textos normativos íntegros...” (Casación Nro.3388-2007, 2008).

D. El recurso de queja.

“Con el recurso de queja se pretende impedir el poder arbitrario del juzgador en el mejor sentido de la palabra, pues se presume que éste encarna a la justicia y de él no podríamos esperar actos arbitrarios, y no hay jueces infalibles es dentro de esta perspectiva que en todo caso tendríamos que encarar el comportamiento denegatorio del juzgador” (Gómez, 2006, p.436).

Es aquel medio impugnatorio dirigido contra la resolución, el cual se logra la revisión, de declararse fundada con decisión del superior al recurso de apelación o revocándola.

Ramos (1992), concluye que: El recurso de queja “Es un recurso instrumental que persigue la admisión o preparación de otro recurso” (p.720).

Gómez De Liaño (1992), Conceptúa a la queja como un “recurso ordinario devolutivo susceptible de interponerse frente a las resoluciones que denieguen la admisión de un recurso de apelación, presentando en consecuencia un carácter instrumental al atacar la inadmisión de otro recurso” (p.514).

2.2.1.12.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019 el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda de pago e indemnización por despido arbitrario, por ende, la Empresa demandada interpone Recurso de apelación contra la Sentencia que Declara Fundada la Demanda expedido por Resolución N° 3 de fecha 30 de Enero del 2015, el cual es favorable para la demandante “A” la decisión, fue notificada a ambas partes y subsanada según (p.22-23) para que cumpla pagarle la suma de S/.9,750.00 nuevos soles por indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso fundamentado la demanda manifestando que ingreso a laborar para la demandada como asistente de

atención al cliente, dando lugar a la Sentencia de Vista de segunda instancia, la cual fue expedido por el Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente por Resolución N° 6 de fecha 30 de Setiembre del 2015, que resuelve CONFIRMAR la Sentencia N° 17-2015-4JLPLLL, (Resolución N° 03 de fecha 30 de Enero del 2015), que declara Fundada la Demanda en consecuencia ordena que la Empresa demandada “B” cumpla con pagar a la demandante “A” la suma de S/. 9,750.00 Nuevos Soles, por concepto de indemnización por Despido Arbitrario, más intereses legales con costas y costos.

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

2.2.2.1 Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: Indemnización por despido arbitrario (Expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04).

2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la sentencias en estudio sobre indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.2.1. El trabajo.

2.2.2.2.1.1. Etimología.

El termino trabajo tiene varias acepciones, etimológicamente proviene del latín de la palabra “tripaliare” o “tripalium” que venía a ser un cepo de tortura, lo que devino a entender al trabajo como un sufrimiento físico, y laborar comprendía el trabajo físico con esfuerzo y sufrimiento; hay autores que señalan que esta palabra viene del termino latín “trabs, trabis, traba”, por ser un instrumento de sujeción del hombre. (Rueda, 2011, pp. 35-36)

2.2.2.2.1.2. Concepto.

El trabajo es una actuación humana que se dirige a resultados materiales o intelectuales en beneficio de una remuneración (...). (Rueda, 2011, p. 37)

Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil (...). (Marcenaro, 2009, p. 156)

Así mismo, Dentro del derecho del trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) encontramos a la relación de trabajo que: (...) es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. (...). (p. 03)

(Fundamento 18 de la sentencia recaída en el Exp. 0008-2005-TI/TC)

“El trabajo puede ser una actividad tanto física como intelectual realizada de manera dependiente o independiente bajo determinadas condiciones, pero bajo ningún motivo se puede concebir la idea de trabajo sin asociarlo a las personas que la realizan”.

Ello refiere a que, tan importante como los frutos que se obtienen del trabajo es, también cuidar la dignidad de aquella persona que la realiza. De esta idea surge que, para proteger a los trabajadores, es necesario tener claro que implica el trabajo precario y como convertirlo en trabajo decente.

Al trabajo se puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.

1. ¿Qué es el trabajo?

El derecho al trabajo está reconocido en el Artículo 22° de la Constitución, este tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y; por otra, el derecho a no ser despedido por una causa justa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y

según las posibilidades del estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante.

Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

2. ¿En qué consiste el derecho a la libertad de trabajo?

El derecho a la libertad de trabajo consiste en la libre determinación de cada persona para dedicarse a una o más actividades que pudiera desarrollar, para su realización personal, o, en suma, para trabajar en lo que libremente escoja. (Exp. N° 0661-2004-AA).

2.2.2.2.1.3. El trabajador.

El término «trabajador» es utilizado con frecuencia referido a la persona que presta servicios en una relación de trabajo, aunque en su sentido propio esa voz genérica abarcaría asimismo al trabajador independiente. En Chile, es «trabajador» la persona que presta servicios bajo dependencia o subordinación; (...). (OIT, 2005, pp. 22-23).

2.2.2.2.1.4. El empleador

Algunas leyes simplemente definen al empleador como la persona que emplea al trabajador, o que usa sus servicios, eventualmente en virtud de un contrato de trabajo. En Venezuela, empleador es la persona que tiene a su cargo una empresa o faena, que ocupe trabajadores sea cual fuere su número. En Brasil el empleador es definido con mayor detalle, como la persona que asume los riesgos de la actividad económica, contrata, remunera y dirige la prestación personal de servicios (...).

Algunas definiciones de empleador se refieren a la persona que firma el contrato con el trabajador, y en ese caso puede incluir también a personas que representan al empleador. (OIT, 2005, p. 24)

2.2.2.2.1.5. Derecho del trabajo

(...) Según De Buen, citado en Concha (2014) el derecho al trabajo “se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este

principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo”. Al respecto, Marcenaro citado en Concha (2014) señala que "lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular". (Concha, 2014, p.12)

“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...). (Marcenaro, 2009, p. 156)

Principios del derecho del trabajo

(...) "pautas fundamentales en valores esenciales, generalmente consagradas a través de la ley, que tienen por objeto orientar, integrar y unificar la interpretación del sistema jurídico y de la normativa en particular, dentro de un marco coherente y contractual" (...). (Rueda, 2011, p. 41)

A) Irrenunciabilidad de derechos

El texto fundamental del 1993 en su art. 26.2 nos dice que: en el ámbito laboral se respetan la naturaleza irrevocable de los derechos contemplados en la carta fundamental y la ley, todo acuerdo contrario es anulado.

Los acuerdos en oposición de la irrevocabilidad de los derechos del ámbito laboral son ineficaces, la declaración del trabajador en deterioro de estos principios laborales no tienen consecuencia (...). (Rueda, 2011, pp. 49-50)

B) Primacía de la realidad

En este principio predomina lo real en el servicio laboral, que lo estipulado en documentos (...). La finalidad es dar protección a trabajador ante el fraude a la ley...en discrepancia dominan los hechos encima de los documentos. (...) el art. 22 del texto fundamental establece los términos de los derechos constitucionales, así

como la condición irrevocable de los derechos del trabajador (art. 26.2). (Rueda, 2011, p. 49)

C) Principio Protector

(...) el principio protector es el que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. (...) ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas como principio compensatorio de la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual. (Gamarra, 2010, p. 47)

a.- Indubio pro operario

Por su parte, la Ley N° 26636 en el art. II no dice: El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando exista varias normas aplicables al caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador. (Rueda, 2011, p. 42)

b.- Norma más favorable al trabajador

(...) son disposiciones establecidas en provecho del trabajador que sean más útiles que las ya constituidas por la materia. El requisito más provechoso se da por ley, las partes, acuerdos, según su utilidad y su práctica. (Rueda, 2011, p. 44)

c.- La condición más beneficiosa para el trabajador

Indica el ámbito doctrinario que el empleo de la nueva legislación más conveniente tiene como cimiento el principio de la categoría más provechosa que descubre su base en dos mandatos constitucionales: la que aplica al gobierno la responsabilidad de impulsar las circunstancias para el avance colectivo y monetario (art. 23) y el que funda los derechos del trabajador a una retribución justa y apta que pretenda para él y su prole, el confort monetario y emocional (art. 34), en el ámbito laboral las transformaciones legislativas solo pueden significar progreso para los trabajadores. (Rueda, 2011, pp. 45-46)

D) Principio de la buena fe

(...) es un preámbulo legal elemental y base de todo orden legal, que emana como espíritu de todo vínculo legal, establecida en el mandato del texto fundamental se supone como disciplina de toda actuación. En el ámbito legal se castiga a todo trabajador que infraccione este preámbulo. El art. 25.d del D.L.728 establece como falta gravosa la infracción de la responsabilidad que represente la transgresión de este preámbulo en lo laboral, la utilización, cesión de comunicación, escritos de la compañía para lograr provecho, de esta manera la disputa infiel. (Rueda, 2011, p. 48)

E) Igualdad de oportunidades sin discriminación

“Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Tal como se ha precisado anteriormente, la Isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.” (FJ23 de la Sentencia del 12 de Agosto de 2005 en el expediente 008-2005-PI/TC). (Marcenaro, 2009, pp. 156-157).

2.2.2.2.1.6. Naturaleza Jurídica del Trabajo

Para los tratadistas la naturaleza jurídica del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su

naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

Para Haro (2010, p.11-12),

La naturaleza jurídica da a conocer el origen, la esencia misma de una institución, acto o hecho en el mundo de las ciencias jurídicas. Para conocer la naturaleza jurídica del derecho al trabajo, es importante conocer si la participación es protagónica o periférica del gobierno.

Existiendo así: dos corrientes la corriente negativa: esta corriente niega la clásica clasificación del derecho.

León dugúit: señala que el derecho es indivisible y que las normas pretenden un fin último, que es la convivencia social.

Hasn Kelsen: indica que toda norma jurídica es estatal y que cobra vigencia en la medida que los órganos estatales la promulguen.

La corriente clásica: esta corriente está fundamentada en el pensamiento de Ulpiano (antigua roma) quien estableció la clasificación básica entre derecho Público y derecho privado.

El estableció que la diferencia se basa en el interés que regulaba cada rama: la cosa pública o la cosa de los particulares.

2.2.2.2.2. El contrato de trabajo

2.2.2.2.2.1. Concepto.

El laboralista Jorge Toyama señala en términos generales que “El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados para otra persona)”; definiendo a este tipo de contrato como “un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”; definición que realiza en función de los elementos esenciales del Contrato de Trabajo, como es la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

El art. 23 del texto fundamental resguarda al trabajador que solo será forzada por su particular interés, estableciéndose que “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. (Rueda, 2011, pp. 51-52)

En la doctrina, encontramos varias definiciones.

Así, para Rafael Caldera, “el contrato de trabajo es aquel “mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una remuneración”¹⁵⁷.

De Ferrari manifiesta que el contrato de trabajo

“Es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”¹⁵⁸.

Alonso Olea y Casas Baamon de señalan que:

“el contrato de trabajo, en puridad, es una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, ab initio, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. El contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre”¹⁵⁹.

2.2.2.2.2. Elementos

El trio básico en un acuerdo laboral, necesita de su asistencia en agrupación para determinarse, de manera opuesta será otra clase de vinculación legal y no laboral (...). (Rueda, 2011, p. 55)

A. Prestación personal

La labor se produce de manera individual e inmediata, la ayuda que ofrece el trabajador es manual o mental; indicando Sanguinetti citado en (Rueda, 2011) que: “La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma”; (...) Jorge Toyama citado en (Rueda, 2011) nos dice: el auxilio de servicios es individual no comisionada a intermediarios (...). (Rueda, 2011, p. 55)

B. Remuneración

Es la contraprestación económica que el empleador abona periódicamente al trabajador a cambio de su trabajo. Este es un elemento también característico y propio del contrato de trabajo, que como se tiene dicho es oneroso, siendo el interés y finalidad económica perseguida por la persona que presta su esfuerzo físico o intelectual en una relación jurídica laboral, el obtener una contraprestación por el servicio que presta. (Rueda, 2011, pp. 56-57)

C. Subordinación

(...) el operario proporciona su auxilio por medio de supeditación, mandato,

Por la subordinación el trabajador presta su servicio bajo dependencia, inspección y capacidad de castigo del empleador (...). (Rueda, 2011, pp. 55-56)

2.2.2.2.3. Formas de contratación laboral

- **Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.**

El contrato a plazo indeterminado no tiene un término definido en razón de la naturaleza de las labores y la continuidad del servicio, a diferencia del contrato a plazo determinado que es temporal pudiendo ser a tiempo parcial o sujeto a modalidad; ambos están en relación a las condiciones contractuales, será parcial cuando la prestación de servicios se efectúa por una jornada laboral menor a las ocho horas, y será modal por la relación con aspectos subyacentes al contrato de trabajo. Esta clase de contrato solo tolera la asistencia de ocupación de manera individual e inmediata, disponiendo el art. 5 del D.L. 728: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural”. El acuerdo de este sistema se determina por la asistencia de oficio retribuido mediante la vinculación de supeditación y sujeción, art. 4 del D.S. 003-97-TR (...). (Rueda, 2011, pp. 67-68)

- **Los contratos de trabajo sujetos a modalidad.**

Según Rueda (2011) afirma que: aparece conveniente exponer que el acuerdo laboral sometido a particularidad, designado como acuerdo modal, el texto lo ha establecido para ser ejecutado en concretas situaciones evidenciadas por la esencia eventual o casual del auxilio o de la labor a realizar (...).

a. Contrato de naturaleza temporal por inicio o lanzamiento de una nueva actividad empresarial, cuya duración máxima no puede superar los tres años, en relación al tiempo considerado como prudencial para que una nueva actividad empresarial pueda consolidarse y tener visos de continuidad.

b. Contrato por necesidades del mercado, de naturaleza accidental dependiendo de la coyuntura del mercado, que son superadas por demandas habituales y no podrán ser conseguidas por los empleados estables de la sociedad, dura un extremo de cambio convenido de 5 años.

c. Contrato por reconversión empresarial, en asuntos de cambio, reemplazo, transformación de técnicas, reforma de máquinas de la compañía, etc.

d. Contratos de naturaleza accidental, se da por exigencias eventuales y provisionales de acciones particulares de la compañía, siendo de permanencia límite de 06 meses por año.

e. Contrato ocasional –accidental, se da para requisitos de naturaleza temporal más distinta a la habitual de la compañía, con durabilidad de 06 m a 01a.

f. Contrato de suplencia, se da para abarcar transitoriamente un puesto no ocupado por empleados a plazo indefinido o estando ocupado éste no puede auxiliar el oficio por determinado tiempo.

g. Contrato de emergencia, se da por requisitos de la compañía provocados por impulso mayor o asunto accidental.

h. Contrato de obra o servicio, la culminación del acuerdo se vincula a la durabilidad de la labor o servicio propósito del acuerdo, no se prevé para trabajos estables en la compañía o ente.

i. Contrato intermitente, se da para considerar requisitos de la compañía en acciones estables mas no prorrogadas, el acuerdo es por cada ciclo y se da de manera instantánea.

j. Contrato por temporada, se da para considerar requisitos inherentes a la compañía que son en determinadas etapas y producidas al año, es decir, navidad, etc., se dan año a año en periodos. (Rueda, 2011, pp. 68-69)

El contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad, requiere de forma escrita, en triplicado, debiendo corresponder un ejemplar para cada parte y el tercero entregarse a la autoridad de trabajo para su conocimiento y registro, dentro de los 15 días calendario de su suscripción. El incumplimiento de la presentación genera la multa correspondiente, pero no la desnaturalización del contrato. (Serkovic, 2015, p. 05).

- **Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial**

Estos contratos de trabajo a jornada parcial, deben ser igualmente pactados por escrito y puestos en conocimiento de la autoridad de trabajo dentro de los 15 días naturales de su celebración. (Serkovic, 2015, p. 05)

El contrato de Locación de Servicios

Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, en los artículos 1764 y siguientes, señalando que pueden ser materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales. Entre los elementos esenciales del contrato de locación de servicios encontramos:

a) Prestación personal de servicios: Lo encontramos reflejado en el artículo 1766: “El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación”.

b) Retribución: El comitente queda obligado al pago de una retribución al locador por los servicios que este le preste. De acuerdo a lo consignado en el Código Civil en el artículo 1767: “Si no se hubiera establecido la retribución del locador y no

puede determinarse según las tarifas profesionales o los usos, será fijada en relación a la calidad, entidad y demás circunstancias de los servicios prestados”.

c) Prestación de servicios autónomos: La prestación de servicios que realiza el locador es independiente y autónoma, ya que no se encuentra bajo la dirección del comitente; este podrá obviamente indicarle cuál es el resultado que espera obtener y fijar las instrucciones, pero no podrá dirigir la prestación de servicios que efectúe el locador, vale decir no podrá interferir en su labor.

2.2.2.2.4. Extinción del contrato de trabajo

a. Concepto

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador. (Obregón, 2013, p. 01)

Las causas de extinción de la relación de trabajo están señaladas en el Art. 34° del D.S. 003-97- TR, ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto TUO del D. L.728. Instituto de Estudios Sindicales (IESI, 2004, p. 11)

b. Causas de extinción

Según Obregón (2013) afirma: El artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el D.S. N° 003-97-TR (27.03.97), –en adelante, LPCL– señala como causas de extinción del contrato de trabajo a las siguientes: 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 LPCL.

2.2.2.2.5. La Desnaturalización de los Contratos

- **Noción de Desnaturalización**

En principio, para hablar de la desnaturalización de un contrato modal, primero debemos de saber ¿Qué se entiende por desnaturalización?, de manera muy didáctica los autores De Lama Laura y Gonzales Ramírez refieren que:

"..."desnaturalización", que se deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: "B".

Tomando el ejemplo antes mencionado, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación "B" que vendría a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- **Causas o Supuestos de Desnaturalización:**

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

Este supuesto es bastante claro, no necesita de mayor explicación.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

Según lo dispuesto en el Artículo 63 de la LPCL, estos contratos temporales de trabajo tendrán la duración que resulte necesaria, pudiendo celebrarse las renovaciones necesarias para la conclusión o término de la obra o servicio objeto de la contratación, como se puede apreciar no se ha establecido expresamente un plazo de duración máxima para este tipo de contrato modal, sin embargo, jurisprudencialmente se ha señalado en primer lugar,

Mediante la CASACIÓN N° 1082-2001-Lima de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, publicada el 20 de febrero de 2003,

“que el contrato de obra o servicio, al estar sujeto a la fecha de terminación de aquélla, podrá renovarse hasta su culminación; es decir, hasta que la obra o servicio haya concluido. Sin embargo, a pesar de que el tiempo del mencionado contrato tenga que adecuarse a la duración de la obra o servicio, deberá entrar en concordancia con lo establecido en el Art. 74 de la LPCL, es decir 5 años.

Sin embargo, mediante la CASACIÓN N° 1809-2004 Lima de la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, realizó un cambio de criterio jurisprudencial respecto del plazo del contrato de obra o servicio, toda vez que ha establecido que el plazo de duración máxima para el contrato de obra o servicio es de 8 años. Por lo que tenemos un plazo para un contrato sujeto a modalidad no establecido expresamente por ley, pero si fijada jurisprudencialmente.

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

Este supuesto es bastante claro, el Tribunal Constitucional ha señalado, por ejemplo:

"si bien el contrato por suplencia de la demandante vencía el 20 de junio de 2009, del Memorando N.º 676-2009-PER-OA/CSJA, de fecha 23 de junio de 2009, a través del cual la emplazada le comunica el término del contrato de suplencia y le solicita que recién a partir de la fecha cumpla con hacer entrega del cargo (23 de junio de 2009 a las 14:52, tal como aparece en la hoja de fax remitido, lo cual no ha sido cuestionado por la entidad demandada), se deduce que la actora laboró luego del vencimiento del contrato modal, es decir, laboró sin contrato escrito, los días 22 y 23 de junio de 2009, hecho que se corrobora con las constataciones policiales, de fechas 22 y 24 de junio de 2009 (f. 3 y 5), la hoja del cuaderno de cargo de los trámites que efectuó la demandante en el Módulo Corporativo Civil I, con fecha 22 y 23 de junio de 2009 (f. 13) y la Orden de Inspección N.º 1193-2009, de fecha 23 de junio de 2009 (f. 4), entendiéndose que su contratación fue de duración indeterminada". STC N° 03869-2011-PA/TC

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Como se podrá apreciar, hay dos conceptos específicos: simulación y fraude, pero

¿Qué entendemos por simulación?

El diccionario de la Lengua Española de la Real Academia define a la simulación como la "alteración aparente de la causa, la índole o el objeto verdadero de un acto o contrato". Agrega que simular es "representar una cosa fingiendo o imitando lo que no es". En términos jurídicos la simulación consiste en una discrepancia entre la voluntad declarada y la voluntad interna, realizada de común acuerdo entre las partes contratantes, a través del acuerdo simulatorio, con el fin de engañar a los terceros. Conforme lo señala la jurisprudencia:

"(...) la simulación (...) consistente (...) en la celebración aparente de un acto jurídico sin que exista voluntad para ello, (...) la simulación requiere de la concertación de las dos partes para celebrar un acto jurídico aparente en perjuicio de terceros, en cambio el dolo permite la acción de solo una de las partes en perjuicio de la otra." CASACIÓN N^o 276-99-Lambayeque, El Peruano 17-09-2000.

La simulación aplicable al campo laboral sería por ejemplo: cuando se pretende ocultar una relación laboral mediante la celebración de un contrato de locación de servicio (aquí estamos en una simulación relativa) o cuando una empresa y una persona celebran un contrato de trabajo con la única finalidad de que esta última se beneficie con las atenciones y/o prestaciones de la Seguridad Social (aquí estamos en una simulación absoluta).

Por otra parte ¿Qué entendemos por fraude a la ley?

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, define al fraude como: un engaño, inexactitud consiente, abuso de confianza que produce o prepara un daño.

Para Henry C. Sandoval "Es la instrumentalización de una norma con una finalidad distinta para la cual fue creada"

Así mismo el distinguido jurista Neves Mujica, precisa más aun y señala que:

"Esta consiste en eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura)".

En el caso de los contratos de trabajo, sería que el empleador busca que una verdadera relación laboral indeterminada sea regida por las normas que regulan la contratación sujeta a modalidad.

2.2.2.2.3. Remuneración.

2.2.2.2.3.1. Aspectos conceptuales.

Al respecto, nuestra Constitución (artículo 23°) declara que nadie está obligado a prestar servicios sin retribución; (...) la normatividad relativas a los derechos que ella examina son analizados con arreglo a los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Así, el artículo 7° del Protocolo de la Convención Americana sobre D.D.H.H., contempla para los trabajadores una remuneración que asegure condiciones de subsistencia digna y decorosa.” (FJ6 de la Sentencia del 12 de Agosto del 2004 en el expediente 2382-2003- AA/TC). (Marcenaro, 2009, p. 159).

Por su parte, Barriga y Rendón (2016) citando a De la Cueva, nos dice: La remuneración que debe comprender el operario por su labor, debe dirigirse hacia una subsistencia que concierna a la estimación del individuo humanitario, así como también una remuneración que garantice al operario y a su prole una subsistencia decente. (p. 54).

2.2.2.2.3.2. Características.

Según, Barriga y Rendón (2016) citando a Mejía, afirma: La remuneración que se percibe tiene las siguientes características: a) Que se trate de un estipendio fijo; el elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior. b) Es personal, ya que sólo él puede cobrarla, salvo que expresamente el trabajador designe a otra persona. c) Libre disposición. d) Que responda a una prestación de servicios. e) Pagada en especies o en dinero. f) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato. g) Carácter alimentario. h) Fijada por ambas partes. (pp. 56-57)

2.2.2.2.3.3. Clasificación.

Barriga y Rendón (2016) sobre la clasificación de la remuneración, citando a MTPE, sostienen que Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones:

A) Ordinarias, extraordinarias y especiales: Remuneraciones ordinarias son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc. Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias. Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

B) Fijas y variables: Remuneración fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración. Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

C) Principal y accesoria: Una remuneración puede ser clasificada de principal cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc. La remuneración es accesoria, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias. (pp. 57-58).

2.2.2.2.3.4. Remuneración mínima vital.

Tiene una gran importancia en la vida económica y social del país. Por el lado de las familias, constituye el medio a través del cual satisfacen sus necesidades; por el lado de las empresas, las remuneraciones son parte de los costos de producción; para los gobiernos, las remuneraciones repercuten en el clima social y en aspectos tan importantes como el empleo, los precios, la inflación, la productividad nacional y por consiguiente en la posibilidad de exponer en condiciones competitivas. La RMV se ha concebido, principalmente, para proteger aquellos trabajadores que trabajan en empleos de baja productividad, los trabajadores no calificados, los jóvenes que recién buscan trabajo, o los trabajadores más pobres. En teoría, la política del salario mínimo busca evitar la precarización de estos grupos poblacionales permitiendo que ganen un salario digno, en el sentido que permita cubrir su consumo mínimo per cápita. (Valderrama, 2012, p. 74)

2.2.2.2.3.5. Regulación.

Barriga y Rendón (2016) citando a PCM, afirman: El Artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual; el mismo artículo señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

La institución encargada de proponer los cambios en la remuneración mínima es el Consejo Nacional del Trabajo; el reajuste de la remuneración mínima se da en función al aumento de la productividad multifactorial (...).

La remuneración mínima vital establecida en el Artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, indica que una jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y se percibe la remuneración mínima (...). (pp. 55-56).

2.2.2.3. Despido

2.2.2.3.1. Concepto

Tenemos esta figura, cuando el empleador da por finalizado de manera unilateral el contrato de trabajo que mantiene con el empleado, se debe tener en cuenta, que es muy probable que en estos casos existan un incumplimiento de cláusulas por parte de empleado, en caso contrario no se de esa situación, estaríamos frente a un despido arbitrario.

2.2.2.3.2 Clases de Despido

2.2.2.3.2.1. Concepto.

Según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos:

- a. Despido Incausado. - sucede cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la consulta o la labor que la justifique.
- b. Despido Fraudulento.- este sucede cuando se procede a despedir al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, es decir, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los actos procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad y mediante la "fabricación de pruebas".
- c. Despido Nulo. - este se produce según las siguientes causales:
 1. Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.

2. Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
 3. Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
 4. Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
 5. Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida.
 6. Se despide al trabajador por razones de discapacidad
- a. Despido Arbitrario. - Comprendemos que el Despido Arbitrario se da cuando no se formula causa justa y/o esta no se pueda demostrar en juicio, para poder resarcir este hecho se solicita a través de una demanda el pago de indemnización por despido arbitrario.
 - b. Despido Justificado. - Generalmente se aplica, cuando el despido está sujeto a ley, pudiendo ser éstas algunas de las causales:

Cuando el empleado presenta un deterioro de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, perjudicando el desempeño en sus labores.

Cuando este se niegue a cumplir con las normas impuestas en el centro de labores.

2.2.2.4. El despido arbitrario.

2.2.2.4.1 Definición:

Según lo señalado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, nos muestra que:

“...Si el despido es arbitrario, por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización...como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar

simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente...” (Decreto Legislativo 728, 1997).

Sobre este punto debo expresar con fecha 15 de agosto del 2014 faltando poco tiempo para la hora de salida el Gerente general “C” me llamo a la oficina bastante molesto, subo a su oficina para ver porque motivo me llamaba, lo primero que hizo fue olerme las manos, cuando le pregunte qué era lo que pasaba, me cuso de haber estado fumando marihuana en los servicios higiénicos.

2.2.2.4.2 Regulación del despido arbitrario.

Nuestro ordenamiento jurídico peruano, regula al despido en el T.U.O. del Decreto Legislativo 728 (Art. 1, inciso “c”), Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR y su Reglamento normado por el D.S. N° 001-96-TR.

La constitución política de 1993, vigente, sólo se limita a señalar en su Art 27° "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

2.2.2.5. La causal.

2.2.2.5.1. Definición.

Chavarria (2011) nos expone que:

“Es importante conocer que una acción antijurídica no es punible si no media entre el hecho imputable y el daño una relación o nexo de causalidad; el daño es el efecto del obrar antijurídico imputable que reviste, en consecuencia, el carácter de causa. Basados en lo anteriormente expresado podemos decir que la causalidad nos da un presupuesto de la responsabilidad civil.

Dentro de la causalidad es importante mencionar el término de error, por lo que diremos que este puede ser por ignorancia o equivocación o una falsa representación de la realidad, esto debido a que muchas personas lo alegan como parte ignorancia o excusa.

La causal, a mi parecer, es el motivo por el cual el encausado ha perjudicado al actor de la demanda, que no necesariamente se ha realizado el perjurio con intención, igual esta deberá haber estado tipificado como un dolo.

2.2.2.5.2. Regulación de la causal.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR 27/03/1997, Título Preliminar, Capítulo I, artículo 1, inciso c).

2.2.2.5.3. La causal en las sentencias en estudio.

Según se evidencia en el proceso judicial en estudio, las causales fueron: Despido Arbitrario.

El despido arbitrario se encuentran constituidos: En primer término, por un ámbito de aplicación estrictamente legal o normativo que comprende su desarrollo a través del marco legislativo siendo las normas que lo desarrollan el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y el Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo y en segundo término, por un ámbito de aplicación y desarrollo a partir de los fallos o sentencias del Tribunal Constitucional. (Decreto Legislativo 728, 1997)

2.2.2.6. La indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.6.1. Definición.

Osterling (s.f.) nos comenta que:

“...Si el deudor no cumple su obligación cuando y como debiera, el acreedor tiene el derecho de obtener una indemnización por daños y perjuicios, es decir, una suma en dinero equivalente al provecho que hubiera obtenido del cumplimiento efectivo y exacto de la obligación, a título de indemnización por el perjuicio sufrido”.

Indemnizar quiere decir poner a una persona, en cuanto sea posible, en la misma situación en que se encontraría si no se hubiese producido el acontecimiento que obliga a la indemnización.

En el caso de la indemnización laboral, esta debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia.

En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios.

También pueden existir indemnizaciones por casos de maltrato laboral, en las que empleado experimenta dificultades causadas de forma intencional; en este caso, si logra probar estas condiciones ante la justicia, puede hacerse de una indemnización económica. En algunos casos la Compensación puede definirse de acuerdo a lo que el demandante solicita.” (Osterling Parodi).

El trabajador tiene derecho a solicitar una indemnización por haber sido despedido por su empleador sin una causa que amerite la separación.

2.2.2.6.2. Regulación.

La indemnización se encuentra regulada en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97- TR en el capítulo V, artículo 34, 38 y 76.

2.2.2.6.3. La indemnización en el proceso judicial en estudio.

En el proceso judicial en estudio la demandante “A” solicitó se le indemnice por un monto ascendente a S/. 9,750.00 (nueve mil setecientos cincuenta y 00/100 nuevos soles) por indemnización por despido arbitrario, al monto solicitado se le agregará en ejecución de sentencia, los montos de los intereses financieros de la CTS, el interés legal laboral, las costas y costos del proceso, además la entrega del documento del Certificado de Trabajo.

2.2.2.7. Beneficios Sociales

2.2.2.7.1. Definición

Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. “Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo”.

Teniendo así que los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente.

Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa. Si bien es cierto la legislación no define el concepto de beneficios social, si lo ha mencionado en más de una oportunidad, se puede concebir esta como la dimensión social de la remuneración de origen legal que garantiza condiciones sociales que le permite al trabajador tener una ciudadanía plena. Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencias de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Arbitrario: Que depende solamente de la voluntad o el capricho de una persona y no obedece a principios dictados por la razón, la lógica o las leyes.

Afiliación Sindical: Incorporación de trabajadores remunerados a un sindicato, el cual tiene la capacidad de negociar las condiciones laborales de un trabajador frente a una empresa.

Contrato Colectivo de Trabajo: Contrato celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones (o uno o varios sindicatos de patrones), con objeto de establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, según el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

Empleo: Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

Empleo Informal: Puestos de trabajo que ofrecen las unidades del sector informal, es decir, las unidades catalogadas como empresas de hogares, dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios, que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros del mismo y que no llevan una contabilidad completa que permita distinguir claramente las actividades de producción de la empresa y las demás de sus propietarios. Puede incluirse en esta definición también a los trabajadores que, aunque no laboren en unidades informales, realizan su trabajo en condiciones de ausencia de vínculo con un empleador o por su cuenta sin contar con los permisos correspondientes

Despido: Es la acción de dar término a una figura laboral, o un contrato de Trabajo

Expediente: Cabe definir el expediente administrativo bien como aquellactos de constancia en que el procedimiento administrativo se materializa, resultando un «cuerpo de escritos» que muestran el devenir de las distintas

actividades que acontecen a lo largo del procedimiento administrativo cuerpo de escritos éste, que en la práctica administrativa recibe el nombre de expediente administrativo.

Falta: Es un acto o un conjunto de actos que van en contra de lo que está establecido, en este caso se refiere a las normas internas de un establecimiento o empresa en la que se labora.

Horas Habituales de Trabajo: horario de trabajo 08:00 am a 17:30, que normalmente se laboraba en “B”.

Indemnización: Pago que debe realizar “B” con la finalidad de devolverle el derecho que ha sido lesionado.

Jurisprudencia: los pronunciamientos dictados por los que tienen la facultad de interpretar las normas jurídicas y su aplicación y adaptación al caso concreto. En la actualidad, se compone de los fallos o sentencias emanados de los tribunales, sean ordinarios o administrativos, que contienen las reglas conforme a las cuales se ha realizado la adaptación del derecho escrito a las circunstancias de la realidad. Constituyen fuentes en cuanto aclaran la forma como puede o debe entenderse una norma jurídica, pero no es vinculante, en el sentido que la interpretación sostenida en un caso puede variar en otro. (Janet, 2012).

Reposición: en la medida del caso sea vulnerado los derechos constitucionales del trabajo o al debido proceso, está sujeto a la reposición.

Trabajo: es realizar la actividad de manera independiente o subordinada, como tal es abordado de diferentes maneras y diferentes áreas.

Normatividad: lo cual tiene su fundamento de validez en una norma jurídica que autoriza la producción normativa, que tienen por objeto regular las relaciones de trabajo, social y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado. (MEF M. S/F.).

Parámetro: Se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva. Ejemplos: “Si nos basamos en los parámetros habituales, resultará imposible comprender esta situación”. (Definición.DE)

Variable: Una variable es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse. Por ejemplo, sexo, edad, rendimiento laboral, eficiencia en el trabajo, horas de trabajo, remuneración, beneficios laborales, constitucionalidad de una ley, entre otros. La variable es cualquier dato que puede variar, asumir diferentes valores. La variable es el antónimo de la constante. La constante no cambia, no varía, se mantiene estable, mientras la variable, sí cambia, varía y fluctúa entre un rango determinado. (Ramos Flores, 2012).

III. HIPÓTESIS

3.1. Definición

La hipótesis de la investigación del expediente N°03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del Distrito Judicial de Lima - Lima; 2019.

Por indemnización de despido arbitrario predicciones que se hacen sobre los resultados de nuestra tesis.

Se consideran guías que nos permiten orientar el trabajo a la consecución de un objetivo o conclusión determinada.

El estudio que se viene realizando no nos llevará a una hipótesis, debido a que la investigación es cualitativa y cuantitativa.

Las hipótesis se derivan del análisis del problema o fenómeno a investigar y toman en cuenta la teoría propuesta para la tesis. En cierta medida, una hipótesis es una respuesta provisional a las interrogantes formuladas en el capítulo del planteamiento del problema. Obviamente, el investigador espera que la hipótesis se cumpla gracias a su capacidad de proyección lógica de los resultados

La hipótesis es la respuesta tentativa a un problema; es una proposición que se pone a prueba para determinar su validez. “La hipótesis es el eslabón necesario entre la teoría y la investigación que lleva al descubrimiento de nuevas aportaciones al saber”.

La hipótesis es una forma de deducción muy usada en las tesis con enfoques cuantitativos, sin embargo, no todos los trabajos que hacen uso de datos números y estadísticas plantean hipótesis. Solo lo hacen aquellos que utilizan la perspectiva correlacional o explicativa. Las perspectivas correlacionales son las que relacionan varias variables para predecir un suceso; mientras las perspectivas explicativas tratan de indagar el porqué de un fenómeno, es decir que las hipótesis en este caso son causales.

No siempre resultan ser ciertas. En muchas investigaciones los datos recolectados no permiten comprobar de forma definitiva una hipótesis, incluso se puede dar el caso que los resultados obtenidos la nieguen por completo. No obstante,

de suceder no genera inconveniente alguno para la tesis, pues se tratan de suposiciones y no de hechos concretos. (Apa, s.f.)

La palabra hipótesis deriva de hipo: bajo, y thesis: posición o situación. Significa una explicación supuesta que está bajo ciertos hechos, a los que sirve de soporte. (Castillo Bautista, 2009) La hipótesis está sujeta de dos elementos esenciales: el enfoque del estudio y el alcance inicial del mismo. El enfoque del presente estudio va encaminado a la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del Expediente Judicial N° Expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, sobre indemnización por despido arbitrario, perteneciente al Cuarto Juzgado de Paz Letrado de Especialidad Laboral de Lima del Distrito Judicial de Lima, es decir no se va a comprobar nada, ya que el planteamiento de la investigación tiene un enfoque delimitado y concreto, es por ello que no se puede plantear una hipótesis.

3.2. Elementos de la Hipótesis:

Los términos o elementos de la hipótesis son variables. Se denomina variable a un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente.

Es la relación causa-efecto que se da entre uno o más fenómenos estudiados.

La validez de una variable, depende sistemáticamente del marco teórico que fundamenta el problema y del cual se ha desprendido, y de su relación directa con la hipótesis que la respalda.

3.3. Características que deben reunir Las Hipótesis

Para que una hipótesis pueda ser probada empíricamente y para que las técnicas de investigación sean las adecuadas, la hipótesis debe cumplir las siguientes características:

1. No ha de hallarse en contradicción con ningún dato de la ciencia. Por su contenido, no ha de contradecir la concepción científica del mundo, ni los conocimientos científicos ciertos existentes cuando se formula la hipótesis.

2. Ha de ser suficientemente eficaz para poder explicar todos los hechos que motivan su formulación.

3. Ha de explicar mejor que ninguna otra suposición los fenómenos y hechos a que se refiere.

4. No puede considerarse como una suposición fantástica, arbitraria y quimérica.

5. Atingencia, la hipótesis no se lanza por sí misma, sino que debe tener base en algún hecho. Debe de ser conducente al hecho que pretende explicar.

6. Posibilidad de ser sometida a prueba, debe ser susceptible de verificarse.

7. Comprobabilidad con hipótesis bien confirmadas, una nueva teoría debe encajar las teorías más viejas, para que pueda haber un proceso ordenado en la investigación científica.

8. Poder predictivo o explicatorio, la efectividad de una hipótesis se mide por su poder predictivo o explicativo. Se entiende por poder predictivo o explicativo de una hipótesis el conjunto de los hechos observables que pueden deducirse de ella.

9. Simplicidad. (Castillo Bautista, 2009)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación.

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

Cuantitativa. Iniciando La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernandez Sampietri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

En perfil cuantitativo se puede evidenciar que al utilizarlo en la revisión de la literatura; se 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, en el presente trabajo.

Cualitativa. La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernandez Sampietri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).El perfil cualitativo está presente en la recolección de información que demandó de la afluencia del análisis para poder identificar los indicadores de la variable. Así mismo; la sentencia (objeto de estudio) es producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) quien decide sobre un conflicto de intereses que pudiera ser privado o público. Es por ello que, extraer la información o datos involucró interpretar el contenido para llegar a los resultados esperados. El logro de los objetivos, demostró la realización de acciones técnicas como: a) realizar una inmersión en el contexto de la sentencia; vale decir, que existió revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial en mención (Expediente judicial presentado) con el propósito de entenderla y b) Internarse nuevamente; sin embargo, ésta vez exactamente en el argumento de la

propia sentencia; es decir, estudiar exhaustivamente cada parte de la misma para recabar la información o datos debidos (indicadores de la variable).

Se le considera mixta debido a que la toma de información y el análisis se realiza paralelamente, además de su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, paralelamente 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.

4.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; 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 Sampietri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010).

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández Sampietri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 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.

4.3. Unidad de análisis

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

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.

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. Se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis (Ñaupas, Mejía, Novoa, E., & Villagomez, A., 2013).

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 contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Lima – Lima.

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron; Expediente N° N°03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del Distrito Judicial de Lima-Lima; 2019. Por Indemnización por el despido arbitrario, perteneciente a los archivos del Cuarto Juzgado de Paz Letrado de Especialidad Laboral, situado en la ciudad de Lima; comprensión del Distrito Judicial de Lima.

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, las únicas sustituciones aplicadas 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.

4.4. Definición y Operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de (Centy D., 2006) “Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

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

La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le

confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

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

Respecto a los indicadores de la variable, Centty expone: Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración. (Centty D., 2006).

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagomez, refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (Ñaupas, Mejía, Novoa, E., & Villagomez, A., 2013) (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.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa.

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

4.6.2.2. Segunda etapa.

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

4.6.2.3. La tercera etapa.

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, y otros: “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).

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”.

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

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

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

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019. (Ñaupas, Mejía, Novoa, E., & Villagomez, A., 2013).

	PROBLEMAS DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE INVESTIGACION
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de Primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.	Determinar la calidad de las sentencias de Primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación problemas específicos	Objetivos específicos
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva De la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte Expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte Considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte Considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte Resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de La 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.

<p>¿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?</p>	<p>Determinar la calidad de la parte Considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.</p>
<p>¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?</p>	<p>Determinar la calidad de la parte Resolutiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.</p>

4.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad. (Universidad de Celaya, 2011).

Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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.

V. RESULTADOS

5.1 RESULTADOS - PRELIMINARES

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>Corte Superior de justicia de Lima Cuarto Juzgado de Paz Letrado de Lima</p> <p>EXPEDIENTE N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, DEMANDANTE: “A” DEMANDADOS: “B” SECRETARIO: “F” MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO SENTENCIA N° 17-2015-4 JPLLL Resolución N° TRES</p> <p>Lima, treinta de enero del dos mil quince MATERIA:</p>	<p>1. <i>El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. <i>Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p>										

	<p>Indemnización por despido arbitrario en el proceso laboral vía abreviado seguido por “A” contra la empresa “B”. -</p> <p>ANTECEDENTES:</p> <p>1.- La demanda interpuesta por “A” contra “B” (P-12-18) y subsanada (p.22-23), para que cumpla pagarle la suma de S/. 9,750.00 Nuevos Soles por indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso. Fundamenta su demanda, manifestando que el ingreso a laboral para la demandada como Asistente de Atención al Cliente desde el 01 de agosto de 2013 hasta el 29 de agosto de 2014 (1 año y 29 días) en que fue despedido arbitrariamente; manifiesta que celebró varios contrato a plazo fijo sujeto a modalidad de manera temporal, siendo su último contrato desde el 01 de agosto de 2014 hasta el 31 de enero de 2015, percibiendo una remuneración mensual fija de S/.1,300.00 Nuevos Soles, siendo su horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 17:30 p.m. con treinta minutos de refrigerio; precisa que la demandada le entregaba boletas de pago, la registró en planillas y le pagó sus beneficios sociales. En cuanto al despido arbitrario, manifiesta que el 15 de agosto de 2014, faltando poco tiempo para la hora de salida el Gerente General “C” me llamo a su oficina bastante molesto, cuando subo a su oficina a ver porque motivo me llamaba, lo primero que hizo</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 aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X					
	<p>fue cogerm de la mano y comenzó a olerme, cuando le pregunte qué era lo que pasaba me acuso de haber estado fumando marihuana dentro del baño de la oficina; yo le dije que no era cierto, pero él estaba molesto que no me escucho, a los cinco minutos llamó a mi compañero de trabajo, “D”, cuando él subió, el Gerente sin escucharnos y sin preguntarnos qué había pasado nos dijo que nos fuéramos, conjuntamente con mi compañero tratamos de explicarle que no habíamos fumado nada, incluso lo invite a que me revise en ese momento para que vea que no tenía nada, pero él solo repetía no importa lo que digan se van, así que ese día me retire sin que mi empleador me diga cuál sería mi situación laboral, siendo mi último día laborado el 15 de agosto de 2014. El día lunes como de costumbre</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con lo que el demandante pide. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la Pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Si</p>					X					10

Postura de las partes	<p>me presente a laborar, manifestándome el empleador que mi situación laboral se encuentra en un proceso de investigación y que se exonera de asistir, que el día 21 de agosto de 2014 le llega una carta notarial de pre aviso de despido, donde la empresa demandada le atribuye el hecho de haberla encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa, que se encuentra tipificada como falta grave en el artículo 25 (inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, asimismo refiere que mientras dure el trámite referido al objeto de la presente carta se le exonere de su obligación de asistir al centro de trabajo, que ante dicha carta notarial, no cumplió con efectuar su descargo correspondiente dentro de plazo de ley concedido por desconocimiento de su derecho laboral, además nunca cometió falta grave para que sea motivo de despido, más aún si su ex empleador no ha probado la supuesta falta grave que alega, ya que en un primer momento manifestó verbalmente que la recurrente había fumado marihuana y posteriormente mediante carta notarial alega por posesión de marihuana, que el despido arbitrario se corrobora con la carta notarial de despido de fecha 28 de agosto, la misma que fuera notificada el 29 de agosto de 2014 donde se me comunica que al no haber cumplido con desvirtuar las imputaciones de la carta de fecha 19 de agosto de 2014, relacionada a la comisión de falta grave, en consecuencia se ve en la necesidad de resolver mi contrato de trabajo dispuesto en el artículo 25 (inciso e) y artículo 32 de la acotada norma, asimismo deja constancia que el último día de labor efectivo será el 29 de agosto de 2014; precisa que suscribió con la demandada un contrato por inicio de actividad a plazo fijo con fecha 01 de agosto de 2014, cuya duración debía ser hasta el 31 de enero de 2015, no obstante fue despedida el 29 de agosto de 2014, lo que constituye resolución arbitraria de contrato de trabajo, por lo que deberá pagar la indemnización que peticiona.-</p> <p>2.- Por Resolución N° 01 del 12 de noviembre de 2014 se admite a trámite la demanda, se tiene por ofrecidos los medios probatorios y se cita audiencia única a las partes (p.24-26). Por Resolución N° 02 del 05 de noviembre de 2014 se reprograma la</p>	<p>cumple</p> <p><i>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 amular, o perder de vista que su objetivo es, que el Receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>audiencia única para el día 15 de diciembre de 2014 (p.89).- 3.- La demandada “B”, por escrito del 09 de diciembre de 2014 (p.40-44) contesta la demanda, refiriendo en cuanto al despido arbitrario que alega la actora, que el 15 de agosto de 2014 a horas 4:30 p.m. aproximadamente el Supervisor “E”., identificado con D.N.I. N° 40583198, nos informó que el baño de centro de labores olía a marihuana y que quienes habían ingresado previamente al mismo, era la actora “A” y el ex trabajador “D”; que luego de ello, considerando este hecho como grave, el día lunes 18 y martes 19 de agosto efectuamos una serie de investigaciones e indagaciones al interior de la empresa y se solicita a ambas personas (la actora “A” y “D”) que explicaran estos hechos aceptando expresamente ambos haber estado en posesión de marihuana y así mismo haber hecho intercambio de la misma entre ambos, conforme se aprecia en el video que ofrecemos como medio probatorio de la presente contestación de la demanda; que a fin de no vulnerar el derecho de la trabajadora , se le curso con fecha 20 de agosto de 2014 una carta notarial en la cual puntualmente se le solicita que efectúe su descargo, la que jamás fue contestada por la actora, por lo que ante su silencio se le cursó la carta notarial poniendo fin a la relación laboral por falta grave; y por último manifiesta que rechaza tajantemente que el despido haya sido arbitrario, pues debe tenerse en cuenta que su contrato de trabajo vencía el 31 de enero de 2015, vale decir, bastaba a nuestra empresa esperar 4 meses para dar por culminado el vínculo laboral, sin embargo, dada la gravedad de la falta cometida (posesión de drogas) en el centro de trabajo era imposible continuar contando con sus servicios, pues ello implicaba establecer un pésimo precedente en relación a los demás trabajadores, situación que no podía admitirse, bajo ningún concepto.- 4.- La audiencia única se realizó el 20 de enero de 2015 (p.45-47), quedando registrado en video y audio, donde las partes se identificaron; se procedió a la lectura de las reglas de conducta; en cuanto a la etapa de conciliación no fue posible debido a que cada parte mantuvo su posición; se precisa las pretensiones que son materia</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de juicio; se procede a calificar la contestación, teniéndose por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, se pone a conocimiento de la parte demandante – se suspende audio y video -; luego el abogado de la parte demandante expone las pretensiones y los fundamentos de hecho que la sustenta y la parte demandada expone los fundamentos que contradicen la demanda; en la etapa de actuación probatorios dejado de lado, hechos que requieren de actuación probatoria, medios probatorios dejados de lado, hechos que requieren de actuación probatoria; se admiten las pruebas de la parte demandante y demandada; en la etapa de actuación de la pruebas, se lleva a cabo las declaración de la parte demandante, luego la testimonial de “E”. y seguidamente la parte demandante y demandada oralizan los medios probatorios que creyeron pertinentes; asimismo exponen sus alegatos finales y en cuanto al Fallo se difiere la sentencia. Por lo tanto ha llegado el momento de emitir sentencia.-</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la Materia de la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: **muy alta y muy alta**, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 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, explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

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

Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>5.- Que, es menester señalar que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo que 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 conforme a lo previsto por los artículos I y III del Título Preliminar del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral.-</p> <p>6.- Asimismo, el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, señala que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, así, respecto del principio de oralidad determina que en el proceso laboral peruano primen las actuaciones orales, sin que esto suponga la Exclusión absoluta del sistema escrito, la importancia se determina en la medida que se le concibe como la técnica idónea para que el Juez pueda formarse de mejor manera la convicción sobre los hechos respecto de los cuales habrá que resolver. A través de la aplicación del principio de oralidad se propicia el intercambio de la información entre los sujetos procesales y el juez, el cual se realiza de manera dinámica y efectiva, pues la oralidad permite al juez, como director del proceso, conocer la controversia desde el momento en que las partes exponen sus pretensiones y contradicciones, generando la convicción en el magistrado de manera progresiva, el cual es desarrollado de manera simple y célere, permitiéndole absolver dudas y aclaraciones sin recurrir a mayores formalidades.-</p> <p>7.- En cuanto a la Carga de la Prueba el artículo 23° de la Nueva Ley procesal del Trabajo N° 29497, señala: “Carga de la Prueba: 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales... trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuerte</p>	<p><i>1. Las razones evidencian la Selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</i></p> <p><i>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p><i>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p><i>4. Las razones evidencia</i></p>					X					18
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, b) el motivo de la nulidad invocada y el acto de hostilidad padecido, c)La existencia del daño alegado. 23.4 De modo paralelo, cuando corresponde, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, c) El estado del vínculo laboral y causa del despido. 23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el Juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser entre otros, las circunstancias en la que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”. En tal sentido los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a la Litis y fundamentar sus decisiones.</p> <p>8.- En el presente caso, la relación laboral entre las partes, la fecha de ingreso el 01 de agosto de 2013, cese el 29 de agosto de 2014, el cargo de Asistente de Atención al cliente y la remuneración de S/.1,300.00 Nuevos Soles, se encuentra acreditada con las boletas de pago (p.03 y 04), contrato sujeto a modalidad (p.5-7), constancia de trabajo (p.8) y carta notarial de despido (p.32).-</p>	<p><i>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</i></p> <p><i>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 devista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
	<p>9.- En cuanto al Despido Arbitrario, es menester señalar que la Constitución de 1993, en su artículo 27°, prevé que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (TUO), establece tres tipos de despido ilegal y diseña un sistema de protección del trabajador, de tal forma que en algunos supuestos procede la Tutela resarcitoria, como ante el despido arbitrario y el despido indirecto, en los que solo cabe el pago de una indemnización tasada (artículo 38° del TUO), en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reinstalación del trabajador; el artículo 34° de esta norma define</p>	<p><i>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez</i></p>											

Motivación del derecho	<p>el despido arbitrario como aquel en el que no se ha expresado causa o no puede demostrarse esta en juicio, en cuyo caso el trabajador tiene derecho Al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido.-</p> <p>10.- El artículo 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador la comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador, señalando a continuación en el artículo 25° que falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación, por lo que en el caso presente debe determinarse si el despido del demandante fue justificado o injustificado.-</p> <p>11.- Que, la parte demandada despide a la actora imputándole falta grave prevista en el literal e) del artículo 25 del Decreto Legislativo 728 que señala: “ e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el estado policial respectivo”; por los hechos siguientes: Haberla encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa el día viernes 15 de agosto del 2014 a horas 4:45 p.m. aproximadamente, conducta que considera inaceptable y se le exonera de asistir a su centro de trabajo.-</p> <p>12.- Que, de los medios probatorios como: La Carta Notarial de Pre aviso de despido del 19 de agosto de 2014 p.31) figura: “Por medio de la presente...dirigimos a Usted al amparo de lo dispuesto en el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral - con el objeto de requerirlo para que en un plazo no menor de seis días naturales ...se sirva efectuar sus descargos en relación a los actos incurridos consistentes en: Habérsele encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa, el día viernes 15 de agosto del presente año, a horas 4:45 p.m.</p>	<p><i>formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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). No cumple</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no</i></p>				X								
-------------------------------	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aproximadamente, conducta que consideramos inaceptables- Debido a estos hechos la empresa lo encuentra incurso en la comisión de falta grave que configura causa justa de despido tipificada en el artículo 25 inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728...”. La Carta Notarial de despido del 28 de agosto de 2014 (p.32), donde se precisa: “...hacemos de su conocimiento que su persona no ha cumplido con desvirtuar las imputaciones contenidas en nuestra carta de fecha 19.08.2014 en lo relacionado a la comisión de la falta grave consistente en: Habérsele encontrado en Posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa concretamente en el baño, el día viernes 15 de agosto del presente año, a horas 4.45 pm aproximadamente, conducta que consideramos inaceptable. En consecuencia nos vemos en la necesidad de resolver su contrato de trabajo en virtud a lo dispuesto por los artículos 25 inciso e) y 32 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” Así mismo, hacemos de su conocimiento que su último día de trabajo efectivo será el 29 de Agosto de 2014...”. De la grabación que adjunta la demandada (p.34) mediante donde la parte demandante acepta haber tenido marihuana el día 15 de agosto de 2014 dentro del centro de trabajo, pero que no la había consumido, hecho que es corroborado en la audiencia única por la actora y la parte demandada, en el sentido que no existe prueba que haya consumido. De los cuales se desprende que se le despide a la actora por el hecho de haber tenido bajo su posesión marihuana en su centro de trabajo.-</p> <p>13.- Al respecto, teniendo en cuenta que la falta grave que se imputa a la actora previsto en el inciso e) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR, se refiere a la embriaguez o consumo de drogas reiteradas o de excepcional gravedad; entendiéndose que existen dos supuestos, el primero consiste en que el trabajador asista a sus labores reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancia estupefacientes; el segundo no requiere que exista reiteración pues la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor; en tal sentido, en ambos supuestos la falta no queda configurada por el sólo hecho de que el trabajador sea consumidos habitualmente ya sea de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes, o quien ejerce</p>	<p><i>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>responsabilidad importantes en la empresa, las ingiere ocasionalmente, sino en que concurra bajo el efecto de dichas sustancias a cumplir su prestación. Para la comprobación de la falta, la ley dispone la intervención policial, debiendo hacerse constar la verificación practicada en el atestado policial respectivo.-</p> <p>14.- Que, dentro de este contexto, se desprende que si bien, es un hecho cierto que la actora acepta haber tenido marihuana en su centro de trabajo, lo que ha sido ratificado en la audiencia única; sin embargo este hecho no se encuadra en la causal por la cual se le imputa falta grave y se le despide a la actora, puesto que no se ha dado el hecho de consumo de marihuana en forma reiterada en su centro de trabajo o que haya sido de excepcional gravedad, ni se ha verificado su estado bajo dichos efectos por la autoridad competente, por otro lado, si bien el hecho tener marihuana en el centro de trabajo, es una conducta inapropiada que amerita una sanción por parte de su empleador, sin embargo esta sanción debe ser proporcional y razonable al hecho (llamada de atención o amonestación), pero no una sanción tan drástica como fue el despido. Por lo tanto, al habersele resuelto a la actora el contrato de trabajo por una causa no prevista en la ley, además que la sanción del despido no era consecuencia al habersele despedido el 29 de agosto de 2014, cuando su indemnización que peticiona conforme a lo previsto por el artículo 76° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: “Si el empleador, vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laboral hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones.”; en tan sentido se determina que la demandada deberá pagar a la demandante la suma de S/9,750.00 Nuevos Soles por indemnización por despido arbitrario, conforme al cuadro siguiente:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

I- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO (RESOLUCIÓN ARBITRARIA)

Fecha de Cese	Fecha Culminación	Años Laborados	Meses Laborados	Días Lab.			
30/08/2014	31/01/2015	0	5	0			
REMUNERA. MENSUAL	1/2 REMUNERACIÓN	TOTAL REMUN. 1/2	Límite 12 Remm.	Indemn. Por Año	Indemn. Por Mes	Indemn. Por Día	Total Indemn.
1,300.00	1,950.00	1,950.00	0.00	0.00	9,750.00	0.00	9,750.00
TOTAL INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO							9,750.00

15.- Respecto a los Intereses Legales, se encuentra previsto en el Decreto Ley N° 25920, se establece que el incumplimiento total o parcial por parte del empleador del pago oportuno de las remuneraciones y demás beneficios, origina que dichos montos devenguen automáticamente el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva. Este interés legal laboral no es capitalizable y se devenga desde siguiente a aquel en que se produce el incumplimiento hasta el día de su pago efectivo, no siendo necesario que el trabajador afectado lo exija. Por tanto, este interés legal resulta procedente al caso de autos, debiendo efectuarse su respectiva liquidación en la etapa de ejecución de sentencia.-

16.- En cuanto a las costas y costos del proceso, el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos, señala que los costas y costos procesales son de cargo de la parte vencida salvo declaración expresa y motivada; en cuando a los costos, debe tenerse en cuenta que en el presente caso el actor ha sido patrocinado por un abogado particular por lo que se aprecia que ha realizado gastos por este concepto debiéndose amparar el extremo de costos; en cuanto a las costas analizando objetivamente el desarrollo del proceso se advierte que la demandante no ha irrogado mayor gasto a la parte demandante por tasas judiciales u otro concepto en mérito a la cuantía de su pretensión, por lo que por equidad corresponde exonerar a la demandada del pago de costas.-

	<p>17.- Resulta pertinente señalar que la presente causa, ha sido resuelta a partir de la valoración conjunta de todos los medios y elementos probatorios aportados, utilizando la apreciación razonada; invocando en autos, las valoraciones esenciales y determinantes que han permitido sustentar la decisión, tal como lo faculta el artículo 197 del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente a los procesos laborales. Por lo tanto, ejerciendo la potestad de impartir justicia a nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución se decide.-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas;; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico que justifican la decisión, y la claridad; mientras que razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, no se encontró.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
ión del Principio de Congruencia III. PARTE RESOLUTIVA: Por estos fundamentos, se DECLARA FUNDADA LA DEMANDA (p.12-18) y subsanada (p.22-23), en consecuencia ORDENO que la demandada “B” cumpla con pagar a “A” la suma de S/.9,750.00 (NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES) de indemnización por resolución arbitraria de contrato de trabajo, más intereses legales, con costos y sin costas- HÁGASE SABER.-	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p>			X								

		<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. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				X				8		

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima-Lima 2019.

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, la claridad, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; mientras que resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas y aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, no se encontraron. 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; 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: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por Indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>EXPEDIENTE N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04 DEMANDANTE: “A” DEMANDADO: “B” MATERIA: INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO JUEZ: “G” SECRETARIO: “H” SENTENCIA VISTA N° 370 – 2014-6°-JETPL</p> <p>RESOLUCION No. SEIS Lima, 30 de setiembre del 2015</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>ASUNTO: Mediante escrito de fojas 59 a 63 de autos, la parte demandada “B” interpone recurso de apelación contra la sentencia No. 17-2015-4-JPLLL (Resolución N° 03) de fecha 30 de enero de 2015 obrante de fojas 48 a 54 emitida en autos que declara fundada la demanda; en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/.9,750.00 nuevos soles (NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NEVOS SOLES), por concepto de indemnización por despido arbitrario, más interés legales, con costos y sin costas.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver: Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>				X						

	<p>Agravios:</p> <p>1) La parte demandada señala como agravios que: La carta notarial de pre aviso de despido de fecha 19 de agosto de 2014 y la carta notarial de fecha 28 de agosto de 2014, acreditan que su representada cumplió a cabalidad con la formalidad establecida en la norma vigentes a efectos de proceder a la resolución del vínculo laboral con la demandante, es más, la actora no cumplió siquiera con efectuar su descargo de ley en relación a los hechos imputados, lo cual demuestra que jamás cuestionó los hechos imputados.</p> <p>2) La Judicatura no ha tomado en cuenta que la propia actora ha reconocido expresamente, al responder las preguntas efectuadas por su representada que la misma es consumidora de marihuana, por lo que, refiere que la demandante portaba marihuana en el centro de trabajo con la intención evidente de consumirla allí, conducta grave que la judicatura ha minimizado, ya que no solo llevaba drogas al centro de trabajo, sino que las compartía, conducta que resulta delictiva y que la judicatura no ha analizado que sienta un pésimo precedente.</p> <p>3) Que se encuentra en desacuerdo con el pago de costos, al haber efectuado el despido de la actora haciendo uso del ejercicio regular de un derecho, como consecuencia de la conducta cierta y comprobada.</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>									7	
<p>Postura de las partes</p>		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (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/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>				X						

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

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

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

	<p>debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la sentencia recurrida y absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito, asimismo, según lo establecido por el artículo 364 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de la parte, o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente</p> <p>SEGUNDO: De los agravios de la demandada.-</p> <p>2.1 Con relación a los agravios expuestos por la demandada, se debe referir que esta parte Procede a cursarle a la demandante la carta de pre aviso de despido con fecha 20 de Agosto de 2014 imputándoles la falta grave tipificada en el inciso e) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, al habersele encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa, concretamente en el baño, el día viernes 15 de agosto de 2014 a hora 4.45 pm. Aproximadamente, conducta que considera inaceptable, dándole el plazo no menor de 06 días para que efectue sus descargos. Posteriormente, con fecha 28 de agosto de 2014 la demandada procede a cursarle la carta de despido, al no desvirtuar la parte demandante, los hechos imputados; siendo así, se advierte la demandada ha observado el trámite regular para el despido de la actora.</p>	<p><i>examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>No cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>										
<p>Motivación del derecho</p>	<p>2.2 Estando a lo expuesto precedentemente, corresponde determinar la gravedad de la falta y si ello ameritaba el despido, para lo cual debe precisarse que de conformidad con el artículo 25° del Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR, la falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; que, a este respecto el Profesor Mario Pasco Cosmópolis al referirse al concepto de falta grave señala que: "...puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto de que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido".</p> <p>2.3 En el presente caso, se debe señalar que en la Audiencia Única (00:10::50), se aprecia que la demandante al ser preguntada si es</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón</i></p>					<p>X</p>					<p>20</p>

	<p>consumidora de marihuana?, ella responde que “he consumido, si”, asimismo, se le pregunta, llevó marihuana a su centro de trabajo?, respondiendo que: “si lleve pero no lo consumí”.</p> <p>Al respecto, se puede advertir que no obra documentación alguna que acredite que a la actora se le hubiera encontrado consumiendo marihuana o que hubiera estado bajo los efectos de dicha droga; por lo que, si bien existió una falta por parte de la accionante, al haber tenido en su posesión sustancias para su uso personal, no permitidas dentro de su centro de trabajo, sin embargo, se debe tener presente que la sanción del despido no resulta proporcional al hecho producido, por cuanto la falta imputada a la demandante no resulta de tal naturaleza y magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; en principio, si no se ha acreditado que estuvo ingiriendo marihuana dentro de su horario de trabajo y en segundo lugar, porque la accionante no tiene antecedentes laborales negativos desde el inicio de su relación contractual al no haber sido objeto de sanciones o amonestaciones, por lo que al haber procedido a imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sin tener en cuenta que su propio Reglamento Interno de Trabajo que obra de fojas 152 a 162, en su artículo 58° De las medidas disciplinarias, refiere que se aplicarán las faltas, su naturaleza, circunstancias y antecedentes personales del infractor con un criterio de justicia, equidad e igualdad (Fs.160), lo que esta parte ha inobservado, que además, cabe referir que en relación a ello, se ha pronunciado la Sentencia de Tribunal Constitucional en el Expediente No. 03169-2006-PA/TC, Lima, de fecha 10 de octubre de 2008, que declaró fundada la demanda de don Pablo Cayo Mendoza ordenando que la Municipalidad Distrital de Chorrillos cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo, refiriendo su Fundamento 14:</p> <p>“No obstante lo señalado en el fundamento anterior, este Tribunal considera que el despido del demandante viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Municipalidad emplazada al momento de imponerle la sanción lo hizo en contraprestación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 83° de su propio Reglamento Interno de Trabajo, el que señala que las sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita, suspensión en sus labores o despido, se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes</p>	<p><i>de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>disciplinarios del trabajador “; así también refiere el Fundamento 15. “...este Tribunal considera que la sanción impuesta al demandante resulta desproporcionada e irrazonable, pues si bien conforme se ha señalado en fundamento que precede al demandante se le puede reputar que ha incurrido en falta grave que se le imputa, no es menos cierto que en ningún momento ha incurrido en algún acto de violencia, in juria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ni ha ocasionado daño alguno al patrimonio ni al acervo documentario de la Municipalidad emplazada. Siendo así y teniéndose en cuenta que la Municipalidad, en la más adecuada e idónea, pues la emplazada podía haberle impuesto cualquiera de las otras sanciones disciplinarias...”); fundamentos por los cuales, se puede concluir que el despido deviene en arbitrario, por lo que, se debe desestimar los agravios de la demandada, confirmándose la sentencia.</p> <p>2.4. En cuanto al agravio del pago de costos, se debe referir que el artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, advirtiéndose que en el presente caso la actora fue asesorada por una abogada de su libre elección, es que debe reembolsársele los costos del proceso, por lo que también este agravio debe ser desestimado.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N ° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por Indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>III. PARTE RESOLUTIVA: Por las consideraciones expuestas y con las facultades contempladas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, SE RESUELVE:</p> <p>1. CONFIRMAR la Sentencia No. 17-2015-4JP LLL (Resolución N° 03) de fecha 30 de enero de 2015 que declara fundada la demanda; en consecuencia, ordena que la empresa “B” cumpla con pagar a la demandante “A” la suma de S/9,750.00 Nuevos Soles, por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, con costos y sin costas.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p>			X								

	<p>2. DEVUÉLVASE lo actuado al Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima, con la debida nota de atención.</p> <p>3. NOTIFIQUESE.-</p>	<p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple</p>				X					8		

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima-Lima 2019.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **Alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediaana y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio y la claridad; la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, no se encontraron. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por Indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima-Lima 2019.

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	36					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	18	[17 - 20]						Muy alta
								X		[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho					X			[9- 12]						Mediana
							X			[5 -8]						Baja
				1	2	3	4	5		[1 - 4]						Muy baja
						X			[9 - 10]	Muy alta						

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima-Lima 2019.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima-Lima 2019, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima-Lima 2019.

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

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima-Lima 2019.

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre por Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, Distrito Judicial de Lima, Lima 2019 fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta, muy alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta respectivamente.

5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS - PRELIMINARES

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del Distrito Judicial de Lima-Lima 2019, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la ciudad de Lima del Distrito Judicial del Lima. (Cuadro 7).

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

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

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

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver; y la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse su proximidad a los parámetros previstos en las normas del artículo 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil (Sagástegui, 2003), en el cual está previsto los requisitos que debe tener una

sentencia, en la parte inicial, que comprende: en el Artículo 20° este cumple con lo indicado con respecto a:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;

2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden. 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;"

2. La calidad de la 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, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones 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 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas;; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico que justifican la decisión, y la claridad; mientras que razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, no se encontró.

El hecho de demostrar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidenció todos los parámetros planteados en el presente trabajo de investigación, permite afirmar que se han cumplido con todos los requisitos que permiten calificarla con un alto puntaje.

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, la claridad, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; mientras que resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas y aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, no se encontraron.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

Estos hallazgos, revelan que se ha cumplido con lo enmarcado en las normas del código procesal civil respecto a lo que se debe considerar en las resoluciones de la sentencia.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Octava Sala Laboral de Lima, perteneciente al Distrito Judicial del Lima. (Cuadro 8).

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

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

En la introducción, 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia: la individualización de la sentencia, el asunto; la individualización de las partes y claridad; mientras que Evidencia aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos,

evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontró.

Respecto a la introducción se cumplió con lo establecido en las normas procesales ya que esta indica que la resolución debía tener el número de orden que les

Corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden conforme está señalado en el código procesal civil.

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

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Respecto a la motivación de los hechos y de derechos, está bien formulado de manera que evidencian la aplicación de las reglas en el sentido de la sana crítica y la experiencia necesaria en términos simples.

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

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio y la claridad; la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones

introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, no se encontraron.

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

VI. CONCLUSIONES

Se determinó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del Distrito Judicial de Lima-Lima 2019, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Fue emitida por el Cuarto Juzgado de Paz Letrado Especializado de Trabajo de la ciudad de Lima del Distrito Judicial de Lima, que se encarga de los procesos laborales, donde se resolvió: declarar fundada la demanda. (Expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04).

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

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango 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 los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada y la claridad;

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

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas;; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico que justifican la decisión, y la claridad; mientras que razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, no se encontró.

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

Para empezar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango mediana, porque en su contenido se encontraron se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, la claridad, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; mientras que resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas y aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, no se encontraron.

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

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fue emitida por el Juzgado Laboral, perteneciente al Distrito Judicial del Lima, donde se resolvió: Ratificar la sentencia de la primera instancia. (Expediente N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04). Demanda de Indemnización por despido arbitrario.

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

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; En la introducción, 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia: la individualización de la sentencia, el asunto; la individualización de las partes y claridad; mientras que Evidencia aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, en la postura de las partes se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontró.

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

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

conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

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

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

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango mediana; porque se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio y la claridad; la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, no se encontraron.

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

El Objetivo de este estudio de la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia del expediente N° 03522-2014-1801-JP-LA-04, nos revela una calidad de resolución muy alta y muy alta, respectivamente, considerando que los jueces tomaron

en consideración la mayoría de los principios, aplicación de las normas, la experiencia y que la toma de decisión a la hora de emitir sentencia, fue sin abusar del uso de palabras muy técnicas, palabras en latín u otros idiomas, permitiendo que en la mayoría de los casos cualquier persona que lea las sentencias de primera y segunda instancia pueda entender lo dictaminado por el juez. Considerando que el mundo jurisdiccional es muy grande, muy amplio, hay muchos jueces de diversas jurisdicciones que emiten sentencia cada día, no tengo la cuenta en este momento, pero podría afirmar que cada uno tiene en sus manos la vida de muchas personas, quienes esperan que las consideraciones del juez sean precisas, justas, congruentes a la hora de emitir su sentencia, pero no siempre es así, existen muchos errores, muchos fallos equivocados, mucha corrupción y lo digo en voz baja, porque no sé, si se me está permitido decirlo, es por ello que nuestro país adolece de un buen Poder Judicial, como también se ha podido apreciar en las investigaciones realizadas a través de este estudio.

Sin embargo, el propósito de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, es que estos estudios, sirvan para poder vislumbrar esta problemática existente a nivel nacional, cómo se está llevando a cabo y qué se puede hacer al respecto. Nuestra manera de contribuir, me animo a decir, como estudiantes es con nuestra investigación, ya que estamos aportando a que se amplíe el conocimiento del tema, ¿Cuál? ...que se conozca la variable, la línea de investigación de la Universidad esta evaluación, luego como profesionales del Derecho ayudaremos si está en nuestras manos y donde quiera que estemos a que las cosas cambien; primero nosotros, las autoridades judiciales, luego el mismo Estado, y la nación entera, porque todos queremos el cambio y la mejora, debemos empezar por cada uno de nosotros, cumpliendo las normas, desterrando la corrupción que acampa lamentablemente y ampliamente conocida en nuestro Poder Judicial y en muchos estamentos del Estado, solo así se podrá restaurar la confianza del ciudadano en la administración de justicia peruana.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Ramírez, M. (enero-junio de 2007). Jurisdicción. *Revista Internauta de Práctica Jurídica* (19). Recuperado el 13 de Abril de 2018, de https://www.uv.es/ajv/art_jcos/art_jcos/num19/RIPJ_19/EX/19-9.pdf
- Aguirre Montenegro, J. (2009). *Procesal Civil: Alexander Rioja Bermúdez - Los Medios Impugnatorios*. Obtenido de blog.pucp.edu.pe: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/02/los-medios-impugnatorios/>
- Apolin Meza, D. (S/f.). *Revista de la Universidad PUCP*. Obtenido de La Protección de los Derechos Individuales Homogéneos y los Problemas de Acceso a la Jurisdicción a través del Proceso Civil: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13118/13729>
- Arbonés, M. (1990). ¿Es posible instituir la casación nacional sin necesidad de reformar la constitución? *Revista Jurídica, Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, 47-96.
- Arista citado por: Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. y. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima – Perú:: Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Centro de Producción.
- Avilés, J. (s.f.). La Acción. La Pretensión. Obtenido de: <http://www.monografias.com/trabajos12/accpret/accpret.shtml>
- Barriga Flores, A. T., & Rendón Morán, A. M. (2016). "Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de arequipa, 2016". [*Tesis de grado, Universidad católica san pablo*]. Arequipa, Perú. Recuperado el 26 de Abril de 2018, de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
- Bohórquez, L., & Bohórquez, J. (12 de Diciembre de 2016). La voz del Derecho. Recuperado el 5 de Diciembre de 2018, de <http://www.lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4689-diccionario-juridico-pretension-procesal>
- Bringas & Basualto Abogados. (2008). *Blog de Consultas legales*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2008/08/09/arbitraje-laboral/>

- Carvajal, B. (Setiembre de 2010). *Revista Digital de Derecho Administrativo de la Universidad de Colombia*. Obtenido de <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/viewFile/2765/2449>
- Casación 2177. ((2007). *Noción de los Fundamentos de Hecho y de Derecho - La Libertad*. Obtenido de Carta Magna: <https://agendamagna.wordpress.com/2009/01/21/nocion-de-los-fundamentos-de-hecho/>
- Castillo Bautista, R. (abril de 2009). *EUMED*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/04/rcb2.htm>
- 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. Obtenido de Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS>
- Chanamé Orbe, R. (2008). *Sistemas de Bibliotecas*. Obtenido de SISBIB: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/libros/csociales/ep_desarrollo/index2.htm
- Chavarría, M. (2011). *UCS*. Obtenido de <http://www.ucsderecho.cimsacr.com/archivos/IIQuatrimestre/Causalidad%20Juridica%20-%20Derecho%20Privado.pdf>
- Código Procesal Civil. (1993). *Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil*. Lima.
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional*. Lima, Lima, Perú: PUCP.
- De Trazegnies, F. (05 de junio de 2012). *Jaime Abanto Torres Derecho, literatura, cine y música*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ja>
- Decreto Legislativo 728. (21 de marzo de 1997). TUO del Decreto Legislativo N° 728 - D.S. N° 003-97. Lima-Lima, Perú: MINTRA.
- Definición. DE. (s.f.). Definición. DE. Obtenido de <http://definicion.de/parametro/>
Díaz Vargas, C. (s.f.). *Revista Jurídica de Cajamarca*. Obtenido de <http://www.derechocambiosocial.com>
- Devis, Hernando (2000). *Compendio de la Prueba Judicial*. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires, 2000.

- Elías Mantero, F. (2008). *Facultad de Derecho - Universidad San Martín de Porres*.
Obtenido de [http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/COMPEN
DIO_LABORAL.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/COMPEN
DIO_LABORAL.pdf)
- Emperador, J. (s.f.). *Es.scribd.com*. Obtenido de Elementos del debido proceso:
[http://es.scribd.com/doc/57714159/Los-elementos-del-Debido-
Proceso-y-su-aplicacion-general#scribd](http://es.scribd.com/doc/57714159/Los-elementos-del-Debido-
Proceso-y-su-aplicacion-general#scribd)
- García Romero, L. (2012). *Teoría General del Proceso*. Viveros de Asís - México:
Eugenia Buendía López.
- Gómez De Liaño González, F. (1992). *El proceso civil 2da edición*. España: Fórum
S. A., Gijón.
- Gómez Valdez, F. (2006). *Derecho del Trabajo, La ley procesal del trabajo, análisis
secuencial, doctrinario, jurisprudencial y comparado*. Lima: San
Marcos.
- Gómez Valdez, F. (2015). *Derecho del trabajo individual cuarta edición*. Lima: San
Marcos.
- González Castillo Joel (2006) “La Fundamentación de las Sentencias y la Sana
Crítica”. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 33 N°1, pp. 93 - 107 * *
Abogado, Profesor de Derecho Civil, Pontificia Universidad Católica
de Chile.
- Hernández Sampietri, C., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010).
Metodología de la investigación. Quinta edición. Obtenido de
Recuperado de:
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%2
0de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%2
0de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Isidro, A. (s.f.). Scribd. Obtenido de <http://es.scribd.com/>
- Janet, C. (11 de Febrero de 2012). Scrip.com. Obtenido de
[http://es.scribd.com/doc/81250967/JURISPRUDENCIA-Concepto-y-
Caracteristicas#scribd](http://es.scribd.com/doc/81250967/JURISPRUDENCIA-Concepto-y-
Caracteristicas#scribd)
- Jeri Cisneros, J. G. (2002). *Biblioteca Virtual de la UNMSM*. Obtenido de Tesis
Magister: Teoría General de la Impugnación Penal y la Problemática
de la Apelación...:
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/jeri_cj/T_com
pleto.PDF](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/jeri_cj/T_com
pleto.PDF)
- Landa Arroyo, C. (diciembre de 2012). *El Derecho al Debido Proceso en la
Jurisprudencia*. Obtenido de

http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_constitucional/derecho_debido_p_roce_jurisp_vol1.pdf

Ledesma Narváez, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil - Tomo II*. Lima: Gaceta Jurídica.

Ledesma Narváez, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil - Tomo I*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

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.

Ley 29497. (15 de Enero de 2010). *Ley 29497. El Peruano*. Normas Legales.

Lorenzo de Membiela, J. (25 de Noviembre de 2014). *Blog*. Obtenido de Sucesos Contemporáneos & History: http://membrolaguitian.blogspot.com/2014/11/el-administrativo-concepto-y.html#.VXy-3fl_Okp

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

Marcenaro Frers, R. A. (2009). Los derechos laborales de rango constitucional. [Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú]. Lima, Perú. Recuperado el 25 de Abril de 2018, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf;sequence=1

Mayoral Díaz-Asencio, J. A., & Martínez i Coma, F. (2013). *Estudios de Progreso, Fundación Alternativas*. Obtenido de La calidad de la Justicia en España: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/d517171dcd92943dd80c1d196d42264d.pdf

Monroy Gálvez, J. (1992). *Los medios impugnatorios en el código procesal civil*. Revista Ius et veritas, 21.

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

Montero, J. (1998). *Derecho Jurisdiccional*. Valencia: Tirant lo Blanch.

MEF. (S/F.). *Código de Ética de la Función Pública*. Obtenido de Comunicados:

<https://www.mef.gob.pe/contenidos/comunicado/Ley27815.pdf>

- MEF, M. (S/F.). *Página Web Institucional del MEF*. Obtenido de http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=section&id=48&Itemid=100357
- Nekita. (2012). *Corte Superior de Justicia de Puno*. Obtenido de <http://derecho-acotaciones.blogspot.pe/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic.). Lima – Perú:: Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Centro de Producción.
- Obregón Sevillano, T. M. (2013). *Extinción del contrato de trabajo*. Lima. Recuperado el 26 de Abril de 2018, de http://aempresarial.com/asesor/adjuntos/Remuneracion_Integral.pdf
- OIT. (1966). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Convenio sobre Política de Empleo: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_INS TRUMENT_ID:312267
- Orrego Acuña, J. A. (s.f.). *Poder Judicial PE*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe>
- Osterling Parodi, F. (s.f.). Felipe Osterling Parodi. Obtenido de Documentos: <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/La%20indemnizacion%20de%20da%C3%B1os.pdf>
- Ovalle Favela, J. (S/F.). *Biblioteca Cejamericanas*. Obtenido de <http://biblioteca.cejamericanas.org/bitstream/handle/2015/3816/mex-admin-justicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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

- Prezi, D. (10 de Julio de 2014). *Acumulación de Pretensiones*. Recuperado el 04 de Abril de 2018, de: <https://prezi.com/-nlyxhd-ubp/acumulacion-de-pretensiones/>
- Prieto Monroy, C. A. (2003). *El proceso y el debido proceso*. Bogotá, Colombia: Vniversitas.
- Priori, G. (Junio de 2008). *Blog "Derecho y Sociedad" PUCP*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe>
- Puente Harada, M. (s/f). *pj.gob.pe*. Obtenido de Recursos Impugnatorios en la NLPT: <http://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b6dbe7004630ed108829fcca390e0080/Recursos+Impugnatorios+en+la+NLPT.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b6dbe7004630ed108829fcca390e0080>
- Quiroga León, A. (Mayo de 2013). *Derecho Procesal Constitucional*:
- Ramos Méndez, F. (1992). *Derecho procesal civil Tomo I y II Quinta edición*. Barcelona: José María Bosh editor S.A.
- Rengel Romberg, A. (2007). *Tratado de derecho procesal civil Venezolano*. Venezuela. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7686.pdf>
- Rioja Bermúdez, A. Obtenido de El debido proceso Legal en el Perú: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-legal-en-el-per/>
- Ramos Flores, J. (1 de Diciembre de 2012). *Instituto de Investigaciones Rambell de Arequipa - Perú*. Obtenido de <http://institutorambell.blogspot.com/2012/12/la-variable-en-la-i>
- Rueda, S. (2011). *La Inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios - CAS. [Trabajo de grado, Universidad de san martín de porres]*. Lima, Perú. Recuperado el 24 de Abril de 2018, de http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf
- Rueda, S. (2012). *Investigación Jurídica*. Obtenido de Universidad San Martin de Porres: http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/201

2/Garantias%20del%20Proceso%20Civil%20-%20Silvia%20Rueda%20-%20Doct.pdf

Serkovic González, G. (Junio de 2015). *lexsoluciones.com*. Recuperado el 25 de Abril de 2018, de <http://www.lexsoluciones.com/wp-content/uploads/2016/05/abc-laboral-contratodetrabajo.pdf>

Tapia Guzmán, J. (1996). *Google Books*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=_C5LAP24EagC&printsec=frontcover&dq=l+sentencia&hl=es-419&sa=X&ved=0CCIQ6wEwAWoVChMI7tPAioeLxgIVwcyACh2TAwBi#v=onepage&q&f=false

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>

Ticona Postigo, V. (1999). *El debido Proceso y la Demanda Civil*. Lima: Rodhas.

Ticona Postigo, V. (2011). *Página del Poder Judicial*. Obtenido de http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf

ULADECH. (2012). *ERP UNIVERSITY*. Obtenido de <http://www.uladech.edu.pe/index.php/lineas-de-investigacion>

Universidad Católica de Colombia. (2010). *Teoría General del Proceso*. Bogotá - Colombia: U.C.C.

Universidad de Celaya. (2011). *Por la Calidad Educativa y la Equidad Social*. Lección 31. Conceptos de calidad. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - Ingeniería de Software.: Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentoEnLinea/leccin_31_conceptos_de_calidad.html (20/07/2016)

Valderrama Calderón, M. J. (2012). *La remuneración mínima en Perú. [Tesis de grado, Universidad nacional mayor de san marcos]*. Lima, Perú. Recuperado el 26 de Abril de 2018, de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1195/valderrama_cm\(b\).pdf;jsessionid=BF19984CEEC955FAA509D8717EE3C6B3?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1195/valderrama_cm(b).pdf;jsessionid=BF19984CEEC955FAA509D8717EE3C6B3?sequence=1)

Villar Narro, V. A. (s/f). *MINJUS*. Obtenido de La función pública y la responsabilidad administrativa: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/05/V%C3%ADctor-Andr%C3%A9s-Villar-Narro-La-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-y-la-responsabilidad-administrativa.pdf>

Zumaeta Muñoz, P. (2008). *Temas de Derecho Procesal Civil*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

ANEXO

ANEXO 1

Corte Superior de justicia de Lima Cuarto Juzgado de Paz Letrado de Lima

EXPEDIENTE N° : 03522-2014-0-1801-JP-LA-04
DEMANDANTE : “A”
DEMANDADO : “B”
SECRETARIO : “F”

SENTENCIA Nª 17-2015-4JPLLL

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Lima, treinta de enero
Del dos mil quince. -

MATERIA: Indemnización por despido arbitrario en el proceso laboral vía abreviado seguido por “A” contra la empresa “B”. - **ANTECEDENTES: 1.-** La demanda interpuesta por “A” contra “B” (P-12-18) y subsanada (p.22-23), para que cumpla pagarle la suma de S/. 9,750.00 Nuevos Soles por indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costa y costos del proceso. Fundamenta su demanda, manifestando que el ingreso a laboral para la demandada como Asistente de Atención al Cliente desde el 01 de agosto de 2013 hasta el 29 de agosto de 2014 (1 año y 29 días) en que fue despedido arbitrariamente; manifiesta que celebró varios contrato a plazo fijo sujeto a modalidad de manera temporal, siendo su último contrato desde el 01 de agosto de 2014 hasta el 31 de enero de 2015, percibiendo una remuneración mensual fija de S/.1,300.00 Nuevos Soles, siendo su horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 17:30 p.m. con treinta minutos de refrigerio; precisa que la demandada le entregaba boletas de pago, la registró en planillas y le pagó sus beneficios sociales. En cuanto al despido arbitrario, manifiesta que el 15 de agosto de 2014, faltando poco tiempo para la hora de salida el Gerente General “C” me llamo a su oficina bastante molesto, cuando subo a su oficina a ver porque motivo me llamaba, lo primero que hizo fue cogermme de la mano y comenzó a olerme, cuando le pregunte qué era lo que pasaba me acuso de haber estado fumando marihuana dentro

del baño de la oficina; yo le dije que no era cierto, pero él estaba molesto que no me escuchó, a los cinco minutos llamó a mi compañero de trabajo, “D”, cuando él subió, el Gerente sin escucharnos y sin preguntarnos qué había pasado nos dijo que nos fueramos, conjuntamente con mi compañero tratamos de explicarle que no habíamos fumado nada, incluso lo invité a que me revise en ese momento para que vea que no tenía nada, pero él solo repetía no importa lo que digan se van, así que ese día me retire sin que mi empleador me diga cuál sería mi situación laboral, siendo mi último día laborado el 15 de agosto de 2014. El día lunes como de costumbre me presente a laborar, manifestándome el empleador que mi situación laboral se encuentra en un proceso de investigación y que se exonera de asistir, que el día 21 de agosto de 2014 le llega una carta notarial de pre aviso de despido, donde la empresa demandada le atribuye el hecho de haberla encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa, que se encuentra tipificada como falta grave en el artículo 25 (inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, asimismo refiere que mientras dure el trámite referido al objeto de la presente carta se le exonere de su obligación de asistir al centro de trabajo, que ante dicha carta notarial, no cumplió con efectuar su descargo correspondiente dentro de plazo de ley concedido por desconocimiento de su derecho laboral, además nunca cometió falta grave para que sea motivo de despido, más aún si su ex empleador no ha probado la supuesta falta grave que alega, ya que en un primer momento manifestó verbalmente que la recurrente había fumado marihuana y posteriormente mediante carta notarial alega por posesión de marihuana, que el despido arbitrario se corrobora con la carta notarial de despido de fecha 28 de agosto, la misma que fuera notificada el 29 de agosto de 2014 donde se me comunica que al no haber cumplido con desvirtuar las imputaciones de la carta de fecha 19 de agosto de 2014, relacionada a la comisión de falta grave, en consecuencia se ve en la necesidad de resolver mi contrato de trabajo dispuesto en el artículo 25 (inciso e) y artículo 32 de la acotada norma, asimismo deja constancia que el último día de labor efectivo será el 29 de agosto de 2014; precisa que suscribió con la demandada un contrato por inicio de actividad a plazo fijo con fecha 01 de agosto de 2014, cuya duración debía ser hasta el 31 de enero de 2015, no obstante fue despedida el 29 de agosto de 2014, lo que constituye

resolución arbitraria de contrato de trabajo, por lo que deberá pagar la indemnización que peticiona.-

2.- Por Resolución N° 01 del 12 de noviembre de 2014 se admite a trámite la demanda, se tiene por ofrecidos los medios probatorios y se cita audiencia única a las partes (p.24-26). Por Resolución N° 02 del 05 de noviembre de 2014 se reprograma la audiencia única para el día 15 de diciembre de 2014 (p.89).-

3.- La demandada “B”, por escrito del 09 de diciembre de 2014 (p.40-44) contesta la demanda, refiriendo en cuanto al despido arbitrario que alega la actora, que el 15 de agosto de 2014 a horas 4:30 p.m. aproximadamente el Supervisor “E”., identificado con D.N.I. N° 40583198, nos informó que el baño de centro de labores olía a marihuana y que quienes habían ingresado previamente al mismo, era la actora “A” y el ex trabajador “D”; que luego de ello, considerando este hecho como grave, el día lunes 18 y martes 19 de agosto efectuamos una serie de investigaciones e indagaciones al interior de la empresa y se solicita a ambas personas (la actora “A” y “D”) que explicaran estos hechos aceptando expresamente ambos haber estado en posesión de marihuana y así mismo haber hecho intercambio de la misma entre ambos, conforme se aprecia en el video que ofrecemos como medio probatorio de la presente contestación de la demanda; que a fin de no vulnerar el derecho de la trabajadora , se le curso con fecha 20 de agosto de 2014 una carta notarial en la cual puntualmente se le solicita que efectúe su descargo, la que jamás fue contestada por la actora, por lo que ante su silencio se le cursó la carta notarial poniendo fin a la relación laboral por falta grave; y por último manifiesta que rechaza tajantemente que el despido haya sido arbitrario, pues debe tenerse en cuenta que su contrato de trabajo vencía el 31 de enero de 2015, vale decir, bastaba a nuestra empresa esperar 4 meses para dar por culminado el vínculo laboral, sin embargo, dada la gravedad de la falta cometida (posesión de drogas) en el centro de trabajo era imposible continuar contando con sus servicios, pues ello implicaba establecer un pésimo precedente en relación a los demás trabajadores, situación que no podía admitirse, bajo ningún concepto.- 4.- La audiencia única se realizó el 20 de enero de 2015 (p.45-47), quedando registrado en video y audio, donde las partes se identificaron; se procedió a

la lectura de las reglas de conducta; en cuanto a la etapa de conciliación no fue posible debido a que cada parte mantuvo su posición; se precisa las pretensiones que son materia de juicio; se procede a calificar la contestación, teniéndose por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios, se pone a conocimiento de la parte demandante – se suspende audio y video -; luego el abogado de la parte demandante expone las pretensiones y los fundamentos de hecho que la sustenta y la parte demandada expone los fundamentos que contradicen la demanda; en la etapa de actuación probatorios dejado de lado, hechos que requieren de actuación probatoria, medios probatorios dejados de lado, hechos que requieren de actuación probatoria; se admiten las pruebas de la parte demandante y demandada; en la etapa de actuación de la pruebas, se lleva a cabo las declaración de la parte demandante, luego la testimonial de “E”. y seguidamente la parte demandante y demandada oralizan los medios probatorios que creyeron pertinentes; asimismo exponen sus alegatos finales y en cuanto al Fallo se difiere la sentencia. Por lo tanto ha llegado el momento de emitir sentencia.-

RAZONAMIENTO:

5.- Que, es menester señalar que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; asimismo que 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

Conforme a lo previsto por los artículos I y III del Título Preliminar del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral.-

6.- Asimismo, el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, señala que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, así, respecto del principio de oralidad determina que en el proceso laboral peruano primen las actuaciones orales, sin que esto suponga la Exclusión absoluta del sistema escrito, la importancia se determina en la medida que se le concibe como la técnica idónea para que el Juez pueda formarse de mejor manera la convicción sobre los hechos respecto

de los cuales habrá que resolver. A través de la aplicación del principio de oralidad se propicia el intercambio de la información entre los sujetos procesales y el juez, el cual se realiza de manera dinámica y efectiva, pues la oralidad permite al juez, como director del proceso, conocer la controversia desde el momento en que las partes exponen sus pretensiones y contradicciones, generando la convicción en el magistrado de manera progresiva, el cual es desarrollado de manera simple y celer, permitiéndole absolver dudas y aclaraciones sin recurrir a mayores formalidades.-

7.- En cuanto a la **Carga de la Prueba** el artículo 23° de la Nueva Ley procesal del Trabajo N° 29497, señala: “Carga de la Prueba: **23.1** La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales... trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: **a)** La existencia de la fuerte normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, **b)** el motivo de la nulidad invocada y el acto de hostilidad padecido, **c)** La existencia del daño alegado. **23.4** De modo paralelo, cuando corresponde, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:... **b)** La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, **c)** El estado del vínculo laboral y **causa del despido. 23.5** En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el Juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser entre otros, las circunstancias en la que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”. En tal sentido los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a la Litis y fundamentar sus decisiones.-

8.- En el presente caso, **la relación laboral entre las partes**, la fecha de ingreso el 01 de agosto de 2013, cese el 29 de agosto de 2014, el cargo de Asistente

de Atención al cliente y la remuneración de S/1,300.00 Nuevos Soles, se encuentra acreditada con las boletas de pago (p.03 y 04), contrato sujeto a modalidad (p.5-7), constancia de trabajo (p.8) y carta notarial de despido (p.32).-

9.- En cuanto al **Despido Arbitrario**, es menester señalar que la Constitución de 1993, en su artículo 27°, prevé que *“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (TUO), establece tres tipos de despido ilegal y diseña un sistema de protección del trabajador, de tal forma que en algunos supuestos procede la Tutela resarcitoria, como ante el despido arbitrario y el despido indirecto, en los que solo cabe el pago de una indemnización tasada (artículo 38° del TUO), en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la re reposición o reinstalación del trabajador; el artículo 34° de esta norma define el despido arbitrario como aquel en el que no se ha expresado causa o no puede demostrarse esta en juicio, en cuyo caso el trabajador tiene derecho Al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido.-

10.- El artículo 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador la comisión de falta grave, la condena penal por delito doloso y la inhabilitación del trabajador, señalando a continuación en el artículo 25° que falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación, por lo que en el caso presente debe determinarse si el despido del demandante fue justificado o injustificado.-

11.- Que, la parte demandada despide a la actora imputándole falta grave prevista en el literal e) del artículo 25 del Decreto Legislativo 728 que señala: *“ e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa*

del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el estado policial respectivo”; por los hechos siguientes: Haberla encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa el día viernes 15 de agosto del 2014 a horas 4:45 p.m. aproximadamente, conducta que considera inaceptable y se le exonera de asistir a su centro de trabajo.

12.- Que, de los medios probatorios como: **La Carta Notarial de Pre aviso de despido del 19 de agosto de 2014** p.31) figura: “Por medio de la presente....dirigimos a Usted al amparo de lo dispuesto en el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral - con el objeto de requerirlo para que en un plazo no menor de seis días naturales ...se sirva efectuar sus descargos en relación a los actos incurridos consistentes en: Habérsele encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa, el día viernes 15 de agosto del presente año, a horas 4:45 p.m. aproximadamente, conducta que consideramos inaceptables- Debido a estos hechos la empresa lo encuentra incurso en la comisión de falta grave que configura causa justa de despido tipificada en el artículo 25 inciso e) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728...”. **La Carta Notarial de despido del 28 de agosto de 2014** (p.32), donde se precisa: “...hacemos de su conocimiento que su persona no ha cumplido con desvirtuar las imputaciones contenidas en nuestra carta de fecha 19.08.2014 en lo relacionado a la comisión de la falta grave consistente en: Habérsele encontrado en Posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa concretamente en el baño, el día viernes 15 de agosto del presente año, a horas 4.45 pm aproximadamente, conducta que consideramos inaceptable. En consecuencia nos vemos en la necesidad de resolver su contrato de trabajo en virtud a lo dispuesto por los artículos 25 inciso e) y 32 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” Así mismo, hacemos de su conocimiento que su último día de trabajo efectivo será el 29 de Agosto de 2014...”. **De la grabación que adjunta la demandada** (p.34) mediante donde la parte demandante acepta haber tenido marihuana el día 15 de agosto de 2014 dentro del centro de trabajo, pero que no la había consumido, hecho que es corroborado en la audiencia única por la actora y la parte demandada, en el

sentido que no existe prueba que haya consumido. De los cuales se desprende que se le despide a la actora por el hecho de haber tenido bajo su posesión marihuana en su centro de trabajo.-

13.- Al respecto, teniendo en cuenta que la falta grave que se imputa a la actora previsto en el inciso **e)** del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR, se refiere a la embriaguez o consumo de drogas reiteradas o de excepcional gravedad; entendiéndose que existen dos supuestos, el **primero** consiste en que el trabajador asista a sus labores reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancia estupefacientes; el **segundo** no requiere que exista reiteración pues la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor; en tal sentido, en ambos supuestos la falta no queda configurada por el sólo hecho de que el trabajador sea consumidos habitualmente ya sea de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes, o quien ejerce responsabilidades importantes en la empresa, las ingiere ocasionalmente, sino en que concurra bajo el efecto de dichas sustancias a cumplir su prestación. Para la comprobación de la falta, la ley dispone la intervención policial, debiendo hacerse constar la verificación practicada en el atestado policial respectivo.-

14.- Que, dentro de este contexto, se desprende que si bien, es un hecho cierto que la actora acepta haber tenido marihuana en su centro de trabajo, lo que ha sido ratificado en la audiencia única; sin embargo este hecho no se encuadra en la causal por la cual se le imputa falta grave y se le despide a la actora, puesto que no se ha dado el hecho de consumo de marihuana en forma reiterada en su centro de trabajo o que haya sido de excepcional gravedad, ni se ha verificado su estado bajo dichos efectos por la autoridad competente, por otro lado, si bien el hecho tener marihuana en el centro de trabajo, es una conducta inapropiada que amerita una sanción por parte de su empleador, sin embargo esta sanción debe ser proporcional y razonable al hecho (llamada de atención o amonestación), pero no una sanción tan drástica como fue el despido. Por lo tanto, al habersele resuelto a la actora el contrato de trabajo por una causa no prevista en la ley, además que la sanción del despido no era consecuencia al habersele despedido el 29 de agosto de 2014, cuando su indemnización que solicita conforme a lo previsto por el artículo 76° del Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: “Si el empleador, vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laboral hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones.”; en tan sentido se determina que la demandada deberá pagar a la demandante la suma de S/9,750.00 Nuevos Soles por indemnización por despido arbitrario, conforme al cuadro siguiente:

I.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO (RESOLUCIÓN ARBITRARIA)							
Fecha de Cese	Fecha Culminación	Años Laborados	Meses Laborados	Días Lab.			
30/08/2014	31/01/2015	0	5	0			
REMUNERA. MENSUAL	1/2 REMUNERACIÓN	TOTAL REMUN. 1/2	Límite 12 Remun.	Indemn. Por Año	Indemn. Por Mes	Indemn. Por Día	Total Indemn.
1,300.00	1.950.00	1,950.00	0.00	0.00	9,750.00	0.00	9,750.00
TOTAL INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO							9,750.00

15.- Respecto a los **Intereses Legales**, se encuentra previsto en el Decreto Ley N° 25920, se establece que el incumplimiento total o parcial por parte del empleador del pago oportuno de las remuneraciones y demás beneficios, origina que dichos montos devenguen automáticamente el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva. Este interés legal laboral no es capitalizable y se devenga desde siguiente a aquel en que se produce el incumplimiento hasta el día de su pago efectivo, no siendo necesario que el trabajador afectado lo exija. Por tanto, este interés legal resulta procedente al caso de autos, debiendo efectuarse su respectiva liquidación en la etapa de ejecución de sentencia.-

16.- En cuanto a las **costas y costos del proceso**, el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos, señala que los costas y costos procesales son de cargo de la parte vencida salvo declaración expresa y motivada; en cuando a los **costos**, debe tenerse en cuenta que en el presente caso el actor ha sido patrocinado por un abogado particular por lo que se aprecia que ha realizado gastos por este concepto debiéndose **amparar el extremo de costos**; en cuanto a las **costas** analizando objetivamente el desarrollo del proceso se advierte que la demandante no ha irrogado mayor gasto a la parte demandante por tasas judiciales u otro concepto en mérito a la cuantía de su pretensión, por lo que por equidad corresponde **exonerar a la demandada del pago de costas.-**

17.- Resulta pertinente señalar que la presente causa, ha sido resuelta a partir de la valoración conjunta de todos los medios y elementos probatorios aportados, utilizando la apreciación razonada; invocando en autos, las valoraciones esenciales y determinantes que han permitido sustentar la decisión, tal como lo faculta el artículo 197 del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente a los procesos laborales. Por lo tanto, ejerciendo la potestad de impartir justicia a nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución se decide.-

DECISIÓN:

Por estos fundamentos, se **DECLARA FUNDADA LA DEMANDA** (p.12-18) y subsanada (p.22-23), en consecuencia **ORDENO** que la demandada **“B”** cumpla con pagar a **“A”** la suma de **S/.9,750.00 (NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES)** de indemnización por resolución arbitraria de contrato de trabajo, más intereses legales, con costos y sin costas-**HÁGASE SABER.-**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Expediente N° : 03522-2014-0-1801-JP-LA-04
Demandante : “A”
Demandado : “B”
Materia : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
Juez : “G”
Secretario : “H”

SENTENCIA VISTA N° 370 – 2014-6°-JETPL

RESOLUCION No. SEIS

Lima, 30 de setiembre del 2015

I. PARTE EXPOSITIVA:

ASUNTO: Mediante escrito de fojas 59 a 63 de autos, la parte demandada “B” interpone recurso de apelación contra la **sentencia No. 17-2015-4-JPLLL** (Resolución N° 03) de fecha 30 de enero de 2015 obrante de fojas 48 a 54 emitida en autos que declara fundada la demanda; en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de **S/.9,750.00 nuevos soles (NUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NEVOS SOLES)**, por concepto de indemnización por despido arbitrario, más interese legales, con costos y sin costas.

Agravios:

La parte demandada señala como agravios que:

- a. La carta notarial de pre aviso de despido de fecha 19 de agosto de 2014 y la carta notarial de fecha 28 de agosto de 2014, acreditan que su representada cumplió a cabalidad con la formalidad establecida en la norma vigentes a efectos de proceder a la resolución del vínculo laboral con la demandante, es más, la actora no cumplió siquiera con efectuar su descargo de ley en relación a los hechos imputados, lo cual demuestra que jamás cuestionó los hechos imputados.

- b. La Judicatura no ha tomado en cuenta que la propia actora ha reconocido expresamente, al responder las preguntas efectuadas por su representada que la misma es consumidora de marihuana, por lo que, refiere que la demandante portaba marihuana en el centro de trabajo con la intención evidente de consumirla allí, conducta grave que la judicatura ha minimizado, ya que no solo llevaba drogas al centro de trabajo, sino que las compartía, conducta que resulta delictiva y que la judicatura no ha analizado que sienta un pésimo precedente.
- c. Que se encuentra en desacuerdo con el pago de costos, al haber efectuado el despido de la actora haciendo uso del ejercicio regular de un derecho, como consecuencia de la conducta cierta y comprobada.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Consideraciones Previas.-

1.1. Según lo señalado en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia.

1.2. De conformidad con el Principio Dispositivo "...el juez no puede irrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por (...) las partes a través de los recursos que les franquea la ley"¹. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: "El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del Juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. El agravio es la medida de la apelación..."².

1.3. Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal,, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la sentencia recurrida y absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito, asimismo, según lo establecido por el artículo 364 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano

jurisdiccional superior examine, a solicitud de la parte, o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

SEGUNDO.- de los agravios de la demandada

2.1. Con relación a los agravios expuestos por la demandada, se debe referir que esta parte Procede a cursarle a la demandante la carta de pre aviso de despido con fecha 20 de Agosto de 2014 imputándoles la falta grave tipificada en el inciso e) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, al habersele encontrado en posesión de marihuana en las instalaciones de la empresa, concretamente en el baño, el día viernes 15 de agosto de 2014 a hora 4.45 pm. Aproximadamente, conducta que considera inaceptable, dándole el plazo no menor de 06 días para que efectue sus descargos. Posteriormente, con fecha 28 de agosto de 2014 la demandada procede a cursarle la carta de despido, al no desvirtuar la parte demandante, los hechos imputados; siendo así, se advierte la demandada ha observado el trámite regular para el despido de la actora.

2.2. Estando a lo expuesto precedentemente, corresponde determinar la gravedad de la falta y si ello ameritaba el despido, para lo cual debe precisarse que de conformidad con el artículo 25° del Texto Único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR, la falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; que, a este respecto el Profesor **Mario Pasco Cosmópolis** al referirse al concepto de falta grave señala que: *“...puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto de que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido”*.

2.3 En el presente caso, se debe señalar que en la Audiencia Única (00:10::50), se aprecia que la demandante al ser preguntada si es consumidora de

marihuana?, ¿ella responde que “he consumido, si”, asimismo, se le pregunta, llevó marihuana a su centro de trabajo?, respondiendo que: “*si lleve, pero no lo consumi*”.

¹ Casación No. 2935-98 Apurímac Sala Civil de la Corte Suprema 26 abr. 1998.

² LEDESMA NARVAEZ Marianella. “Comentarios al Código Procesal Civil” Gaceta Jurídica. Tomo II. Pag.176.

Al respecto, se puede advertir que no obra documentación alguna que acredite que a la actora se le hubiera encontrado consumiendo marihuana o que hubiera estado bajo los efectos de dicha droga; por lo que, si bien existió una falta por parte de la accionante, al haber tenido en su posesión sustancias para su uso personal, no permitidas dentro de su centro de trabajo, sin embargo, se debe tener presente que la sanción del despido no resulta proporcional al hecho producido, por cuanto la falta imputada a la demandante no resulta de tal naturaleza y magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; en principio, si no se ha acreditado que estuvo ingiriendo marihuana dentro de su horario de trabajo y en segundo lugar, porque la accionante no tiene antecedentes laborales negativos desde el inicio de su relación contractual al no haber sido objeto de sanciones o amonestaciones, por lo que al haber procedido a imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sin tener en cuenta que su propio Reglamento Interno de Trabajo que obra de fojas 152 a 162, en su artículo 58° De las medidas disciplinarias, refiere que se aplicarán las faltas, su naturaleza, **circunstancias y antecedentes personales del infractor con un criterio de justicia, equidad e igualdad** (Fs.160), lo que esta parte ha inobservado, que además, cabe referir que en relación a ello, se ha pronunciado la Sentencia de Tribunal Constitucional en el Expediente No. 03169-2006-PA/TC, Lima, de fecha 10 de octubre de 2008, que declaró fundada la demanda de don Pablo Cayo Mendoza ordenando que la Municipalidad Distrital de Chorrillos cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo, refiriendo su Fundamento 14: “*No obstante lo señalado en el fundamento anterior, este Tribunal considera que el despido del demandante viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Municipalidad emplazada al momento de imponerle la sanción lo hizo en contraprestación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 83° de su propio Reglamento Interno*”

*de Trabajo, el que señala que las sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita, suspensión en sus labores o despido, se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador “; así también refiere el Fundamento 15. “...este Tribunal considera que la sanción impuesta al demandante resulta desproporcionada e irrazonable, pues si bien conforme se ha señalado en fundamento que precede al demandante se le puede reputar que ha incurrido en falta grave que se le imputa, no es menos cierto que en ningún momento ha incurrido en algún acto de violencia, in juria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ni ha ocasionado daño alguno al patrimonio ni al acervo documentario de la Municipalidad emplazada. Siendo así y teniéndose en cuenta que la Municipalidad, en la más adecuada e idónea, pues la emplazada podía haberle impuesto cualquiera de las otras sanciones disciplinarias...”); fundamentos por los cuales, se puede concluir que el despido deviene en arbitrario, por lo que, se debe **desestimar los agravios de la demandada, confirmándose la sentencia.***

2.4. En cuanto al agravio del pago de **costos**, se debe referir que el artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, advirtiéndose que en el presente caso la actora fue asesorada por una abogada de su libre elección, es que debe reembolsársele los costos del proceso, por lo que también **este agravio debe ser desestimado.**

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y con las facultades contempladas en la Nueva Ley

Procesal de Trabajo, **SE RESUELVE:**

1. CONFIRMAR la **Sentencia No. 17-2015-4JPLLL** (Resolución N° 03) de fecha 30 de enero de 2015 que declara fundada la demanda; en consecuencia, ordena que la empresa “**B**” cumpla con pagar a la demandante “**A**” la suma de **S/.9,750.00 Nuevos Soles**, por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, con costos y sin costas.

2. DEVUÉLVASE lo actuado al Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima, con la debida nota de atención.

3. NOTIFIQUESE.-

ANEXO 2

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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>Motivación de los hechos</p>	<p>Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</p> <p>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>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>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>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 CONSIDERATIV A</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).No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

		<p style="text-align: center;">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>) (Si cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			<p style="text-align: center;">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
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

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

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

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

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Contencioso Administrativo

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

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

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)* **No cumple**

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple (*marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

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.* **Nocumple**

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** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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*. No cumple

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

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) **Si cumple**

2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). 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 (marcar “si cumple”, siempre que *todos* los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).**
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas*). **Sí cumple**

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

ANEXO 4

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 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.*

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

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.

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.

Calificación:

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

Recomendaciones:

- Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
- Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 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.
- 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.

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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	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.*

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			
Nombre de la dimensión:	Nombre de la sub dimensión							[9 - 10]	Muy Alta
	Nombre de la sub dimensión						7	[7 - 8]	Alta
								[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

❖ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

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	Pond eración	Valor numérico	Calificac ión 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:

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							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		x1=	x2=	x 3=	x 4=	x 5=			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión						14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión							[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los

Resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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 ve 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 2.

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

Se realiza por etapas

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 -	9 -	17 -	25-	33 -		
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción						9 - 10]	Muy alta	0					
		Postura de las partes						7 - 8]	Alta						
								5 - 6]	Mediana						
								3 - 4]	Baja						
								1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					0	4	17 -20]						Muy alta
									13-16]						Alta
		Motivación del derecho							9- 12]						Mediana
									5 -8]						Baja
									1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutoria	Aplicación del principio de congruencia							9 -10]						Muy alta
									7 - 8]						Alta
									5 - 6]						Mediana
		Descripción de la decisión							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:

- ⌚ Recoger los datos de los parámetros.
 - ⌚ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - ⌚ Determinar la calidad de las dimensiones.
 - ⌚ 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.

- 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.
- Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 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.
- 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

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 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ETICO

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético, la autora del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el Exp. 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “Análisis de sentencia de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de decisiones judiciales”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 03522-2014-0-1801-JP-LA-04, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.

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

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

Lima, 09 de junio del 2019.

.....
ADRIAN RICARDO NEYRA CHAVEZ

DNI. N° 06049442