



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
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° 01617-2014-01501-JR-
LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE JUNIN – HUANCAYO,
2017.**

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

**AUTORA
HERNANDEZ RIOS, MARIA MAGDALENA**

**ASESOR
PAUCAR ROJAS, EUDOSIO**

**PUCALLPA – PERÚ
2017**

JURADO EVALUADOR

Mgtr. MARCO ANTONIO DIAZ PROAÑO

Presidente

Mgtr. EDWARD USAQUI BARBARAN

Secretario

Mgtr. FRANCK BARDALES BALAREZO

Miembro

DR. EUDOSIO PAUCAR ROJAS

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por su incondicional amor reflejada en mi vida.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote:

Por darme la oportunidad de estudiar y aprender de sus docentes, para ser una profesional de éxito.

María Magdalena Hernández Ríos

DEDICATORIA

A mis padres Teresa y Julio

Mis grandes referentes, a quienes les debo la vida,
y lo que soy como persona.

A mis hermanos

Por su tiempo y comprensión, y por tantas horas
de ausencia, para el desarrollo de un futuro
mejor.

María Magdalena Hernández Ríos

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre la Demanda de Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo, 2017. Es de tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad de sentencia, Indemnización por Despido Arbitrario, motivación.

ABSTRACT

According to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file N°01617-2014-0-1501-JR-02 Judicial District: of Junín, Huancayo, 2017. It is of type qualitative, descriptive exploratory level, not experimental design, retrospective and transversal. Data collection was performed, a selected file by convenience sampling, using the techniques of observation and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative belonging part: the judgment of first instance were rank: high; and the judgment on appeal: high. It was concluded that the quality of judgments of first and second instance, were of range, high and high, respectively.

Key words: quality of sentence, Arbitrary dismissal, motivation.

ÍNDICE GENERAL

Carátula	
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice general	vii
Índice de CuadrosI. INTRODUCCIÓN.....	11
.....	¡Error! Marcador no definido.
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	26
2.1. ANTECEDENTES	26
2.2. BASES TEÓRICAS.....	33
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	33
2.2.1.1. La Potestad Jurisdiccional del Estado.....	33
2.2.1.1.1. La jurisdicción	33
2.2.1.1.1.1. Definición.....	33
2.2.1.1.1.2. Características de la Jurisdicción.....	35
2.2.1.1.1.3. Elementos de la jurisdicción.....	35
2.2.1.2. Principios Constitucionales relacionados con la función jurisdiccional	36
2.2.1.3. La competencia.....	42
2.2.1.4. La Acción.....	45
2.2.1.5. La Pretensión.....	47
2.2.1.6. El Proceso.....	48
2.2.1.7. El Proceso Laboral.....	51

2.2.1.7.1. Definición.....	51
2.2.1.7.2. Principios procesales relacionados con el Proceso Laboral.....	52
2.2.1.8. El Proceso Abreviado Laboral.....	58
2.2.1.9. Los Sujetos del Proceso.....	60
2.2.1.10. La demanda y la contestación de la demanda.....	61
2.2.1.11. La Audiencia Única en el Proceso Abreviado Laboral.....	65
2.2.1.12. Los Medios de Prueba.....	66
2.2.1.13. La Resolución Judicial.....	73
2.2.1.14. La Sentencia.....	75
2.2.1.15. Los Medios Impugnatorios.....	80
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas sustantivas relacionadas con las Sentencias en Estudio.....	83
2.2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las Sentencias en estudio.....	83
2.2.2.1.1. Identificación de la pretensión resultante en la sentencia.....	84
2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la Indemnización por Despido Arbitrario.....	84
2.2.2.2.1. El régimen laboral	84
2.2.2.2.2. Personal de Confianza	85
2.2.2.2.2.1. Definición	85
2.2.2.2.3. Deberes y derechos que surgen del Contrato de Trabajo a plazo indeterminado	87
2.2.2.2.4. La Indemnización por Despido Arbitrario	87
2.2.2.2.4.1. Definición	87
2.2.2.2.4.2. Regulación	93
2.2.2.2.5. El Despido Arbitrario	94
2.2.2.2.5.1. Definición	94
2.2.2.2.5.2. Regulación	95

2.3. MARCO CONCEPTUAL	98
III. METODOLOGÍA	101
3.1. Tipo y nivel de investigación	101
3.1.1. Tipo de investigación	101
3.1.2. Nivel de investigación	101
3.2. Diseño de investigación	102
3.3. Objeto de estudio y variable en estudio	102
3.4. Fuente de recolección de datos	103
3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos	103
3.6. Consideraciones éticas	104
3.7. Rigor científico	104
IV. RESULTADOS	106
4.1. Resultados	106
4.2. Análisis de los Resultados	138
V. CONCLUSIONES	150
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	156
ANEXOS	159
Anexo 1: Operacionalización de la variable Calidad de la Sentencia - Primera Instancia.....	160
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable	165
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético	177
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia	178
Anexo 5: Matriz de Consistencia Lógica	201

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Calidad de la parte Expositiva de la Sentencia de 1ra. Instancia.....	106
Cuadro 2 Calidad de la parte Considerativa de la Sentencia de 1ra. Instancia...	109
Cuadro 3 Calidad de la parte Resolutiva de la Sentencia de 1ra. Instancia.....	119
Cuadro 4 Calidad de la parte Expositiva de la Sentencia de 2da. Instancia.....	122
Cuadro 5 Calidad de la parte Considerativa de la Sentencia de 2da. Instancia...	126
Cuadro 6 Calidad de la parte Resolutiva de la Sentencia de 2da. Instancia.....	131
Cuadro 7 Calidad de la Sentencia de Primera Instancia.....	134
Cuadro 8 Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia	136

I. INTRODUCCION

Resulta importante resaltar que, la búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales, las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

Es sabido que, el Poder Judicial se encuentra sumergido en una profunda crisis ético y moral, debido a varios factores, siendo uno de ellos, la corrupción que corroe desde las más altas esferas del poder público, la falta de ética y las practicas morales o la doble moral de los magistrados que profundizan la deslegitimación ciudadana y la desaprobación masiva de la colectividad.

Los ciudadanos de todos los sectores perciben que los jueces se alejan de los hechos o eventos reales en un caso concreto, dolosamente detienen el proceso, distorsionan los hechos, influenciados por elementos extraños y el modo y la forma de hacer injusticia es concentrarse exclusivamente en el derecho.

En el contexto internacional:

En Argentina:

El panorama que se tiene, respecto a la carrera judicial es preocupante, se podría llegar a ser juez sin tener competencias, habilidades y sin haber aprobado los exámenes respectivos. Pues, existen sospechas en los últimos tiempos acerca de la circulación de los contenidos de los exámenes, antes de las fechas previstas para su realización y de que se anulan –o alteran– los resultados de los concursos para favorecer algún nombre propuesto por los operadores políticos del momento. El Consejo de la Magistratura vio la luz con el objetivo de que todo juez, además de honestidad, pueda demostrar de

manera veraz su idoneidad para el cargo, un requisito constitucional. Y eso no sucede tan a menudo como corresponde.

Tampoco podemos justificar el estado de la Justicia en la situación laboral de muchos de sus funcionarios y empleados. Sus sueldos y demás beneficios (vacaciones, obras sociales, excepción al impuesto a las ganancias, por citar algunos), constituye una atractiva remuneración si se la compara con la realidad de la mayor parte de los trabajadores argentinos. Pareciera que todo aquello que debería servir para garantizar su independencia, es tomado como un privilegio y no como la necesaria contraprestación para dar garantías de un acceso real y veloz a la justicia.

Es importante mencionar que, es bajísimo el interés que demuestran el Poder Ejecutivo y el Parlamento a la hora de generar presupuesto y legislación para modernizar el servicio de Justicia. La ausencia de las nuevas tecnologías, que hace que prevalezca la papelería, la burocracia y la lentitud de los procedimientos es el ejemplo más patente, pese a los loables pero muy escasos intentos de algunos fueros. Es decir, el poder político está poco dispuesto a mejorar la prestación de justicia en favor de la gente.

En España:

Burgos J. (2010) afirma que, hoy es un hecho incuestionable el desmesurado grado de politización y pérdida de independencia del Poder Judicial. El proceso de contaminación política y ocupación progresiva del espacio judicial desde 1985 por el poder político dominante es evidente, y no se ha detenido ni alcanzado, parece, en sus objetivos. Por lo que, podría estar en juego la Democracia misma y el sistema de división de poderes.

En América latina:

Según Rico y Salas (s.f.) que investigaron “La Administración de Justicia en América Latina”, para el Centro de la Administración de justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), se reportó que: la administración de justicia cumplió un rol importante en el proceso de democratización de la década de los 80, y que en los países del sector existen problemas de carácter normativo; social; económico, y político, similares.

En lo normativo hallaron: a) Tendencias a copiar modelos foráneos con escasa o ninguna referencia de las realidades sociales y económicas donde se aplica. b) No hay coordinación entre las instituciones reguladoras, de ahí que existan normas contradictorias; porque el Poder Legislativo no es el único organismo con potestad para legislar.

En lo socio económico hallaron. a) Crecimiento rápido de la población. b) Desplazamiento de las zonas rurales hacia las zonas urbanas. c) Incremento considerable de la criminalidad. d) Gran demanda de solución de conflictos en el sistema judicial generando sobrecarga procesal, y en la población, aumento del sentimiento de inseguridad frente al delito e insatisfacción ante el sistema, que es incapaz de garantizar la seguridad pública.

En lo político sostienen: que la criminalidad generó rigor en su represión; y citan como ejemplo el autogolpe de Fujimori en 1992, que estuvo basado en el incremento de la delincuencia y la incapacidad de las autoridades políticas para frenarlo.

En asuntos de derechos humanos afirman: que hubo significativas mejoras; pero el proceso de democratización no consiguió su total respeto; porque aún existían violación de derechos humanos en diversos países del sector.

Respecto al cumplimiento del Principio de Independencia Judicial expusieron, que, aún es un tema en tela de juicio, debido a la injerencia del Poder Ejecutivo en el Poder Judicial. Que, aun existían diversas presiones y amenazas sobre las autoridades judiciales en casi todos los países del ámbito.

En asuntos de acceso al sistema de justicia hallaron, que todavía habían ciudadanos que no conocían la legislación vigente en su país, mucho menos el significado de los procedimientos legales interpuestos en su contra, sobre todo en materia penal; porque no hay información sistemática y permanente; mucho menos sencillez y claridad en la legislación; subsistiendo, el analfabetismo en algunos países, donde sus habitantes no hablan español ni portugués.

Respecto a los jueces encontraron, que en algunos países el número no era suficiente para la población; que la localización geográfica de oficinas de las instituciones que conforman el sistema: Policía, Ministerio Público, y Órganos Jurisdiccionales, limitaban el acceso de gran parte de la población, sobre todo en zonas rurales donde la ubicación de las viviendas eran dispersas y los caminos intransitables en épocas de lluvias, como es el caso del Perú. Que, existían horarios limitados de los principales organismos, ausencia generalizada de los servicios de turno; costo elevado de los procedimientos judiciales, etc., que impedían recurrir al sistema de justicia. También, influencia política; compadrazgo; relaciones de amistad; ausencia de mecanismos

eficaces de control, y la corrupción, denominada en México y Argentina “la mordida”, y en el Perú “coima”.

En cuestiones de eficiencia, la medición en términos de costo/beneficio, de los servicios ofrecidos por la administración de justicia; era una ardua y compleja labor, por su carácter especial y difícil de cuantificar los principios que componen el Sistema Justicia como son: el Principio de Equidad y Justicia.

Otros graves hallazgos en el sistema de justicia, que denominaron “obstáculos”, fueron: la deficiente cantidad de recursos materiales en el sector, que no experimentan incrementos proporcionales; amenazando ser peor, con el previsible incremento de demandas judiciales; como consecuencia del proceso de democratización, de los que se desprenden temas como: violación de garantías fundamentales del procesado, degradación de la legitimidad de los órganos jurisdiccionales, incumplimiento de plazos procesales y duración, cada vez mayor de los procesos.

El proceso de democratización en América Latina ha sido acompañado por importantes proyectos nacionales de reforma del sistema judicial.

Respecto a la administración de justicia, existe un fenómeno creciente en todos los Estados, que requiere ser contextualizado para su comprensión y conocimiento, por lo cual, es interesante iniciar esta tesis, presentando los resultados obtenidos por el Barómetro Global de la Corrupción 2013, desarrollado por PROÉTICA en el año 2013 y aplicado a más de ciento diez mil (110,000) ciudadanos de ciento siete (107) países de todo el mundo, realizado entre los meses de septiembre del 2012 y marzo del 2013, dirigido a evaluar la percepción de corrupción y el nivel de sobornos. De esta encuesta

internacional, se rescata que, en veinte (20) de los ciento siete (107) países evaluados, el Poder Judicial es visto como la institución más corrupta; y, que en toda América Latina, el único país en donde esto ocurre, es en el Perú, esta realidad nos preocupa, puesto que en el resto de países de la región, las instituciones que sobresalen en corrupción son, principalmente los partidos políticos; en cuanto al nivel de sobornos, se reportó que un veinte (20) % de peruanos tuvo que pagar coima al realizar trámite en alguna institución, este porcentaje ubica al Perú en una situación que comparada con otros países no es la más crítica, pero tampoco es la mejor; como es el caso de Bolivia y México que son los países que registran las tasas más altas, treinta y seis (36) % y treinta y tres (33) %, respectivamente, mientras que Canadá y Uruguay, con tres (3) % cada uno, son los países donde el pago de sobornos es menos común en la región.

En relación al Perú:

Los problemas que se tiene respecto a la Administración de Justicia en el Perú, es un tema que preocupa desde hace muchos años a distintos juristas especializados en materia constitucional, a la comunidad jurídica, y en general al pueblo peruano. Haciendo un poco de memoria, veremos que ésta problemática empezó a ser abordada con mayor realce en las postrimerías de la década del setenta, pudiéndose tener aproximaciones prácticas al arreglo de su realidad o contexto, y esto fue sin lugar a dudas gracias a la existencia de una Comisión de Reforma Judicial establecida al interior de la Corte Suprema de dicha época, lo cual nos sirve de ejemplo a seguir en la actualidad.

Resulta necesario mencionar que, desde mucho tiempo atrás, la noción que se tenía sobre la verdadera Administración de Justicia era escasa y prácticamente su total

funcionamiento provenía de los políticos poderosos, litigantes incautos, letrados en búsqueda del "quien da más" y Jueces parcializados. Ello daba pues un tono esencialmente subjetivo y muy injusto o parcializado a las apreciaciones, lo que permitió descubrir algunos problemas existentes y palpables. En la década de los ochenta, la problemática se extendió mucho más y a pesar de la entrada en vigencia de la Constitución de 1979, y de la reforma sustantiva dispuesta por esa Carta Magna, la Administración de Justicia continuó siendo uno de los temas que provocaba mayores protestas por parte de la opinión pública, en cuanto a su manejo. Así las cosas, la lentitud en su actuar, el prevaricato, la elitización de la justicia y la corrupción entre los funcionarios, eran los síntomas más evidentes y muy notorios de la problemática real. A ello se le sumo el surgimiento del fenómeno subversivo y la configuración de nuevas e intrincadas modalidades de corrupción, que contribuyeron a agravar el ya complicado y sombrío panorama; el desenlace es harto conocido: perjudicándola hasta la actualidad, pues hasta hoy se perciben los estragos de ésta, de manera muy lamentable por cierto. Subsisten hasta la actualidad, problemas deshonestos como la importunación de los Poderes Políticos, la falta de independencia, la ausencia de recursos y como ya lo dijimos: la corrupción de Jueces y Fiscales.

Asimismo, creemos que las razones del mal funcionamiento de la Administración de Justicia en nuestro Perú, es la falta de independencia que ha demostrado a lo largo de la historia y su sometimiento al poder político desde tiempos bastante remotos y hasta la actualidad, lo cual tristemente no es desconocido. Estos males no han sido básicamente eliminados luego del golpe de Estado del 05 de abril del año 1992, aun cuando una de las razones solicitadas para su ejecución fue la caótica situación de la

Administración de Justicia y la necesidad de modificar tal panorama, que era quizás el tema de mayor importancia en esa época.

En la época actual, en el mes de Noviembre del 2016, los peruanos fuimos testigos de cómo un Juez de Investigación Preparatoria (Provisional) decidió no aceptar el pedido de la Fiscalía, respecto a la Prisión Preventiva que solicitó para los integrantes de una presunta organización delictiva “Los Monos de Quepepampa”, investigados por asociación ilícita para delinquir, extorsión, sicariato, entre otros delitos; limitándose el Juez, en su intento de justificar su resolución, a indicar que, el Fiscal no presentó suficientes elementos de convicción para disponer la Prisión Preventiva de los integrantes de dicha banda. No mencionó en ningún momento que, había sido víctima de amenazas por parte de la banda delictiva. Posteriormente, se supo que realmente sí existen videos, audios, y medios probatorios suficientes para ordenar la prisión preventiva, toda vez que era una investigación que un buen grupo de policías y fiscales estuvieron realizando desde hace varios meses atrás para lograr la captura de los integrantes de la banda. Lo que generó la indignación del pueblo peruano en general, del Ministro del Interior, y del mismo Presidente de la República, quien a los pocos días de esa nefasta decisión judicial, en una conferencia de prensa, conjuntamente con el Presidente del Poder Judicial, anunció el cese en sus funciones del Juez antes mencionado, quien además no era juez titular, sino un juez provisional. Aunque no estamos en un caso de una sentencia propiamente dicha, pero si estamos frente a resolución judicial, en la que vemos a un Juez penal, resolver o por temor o por corrupción. Lo que confirma una vez más, que además de la corrupción, es importante analizar el tema de la provisionalidad de la gran mayoría de jueces que se encuentran en dicha situación, y que el Consejo Nacional de la Magistratura - CNM, juega un

papel importante en la designación y nombramiento de jueces y fiscales, cuyo actuar se ve disminuido, por decir lo menos, al tener entre sus integrantes a representantes de colegios profesionales que no son abogados. Es por ello que, el ejecutivo está estudiando la posibilidad de reestructurar la composición de los miembros del CNM, para convertirlo en más dinámicos, eficientes y eficaces. La población lo espera y aprueba.

Sin embargo, se advierte, que se presenta una vez más la injerencia, del poder político, no sólo por parte del Poder Ejecutivo, sino también de los otros grupos políticos, en la conformación del CNM, por lo que, esperemos que la nueva composición del CNM, si se da, sea de lo más imparcial para que ellos puedan también designar y nombrar jueces y fiscales que adecuen sus decisiones dentro del marco legal establecido y acorde a la justicia.

Debemos mencionar, asimismo, que la designación de Jueces por el Poder Ejecutivo no está fundado en ningún principio de derecho político. Ya que a los gobiernos les interesa conservar esa atribución que engrandece su dominio a sus anchas, pues los tiene manipulados y maniatados, con la firme promesa de hacerse cobro algún día por el favor de que fueron nombrados.

En este contexto, resulta pertinente mencionar que la Teoría de la Separación de Poderes, esquema en el cual está adscrita la Constitución Política del Perú ha aportado, sin embargo algunos elementos de Juicio importantes para el proyecto y operación de la correcta Función Jurisdiccional.

En ese orden de ideas, se hace evidente que el rasgo específico de la desconfianza en la Administración de Justicia tiene que ver con su comercialización, lo que lleva a

sostener que la justicia tiene un precio: primero son los gastos legales que no incluyen la corrupción; pero el segundo nivel está compuesto por coimas y remuneraciones ilegales solicitados por los operadores del sistema, lo que en realidad son los sospechosos, que en la mayoría de los casos son indispensables para alcanzar la justicia tristemente.

Asimismo, la independencia del Poder Judicial no sólo exige la ausencia en sus entrañas de representantes directos de los otros poderes. También requiere que no tenga vinculaciones en su origen con aquellos a quienes debe controlarse en la constitucionalidad de sus actos y decisiones, así como independencia adecuada y manejo propio en materia presupuestal, que no impida sus iniciativas concretas por imposición de límites cuantitativos vía el Presupuesto General de la República y su ejecución por las autoridades gubernamentales.

En el ámbito local:

Un expresidente de la Corte Superior de Justicia de Junín, cuya Sede es en la ciudad de Huancayo, afirmó en una alocución en el año 2012, que los bajos sueldos y la desmotivación laboral afectan el desempeño de los trabajadores de la administración de justicia. Así lo dijo durante su discurso con motivo del 92 aniversario de la Corte Superior de Justicia de Junín y a la que asistieron diversas autoridades.

“Nos hemos propuesto generar cambios para motivar al personal y elevar la moral desde el presidente hasta el vigilante. Todo ello implica el mejoramiento de los ambientes físicos y nuevos sistemas de administración”, remarcó el magistrado. El magistrado pidió a los jueces mostrar actitudes y conductas que satisfagan los anhelos de la población. Y como sabemos, la mejor satisfacción que se le puede dar a la

población es una administración de justicia rápida y oportuna, dentro del marco constitucional y de las leyes, ello a través de un debido proceso, respetando los derechos fundamentales, y emitiendo resoluciones judiciales que sean debidamente motivadas y fundamentadas, de acuerdo a ley, y que demuestre una alta calidad en la emisión de las sentencias judiciales. Esperemos que haya calado hondo en las conciencias de los jueces.

En el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011). En el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N°01617-2014-02-1501-JR-LA02, del Distrito Judicial de Junín – Huancayo, que comprende un proceso laboral sobre

Indemnización por Despido Arbitrario; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; la misma que apelada, se concedió la apelación con efecto suspensivo y se elevó los autos al Superior Jerárquico, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia confirmatoria, pues se resolvió CONFIRMAR la Sentencia de primera instancia.

Además, en términos de plazos, se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda, hasta la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, transcurrió 06 meses y 27 días.

Ante las constantes denuncias de la población, sobre el fenómeno de la administración de justicia deficientes e ineficaz, tildados de corrupción y lentitud; la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH, ha establecido una línea de investigación en la escuela profesional de derecho con el fin de observar y analizar las sentencias de primera y segunda instancia.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°01617-2014-02-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín - Huancayo?. Para resolver el problema se traza un objetivo general.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°01617-2014-02-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Huancayo.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

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

Cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

El presente trabajo referido al análisis de la calidad de sentencia recaídas sobre un proceso laboral de Indemnización por Despido Arbitrario se justifica; porque es importante para mi formación profesional, y porque además, se tiene que la administración de justicia no goza de la aceptación de los justiciables y de la población en general, pues no genera la confianza requerida de que estamos frente a un ente imparcial y justo, más por el contrario, respecto a ella, se tienen calificativos y situaciones de desconfianza y de corrupción, debido a la difícil situación que viene registrando el Poder Judicial, no solo relacionado a la corrupción en todos los niveles, sino en la falta de recurso humanos y logísticos que viene sufriendo, además de las bajas remuneraciones del personal jurisdiccional. Situación que requiere urgente atención, y efectuar una profunda reforma institucional, para disminuir los efectos nocivos en nuestra sociedad, considerando que la justicia es un valor importante para la convivencia humana, en un Estado de Derecho.

Por lo antes mencionado, los resultados del presente trabajo, estamos seguros van a contribuir a la mejor administración de justicia en nuestro país.

De ahí, la importancia y utilidad de los resultados; porque tendrán aplicación inmediata, respecto a los operadores del derecho, y específicamente a los encargados de la administración de justicia, que en definitiva será beneficioso para los justiciables, y a la sociedad en su conjunto

En el caso particular de los procesos laborales, se sabe que en muchos casos los trabajadores despedidos incausadamente se encuentran en un estado de indefensión, por decir lo menos, habida cuenta que este desconoce sus derechos, no cuenta con los recursos económicos para contratar un abogado, y lo que es peor aún, los jueces lejos

de impartir justicia, inclinan la balanza de la justicia por el lado del empleador quien se encuentra en mejores condiciones, para enfrentar un proceso judicial, o como en muchos casos, los jueces no realizan un motivación de sus sentencias, como dispone la ley, y como opinan los juristas.

De ahí que resulta necesario mencionar a Zavaleta (2014), quien respecto a la motivación, nos dice:

Motivar una sentencia consiste en argumentar, en dar razones en apoyo de las premisas del razonamiento judicial. Tal motivación comparte entonces, las mismas características que he expuesto sobre la argumentación en general, pero calificadas en función del campo en el cual se desarrolla. Así, la motivación también presenta una ambigüedad proceso-producto; de manera que puede ser vista como la acción de justificar una resolución judicial, o, desde otro ángulo, como los fundamentos plasmados en la sentencia que respaldan el fallo. (p.40)

Por estas consideraciones, es básico sensibilizar a los jueces, para que produzcan resoluciones, no solo basadas en los hechos y las normas, de lo cual no se duda; pero a ello es fundamental sumar otras exigencias, como son: el compromiso; la concienciación; la capacitación en técnicas de redacción; la lectura crítica; actualización en temas fundamentales; trato igual a los sujetos del proceso; etc.; de tal forma que el texto de las sentencias, sean entendibles y accesibles, especialmente para quienes los justiciables, quienes no siempre tienen formación jurídica, todo ello orientado a asegurar la comunicación entre el justiciable y el Estado. El propósito es, contribuir desde distintos estamentos a disminuir la desconfianza social que se revelan en las encuestas, en los medios de comunicación, en la formulación de quejas y denuncias.

Lo que va a conllevar que, los operadores del derecho, especialmente lo abogados, y jueces puedan contribuir a que, se emitan sentencias más justas, con arreglo a ley, y que coadyuven a un mejor convivencia entre los seres humanos.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

González, J. (2006), en Chile, investigó: *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*, y sus conclusiones fueron: **a)** La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, 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; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. **b)** Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. **c)** La forma en que la sana crítica se ha empleado 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.

Sarango, H. (2008), en Ecuador; investigó: *El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*; en éste trabajo, en base a

resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: **a)** Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. **b)** Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad —demandante y demandado— para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. **c)** El debido proceso legal —judicial y administrativo— está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. **d)** Los Estados están obligados, al amparo de los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia, y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate, ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. **e)** El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada

a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. **f)** La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito. **g)** Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable. **h)** Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala. **i)** Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el

fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. (...).

Franciskovic (2011), en su obra *Estudios sobre los medios impugnatorios en el proceso civil. La Sentencia Arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*, refiriéndose a la motivación nos dice:

La motivación de una resolución –en especial de una sentencia- supone una justificación racional, no arbitraria de esta, expresada mediante un razonamiento lógico concreto, no abstracto, particular, no genérico, esta justificación debe incluir:

- a) Un juicio lógico.
- b) Motivación razonada del derecho.
- c) Motivación razonada de los hechos.
- d) Respuesta a las pretensiones de las partes. (p.213)

Por su parte, Gozáni (2005), en su investigación realizada sobre la Sentencia, en su obra *Elementos del Derecho Procesal Civil*, nos dice lo siguiente:

La sentencia tiene formas que se basan en el principio de legalidad. Ellas deben estar presentes porque su ausencia determina la nulidad absoluta o relativa del acto, dependiendo ello de la gravedad y trascendencia del vicio implícito.

En su oportunidad, Castillo (2013), en su magistral obra *Proscripción de la arbitrariedad y motivación*, nos dice:

La exigencia de motivación de las decisiones judiciales pretende hacer prevalecer el derecho como acto de razón y de reflexión, por encima a la de un simple acto de voluntad y de poder. Se trata de un instrumento que busca evitar la arbitrariedad del poder. La motivación de las resoluciones judiciales es una garantía para la plena vigencia y efectividad de los derechos fundamentales y una prevención contra las decisiones caprichosas y arbitrarias de los jueces, en especial, en lo que se refiere al ámbito fáctico y la valoración de las pruebas en la decisión judicial. (p.p. 76 – 77)

En reiterada jurisprudencia, el Tribunal Constitucional peruano ha entendido que todos los poderes públicos deben respetar y cumplir de manera estricta con las reglas del debido proceso, entre las que se cuenta como uno de los elementos básicos, el deber de motivar y fundamentar los actos y decisiones administrativas y resoluciones judiciales.

Dicho deber lo ha declarado respecto a todo ente público como por ejemplo, los Ministerios del Estado, las Municipalidades (Exp.N°1238-2000-AA/TC), etc. En alguna ocasión el Tribunal Constitucional, al declarar fundada una demanda de amparo, ha sugerido que una disposición con rango de ley al afectar un derecho fundamental (v.gr. el derecho al trabajo) debe estar debidamente fundamentada.

El afirmar que existen actos funcionariales emanados de la más alta investidura de la organización estatal que no puede ser objeto de control constitucional, supone sostener que en tales ámbitos la Constitución ha perdido su condición de norma jurídica, para volver a ser una mera carta política referencial, incapaz de vincular al poder. Es por

ello que constituye una consecuencia directa del carácter jurídico de la Constitución, el control jurisdiccional de los actos de todos los poderes públicos y de los particulares.

Por mandato constitucional, la motivación se entiende debe ser escrita.

Si bien la Constitución Peruana no regula expresamente el deber de motivar los actos administrativos se trata tanto de una garantía inherente al debido proceso y de un principio constitucional implícito. El Tribunal Constitucional ha sostenido que: “La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso.

De una lectura superficial y sesgada del texto constitucional se puede concluir que el deber de motivar las resoluciones solo tiene eficacia cuando se trata de una resolución judicial. Sin embargo, como ha sostenido el Tribunal Constitucional peruano, esta interpretación sería inconstitucional, porque se estaría dejando un margen abierto para la actuación arbitraria de los poderes públicos y privados que materializan sus actos mediante resoluciones. En tal sentido, la eficacia del derecho a la motivación de las

resoluciones, en general, también se extiende a todos aquellos procesos y procedimientos, cualesquiera sea su naturaleza.

En concordancia con la orientación moderna, motivar una sentencia consiste en argumentar, en dar razones en apoyo de las premisas del razonamiento judicial. Tal motivación comparte entonces, las mismas características que he expuesto sobre la argumentación en general, pero calificadas en función del campo en el cual se desarrolla. Así, la motivación también presenta una ambigüedad proceso-producto; de manera que puede ser vista como la acción de justificar una resolución judicial, o, desde otro ángulo, como los fundamentos plasmados en la sentencia que respaldan el fallo.

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Por otro lado, la motivación puede generarse previamente a la decisión –mediante los informes o dictámenes correspondientes- o concurrentemente con la resolución, esto es, puede elaborarse simultáneamente con la decisión. En cualquier caso, siempre deberá quedar consignada en la resolución.

Es así que, la debida motivación debe estar presente en toda resolución que se emita en un proceso. Este derecho implica que cualquier decisión cuente con un razonamiento que no sea aparente o defectuoso, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican, de manera tal que los destinatarios, a partir de conocer las razones por las cuales se decidió en un

sentido o en otro, estén en la aptitud de realizar los actos necesarios para la defensa de su derecho. El derecho a la motivación es un presupuesto fundamental para el adecuado y constitucional ejercicio del derecho a la tutela procesal efectiva.

El Tribunal Constitucional peruano ha declarado lo que sigue: “la motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional. El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional. Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa. En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N°27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo. Y ello va a repercutir en la calidad de las Sentencias que emiten los juzgadores, que definitiva tendrá su mayor consecuencia en la interrelación y la convivencia humana.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS PROCESALES RELACIONADAS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO

2.2.1.1. LA POTESTAD JURISDICCIONAL DEL ESTADO

2.2.1.1.1. La jurisdicción

2.2.1.1.1.1. Definiciones

La Jurisdicción, según Gozaini (2005), nos dice que:

La Jurisdicción es uno de los pilares donde asienta el Derecho Procesal, junto con la acción y el proceso. Significa *decir el derecho (juris – dictio)*, de manera que para cumplir esta función es necesario señalar a quienes lo pueden hacer.

Es una forma política de organizar al Estado, permitiendo que los Jueces tengan la misión de administrar justicia y actuar en los conflictos entre personas.

De algún modo, es una consecuencia de la prohibición de resolver controversias por mano propia (Ley del Talión), de forma que el Estado, a través de los Jueces, ejerce un poder especial que se denomina jurisdicción. Esta es una atribución única e intransferible.

Pero al mismo tiempo, el Estado se obliga a organizar la labor encomendada, asumiendo entonces un deber para con las personas. Esta función jurisdiccional se ejerce por un tercero imparcial (Juez), como repulsa a la justicia de mano propia, debiendo el juez estar calificado para juzgar a través de las atribuciones que contiene el poder jurisdiccional. De esta manera, las decisiones jurisdiccionales son definitivas como autoridad de cosa juzgada, esto es, con imposibilidad de revisarse lo actuado, salvo excepciones absolutamente justificadas (p.75)

El término jurisdicción, comprende a la función pública, ejecutada por entes estatales con potestad para administrar justicia, de acuerdo a 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 con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución (Couture, 2002).

En definitiva, es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento.

Al respecto Hurtado (2014), nos dice que:

El vocablo jurisdicción deriva del latín *ius decire* que significa “decir el derecho”. Tiene acepciones diversas en el lenguaje coloquial o popular, como ámbito territorial (ej. Inmueble ubicado en determinada jurisdicción), como sinónimo de competencia (ej. Juez incompetente porque el asunto no se encuentra dentro de su jurisdicción), como poderes y deberes (ej. Facultades de organismos para imponer multa o resolver asuntos administrativos). (p.30)

2.2.1.1.1.2. Características de la jurisdicción

Según Couture (1977) nos dice que:

La actividad de dirimir conflictos y decidir controversias es uno de los fines primarios del Estado. Sin esa función, el Estado no se concibe como tal. Privados los individuos de la facultad de hacerse justicia por su mano, el orden jurídico les ha investido del derecho de acción y al Estado del deber de la jurisdicción. (p.39)

2.2.1.1.1.3. Elementos de la jurisdicción

En la misma línea de Couture (1977), este nos dice que:

La jurisdicción tiene, como se acaba de expresar, algunos elementos formales, de carácter externo, que permiten indicar su presencia.

Las partes son, normalmente, un actor y un demandado. Eventualmente los terceros pueden o deben asumir la condición de partes en los casos previstos en la ley. Los jueces son, normalmente, los jueces del Estado. En ciertos países los órganos de la jurisdicción eclesiástica subrogan o sustituyen a los órganos del Estado en algunas relaciones de familia.

Existen también jurisdicciones domésticas, como la jurisdicción deportiva, o la jurisdicción asociacional, que regula la disciplina interna de las asociaciones civiles. Pero esas actividades que en algunos casos pueden ser también verdaderos subrogados de la jurisdicción, no son jurisdicción en sentido estricto.

También es elemento formal el procedimiento. La jurisdicción opera con arreglo a un método de debate que se denomina procedimiento. (p.p. 34 - 35)

2.2.1.2. Principios Constitucionales relacionados con la función jurisdiccional.

De conformidad con lo consagrado en el artículo 139° de Constitución Política del Estado, son principios y derechos de función jurisdiccional:

1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.

No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y arbitral.

No hay proceso judicial por comisión o delegación.

2. La independencia del en el ejercicio de la función jurisdiccional.

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno.

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción, ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

4. La publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley. Los procesos judiciales por responsabilidad de funcionarios públicos, y por los delitos cometidos por medio de la prensa ay los que se refieren a derechos fundamentales garantizados por la Constitución, son siempre públicos.

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

6. La pluralidad de la instancia.

7. La indemnización, en la forma que determine la ley, por los errores judiciales en los procesos penales y por las detenciones arbitrarias, sin perjuicio de la responsabilidad a que hubiere lugar.

8. El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.
En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.
9. El principio de inaplicabilidad por analogía de la ley penal y de las normas que restrinjan derechos.
10. El principio de no ser penado sin proceso judicial.
11. La aplicación de la ley más favorable al procesado en caso de duda o de conflicto entre leyes penales.
12. El principio de no ser condenado en ausencia.
13. La prohibición de revivir procesos fenecidos con resolución ejecutoriada. La amnistía, el indulto, el sobreseimiento definitivo y la prescripción producen los efectos de cosa juzgada.
14. 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 su defensor de su elección y a ser asesorada por este desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.
15. El principio de que toda persona debe ser informada, inmediatamente y por escrito, de las causas o razones de su detención.
16. El principio de la gratuidad de la administración de justicia y de la defensa gratuita para las personas de escasos recursos; y, para todos, en los casos que la ley señala.
17. La participación popular en el nombramiento y en la revocación de magistrados, conforme a ley.

18. La obligación del Poder Ejecutivo de prestar la colaboración que en los procesos le sea requerida.
19. La prohibición de ejercer función judicial por quien 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.
20. El principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.
21. El derecho de los reclusos y sentenciados de ocupar establecimientos adecuados.
22. El principio de que el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad.

2.2.1.2.1. El Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Respecto a este principio Monroy (2005), nos dice lo siguiente:

Un primer tema a precisar es si los conceptos que aparecen al inicio de la norma en comentario (debido proceso y tutela jurisdiccional) son distintos o se trata de una infeliz tautología o, más bien, de una necesaria reiterancia. Es absolutamente obvio que los orígenes históricos de ambos conceptos son distintos y no solo eso, sino que, además, se desarrollaron en contextos históricos distintos, con lo cual, lo que se haga por integrarlos o separarlos tiene que asumir como conocido el dato histórico citado pero no servirse de él para la respuesta, porque se estaría reduciendo a niveles de enajenación el contenido jurídico de la discusión. En otras palabras, por razones históricas las categorías tienen origen diferente, pero eso no necesariamente las hace distintas.

Por otro lado, creemos que la identidad o diferencia de estas categorías no debe ser producto de un análisis dogmático respecto de lo que tal o cual concepto debe o debería contener, sino más bien debe ser producto de aquello que, desde una perspectiva científica y práctica, constituya una mejor aportación al sistema. Es decir, si la identidad o la diferencia existen, que así sea a partir de la importancia que tal identidad o diferencia producen para concretar los objetivos a obtenerse de la vigencia del ordenamiento jurídico.

En mi opinión se trata de dos categorías distintas, aunque entre ellas existe una relación de inclusión (una está comprendida dentro de la otra). Cuando se hace referencia al derecho a un debido proceso, se afirma la existencia de un derecho continente al interior del cual existen cierto número de derechos fundamentales que aseguran el reconocimiento y plenitud de un sujeto de derecho dentro de un procedimiento o proceso. Así, serán expresiones del derecho continente (debido proceso) el de ser juzgado por un juez competente, de ser emplazado válidamente, de poder contradecir en un plazo razonable, de ser procesado en base a un procedimiento previamente establecido legalmente, de poder probar sus afirmaciones o de impugnar las decisiones que no lo conformen, entre otras. (p.p. 496-497)

2.2.1.2.2. El Principio de la Motivación escrita de las resoluciones judiciales.

Respecto a este principio Ariano (2005), nos dice lo siguiente:

La introducción del deber de motivar las sentencias va de la mano con la evolución del moderno Estado de Derecho, uno de cuyos postulados es el sometimiento de todo órgano depositario de poder a la normatividad vigente. No por nada la obligatoriedad de la motivación de las sentencias es un legado de la Revolución Francesa, a la que le debemos las principales bases sobre las cuales un poco todos hemos construido nuestro sistema de legalidad.

La motivación escrita (que es lo que exige la Constitución) de las resoluciones judiciales pueden cumplir, dependiendo del ángulo en que se miren hasta tres funciones:

Desde el punto de vista del juez: una función **preventiva** de los errores, en cuanto debiendo aquel dar cuenta por escrito de las razones por las que ha llegado a su fallo, al momento de redactar su resolución podría bien darse cuenta de aquellos errores que podría haber cometido en su operación intelectual previa y autoenmendarse.

Desde el punto de vista de las partes: una función **endoprocesal** o de **garantía de defensa** en cuanto les permite conocer la *ratio decidendi* de la resolución y, como tal, detectar esos errores que se mantendrían ocultos si no se explicitaran por escrito, a los efectos de poder utilizar las impugnaciones enderezadas a reparar tales errores.

Desde el punto de vista de la colectividad: una función **extraprocesal** o **democrática** de garantía de publicidad (y como tal de exclusión o de detección de la arbitrariedad) en el ejercicio del poder por parte del juez. Como fuere, lo cierto es que la motivación es unánimemente concebida como una garantía, es más, se ha dicho que es una “garantía del cierre del sistema” en cuanto ella “puede ser considerada como el principal parámetro tanto de la legitimación interna como de la externa o democrática de la función judicial. (p.p. 504, 507,508)

2.2.1.2.3. El Principio de la Pluralidad de Instancia.

Siguiendo a Couture (1977), nos dice, respecto a este tema que:

Uno de los problemas de política procesal que durante más tiempo ha requerido la atención de los reformadores de la legislación en este campo de derecho, es el relativo a la unidad o pluralidad de las instancias en el proceso.

En el proceso primitivo no se concibe la pluralidad de instancias. Siendo el fallo una manifestación de la divinidad, no existe órgano superior a ella capaz de revocar sus decisiones. Pero a medida que el proceso va incorporándose al orden estatal, se va advirtiendo la conveniencia de poner a las partes a cubierto del error o la arbitrariedad del juez. Específicamente en los casos de justicia delegada del poder señorial o real, se reputa siempre que el rey o señor tienen el poder de decidir en último grado el caso decidido por sus delegados.

En su etapa actual, el problema se plantea como un poder de revisión de parte de los órganos superiores de la jurisdicción. Pero entonces surge el planteamiento en estos términos: si en último término, la sentencia del juez superior es la que ha

prevalecer, la primera sentencia es innecesaria y podría irse directamente, *omisso medio*, a la sentencia definitiva.

Sin embargo, el problema, que continúa siendo objeto de debates, es más complejo de lo que parece en ese planteamiento. La primera instancia debe ser siempre destinada a recoger las exposiciones de las partes y los materiales de prueba requeridos por la decisión. La tendencia actual es a confiar a un juez unipersonal la tarea de recoger esos materiales. Un cuerpo colegiado es, por su propia composición, menos apto para realizar ese cometido. Pero en cambio, el juez unipersonal ofrece menos garantías en la decisión; y de aquí surge la necesidad de no dar a ese órgano unipersonal, los plenos poderes de decisión, única e irrevocable, sobre la conducción del procedimiento o la decisión de asunto.

La segunda instancia constituye siempre una garantía para el justiciable. En todo caso constituye un predominio de la razón sobre la autoridad. Lo que la técnica legislativa procesal debe asegurar es que el proceso de revisión en segunda instancia se realice con el menor dispendio posible de energías. (p.p.171 – 172).

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

La Constitución de 1979 como la 1993 establecen las siguientes garantías del derecho de defensa, aunque con un orden distinto: a) nadie puede ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso, b) toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención y c) toda persona tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por este desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.

Consideramos que el derecho de defensa, al ser una manifestación de un derecho fundamental como el debido proceso, debería estar previsto en el catálogo de derechos

fundamentales y desligados de la función jurisdiccional, a fin de facilitar su aplicación y observancia en el ámbito administrativo y entre particulares.

2.2.1.3. LA COMPETENCIA

2.2.1.3.1. Definiciones

Competencia, es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

La competencia, entonces, es una categoría jurídica, que en la praxis viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la Ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial conocen el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión.

Al respecto de la Competencia, Ledesma (2008) nos dice:

Tradicionalmente los conceptos de jurisdicción y competencia eran tratados como sinónimos. Hoy en día se concibe que la competencia es una medida de la jurisdicción. Todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez

con jurisdicción, pero un juez incompetente es un juez con jurisdicción pero sin competencia.

La afirmación universal de que la competencia es la medida de la jurisdicción no goza del reconocimiento de un sector de la doctrina porque consideran que la jurisdicción implica labor de juzgamiento, esta carece de medida porque el juez es soberano en la evaluación de los hechos, en la interpretación de las conductas y en la aplicación de la norma que considere apropiada para cada caso. (p.p. 96 - 97)

La competencia se convierte así en un factor muy importante para el inicio del proceso, porque si el Juez al que invocaron no llegara, por alguna razón, a ser competente, todo el proceso sería inválido y aquel que estaría por resolver un conflicto no sería el predeterminado por ley para hacerlo, con lo que todo el proceso sería nulo. Esto explica que la competencia se encuentre dentro de los llamados *presupuestos procesales*. La competencia es, por ello, el conjunto de criterios que determinan el ejercicio válido de la potestad jurisdiccional en un determinado proceso.

Al respecto, y refiriéndose a la Competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **Priori** et al (2011) nos dice que:

La competencia es el desarrollo del derecho al juez natural. Esta institución supone una predeterminación únicamente realizada por ley (o por norma con rango de ley) que establezca de manera indubitable a qué juez le corresponde conocer un determinado conflicto.

Es necesario recordar nuevamente que, en un proceso laboral, la definición de competencia atenderá sobre todo las necesidades del trabajador, ya que éste es un proceso que debe tratar de igualar a las partes, desiguales por la naturaleza de la relación preexistente.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene en consideración los siguientes criterios para determinar la competencia:

- (i) La materia de la controversia
- (ii) El grado (o función) del órgano jurisdiccional.

(iii) La cuantía de la pretensión y

(iv) El territorio (distrito judicial).

En esta sede es muy importante mencionar que el cambio más saltante en materia de competencia en la NLPT, es que existen procesos laborales que se pueden iniciar ante los jueces de paz.

Ello genera una importante consecuencia, en la medida en que todo proceso que se inicia ante juez de paz impide a las partes plantear un recurso de casación. (p.p. 62 - 63).

2.2.1.3.2. Criterios para determinar la competencia en materia civil

Según el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su Artículo 49° Competencia de los Juzgados Civiles, establece que: Los Juzgados Civiles conocen: 1.- De los asuntos en materia civil, que no sean de competencia de otros Juzgados Especializados; 2.- De las Acciones de Amparo; 3.- De los asuntos que les corresponden a los Juzgados de Familia, de Trabajo y Agrario, en los lugares donde no existan éstos; 4.- De los asuntos civiles contra el Estado, en las sedes de los Distritos Judiciales; 5.- En grado de apelación los asuntos de su competencia que resuelven los Juzgados de Paz Letrados; y 6.- De los demás asuntos que les corresponda conforme a ley.

2.2.1.3.3 Determinación de la competencia en el caso concreto en estudio

En el presente caso, la competencia se ha determinado por el territorio, la materia y la cuantía. En este sentido, de acuerdo a su naturaleza, al auto admisorio y a la Demanda del presente caso, le ha correspondido el Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huancayo,

del Distrito Judicial de Junín, a través de un Proceso Abreviado, y la materia es Indemnización por Despido Arbitrario.

2.2.1.4. ACCIÓN

2.2.1.4.1. Definiciones

Según Couture (1977), al referirse a la Acción, nos dice que:

La acción es, en nuestro concepto, el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles satisfacción de una pretensión.

Históricamente este derecho ha sido confundido con otros poderes jurídicos o facultades a los que se confiere el mismo nombre. La doctrina, luego de una tarea que ya lleva casi un siglo, ha logrado aislarlo y determinar su esencia, habiendo sido objeto de una formulación especial en el art. 10° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. (p.57)

2.2.1.4.2. Características de la acción

Sobre la acción, Gozaíni (2005) nos dice:

El término en análisis, contiene diversas acepciones que se apartan del vocablo original del cual provienen (latín: “*actio*” y éste de “*agere*”: actuar); por eso, confunde al investigador y produce la dispersión de conceptos según el ángulo que focalice el estudioso.

Al derecho procesal le importa la acción como actividad de las partes y, más concretamente, de que formula el reclamo al órgano jurisdiccional.

Si en sus orígenes el hombre no necesitaba de la justicia dado que primaba la fuerza como respuesta y composición a los disturbios entre ellos, con la sociedad organizada, el Estado cobra una importancia singular, trascendente. Se apropia de

esa posibilidad de autotutela y legitima el uso de la fuerza en instituciones legalmente establecidas.

El interrogante que plantea el derecho procesal es, si ese reclamo puede hacerse únicamente por quien tiene un perjuicio directo, es decir, por quien resulta directamente afectado por la cuestión que motiva la demanda judicial o, en su caso, si la actividad de petición puede desvincularse de ese derecho y fundarse en uno propio, diferente o proyectado desde el derecho sustancial (p. 44)

La acción es el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley (Chiovenda. 1977. p. 68)

Finalmente, y al respecto, Gozaíni (2005) afirma que:

La acción no es más que un acto de contenido estrictamente procesal, destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional. Esta, conocida la petición, iniciará un proceso y de este modo cerrará el circuito característico, propio e inconfundible, del proceso judicial.

Este acto de pedir informa al mismo tiempo una manifestación típica del derecho constitucional de petición. Como tal, el carácter abstracto que pondera se refleja en la posibilidad de optar por la vida del litigio y, con ello, depositar la confianza para que sean los jueces quienes resuelvan el conflicto planteado.

Para obrar en este sentido, no se necesita tener razón ni derecho; basta con que el Estado le garantice el acceso irrestricto. Si no cuenta con suficientes fundamentos, la sentencia no será favorable.

De este modo, la acción sería también un derecho subjetivo, inspirado en el deber del Estado de otorgar tutela efectiva.

Además tiene carácter procesal, porque más allá de la garantía que supone, tiene como finalidad la protección jurisdiccional. (p.49)

2.2.1.5. LA PRETENSIÓN

2.2.1.5.1. Definiciones.

Una de las características que distingue a las normas jurídicas sustanciales es la “coercibilidad”, es decir, la emisión de un deber que tiene que cumplir el destinatario. Se diferencia así de otras “normas” o “reglas”, como las de cortesía, etc.

Que una norma sea “coercible” significa que existe la posibilidad de imponer su acatamiento y doblegar la voluntad del renuente. Pero, la realidad práctica advierte que no es suficiente la obra del legislador que sanciona la ley. Hace falta medios complementarios que justifiquen esa actividad compulsiva.

En tal sentido, las reglas de derecho contienen además de una exhortación dirigida a quienes deben observarla, “una amenaza de represión para los que no la observen y una promesa de ayuda para los que obren de conformidad con las mismas”. En esto consiste la coerción: en que el cumplimiento de la norma está garantizado por la fuerza del Estado: a él le importa que se ejecute el mandamiento legal, aunque deba serlo contra la voluntad del titular del deber jurídico.

La actividad a que se está haciendo referencia no es otra que la jurisdiccional y se pone en movimiento en nuestro proceso civil, generalmente, por iniciativa del titular del derecho subjetivo insatisfecho.

Ese primer movimiento constituye un pedido: hacerse oír ante las autoridades. En otros términos, una petición que reclama aquella promesa de asistencia que implícitamente contiene las normas de derecho.

Lo que se pide es una pretensión y, como tal, se diferencia del derecho de acceder a los jueces. Una cosa es la acción, otra la pretensión.

Sobre el particular, Gozáni (2005) nos dice lo siguiente:

La Pretensión no es algo que se tiene (como se posee un derecho) sino algo que se hace. Es una actividad que se relaciona directamente con el derecho de acción. El estudio de la pretensión se censura, entonces, en el análisis de la actividad de reclamar el bien de la vida a que se aspira, con fundamentos en el derecho subjetivo insatisfecho. (p. 52)

2.2.1.5.2. Elementos de la pretensión

Al respecto, Gozaini (2005), nos dice que:

Toda pretensión contiene dos elementos esenciales: objeto y fundamento. El primero se relaciona con los contenidos analizados precedentemente. El fundamento, por su parte, se vincula con las razones de hecho y de derecho que porta la voluntad petitoria declarada. (p.53)

2.2.1.6. EL PROCESO

2.2.1.6.1. Definiciones

El vocablo proceso (*processus*, de *procedere*) significa avanzar, marchar hasta un fin determinado, no de una sola vez sino a través de sucesivos momentos, así se habla de un proceso químico, de un proceso de desarrollo, de un proceso de curación. Llevada la idea al sistema judicial, el proceso es, en sí mismo, un método de debate que se desarrolla en etapas determinadas. En él, participan elementos humanos. Jueces, auxiliares, partes testigos, peritos, etc., quienes actúan según ciertas formas preestablecidas en la ley. Ellas constituyen el procedimiento y resguardan la producción de actos jurídicos procesales, vale decir, actos humanos dirigidos por la voluntad jurídica.

Al respecto, y en ese orden de ideas, Gozaíni (2005) nos dice que:

Se llama proceso judicial a un sistema compuesto por una serie de actos, derivados de la parte y del órgano judicial, coordinados entre sí y realizados en forma sucesiva, que tienen como fin fundamental lograr la justa composición del conflicto. El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional. (p. 107)

2.2.1.6.2. Funciones del proceso

Sobre el particular, específicamente sobre la función privada del proceso, Couture (1977), nos dice que:

Desprovisto el individuo, por virtud de un largo fenómeno histórico, de la facultad de hacerse justicia por su mano, halla en el proceso el instrumento idóneo para obtener la satisfacción de su interés legítimo por acto de la autoridad.

La primera de todas las concepciones sobre la naturaleza del ser, pues, una concepción eminentemente privada: el derecho sirve al individuo, y tiende a satisfacer sus aspiraciones. Si el individuo no tuviera la seguridad de que existe en el orden del derecho un instrumento idóneo para darle la razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta, su fe en el derecho habría desaparecido. (p.146)

Asimismo, en la misma línea de Couture (1977), este nos dice, referente a la Función Pública del proceso que:

Colocada en primer plano la premisa de que el derecho satisface antes que nada una necesidad individual, debemos hacernos cargo de la proyección social que esta tutela lleva consigo.

En un trabajo contemporáneo se afirma que “para el proceso civil como institución está en primer el interés de la colectividad, ya que sus fines son la realización del

derecho y el afianzamiento de la paz jurídica. El particular puede ocupar el tiempo y las energías de los tribunales estatales solamente y en tanto que para él exista la necesidad de tutela jurídica”.

En nuestro concepto, en cambio, el interés de la colectividad no procede al interés privado, sino que se halla en idéntico plano que este.

El Estado no tiene en el proceso un interés superior a la suma de los intereses individuales. Lo que ocurre es que el proceso sirve al derecho como un instrumento de creación vivificante, como una constante renovación de las soluciones históricas forjadas en el pasado. El derecho se realiza cada día en la jurisprudencia. Satisface el interés individual, queda todavía un abundante residuo de intereses no individuales que han quedado satisfechos.

En este sentido, y acaso sólo éste, corresponde compartir la teoría que señala al proceso como el medio idóneo de asegurar la *lex continuitatis* del derecho, su efectividad en la experiencia jurídica.

Ése es, sin duda, su fin social, proveniente de la suma de los fines individuales. (p.p.146-147)

2.2.1.6.3. El proceso como garantía constitucional

A este respecto, el maestro Couture (1977), nos dice en principio que:

En su desenvolvimiento lógico, las premisas de este tema son las siguientes: a) la Constitución presupone la existencia de un proceso como garantía de la persona humana; b) la ley, en el desenvolvimiento normativo jerárquico de preceptos, debe instituir ese proceso; c) pero la ley no puede instituir formas que hagan ilusoria la concepción del proceso consagrada en la Constitución; d) si la ley instituyera una forma de proceso que privara al individuo de una razonable oportunidad para hacer valer su derecho, sería inconstitucional; e) en esas condiciones, deben entrar en juego los medios de impugnación que el orden jurídico local instituya para hacer efectivo el contralor de la constitucionalidad de las leyes.(p.p.149-150)

Las Constituciones del siglo XX han considerado, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal era necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ellas se hace acreedora.

Esos preceptos constitucionales han llegado hasta la declaración universal de los derechos del hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948, cuyos textos ya citados con anterioridad dice:

“8°. Toda persona tiene un recurso para ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley”.

“10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.

Incumbe a la doctrina, la responsabilidad de saber qué significa en el lenguaje universal “un proceso”, “un recurso”, “plena igualdad”, “ser oído públicamente”, etc. (p.p.150-151-152)

2.2.1.7. EL PROCESO LABORAL

2.2.1.7.1. Definiciones.

Para el maestro Priori *et al* (2011), respecto a este tema, nos dice lo siguiente:

Advertir la instrumentalidad del proceso, supone establecer la necesaria vinculación entre proceso y derecho material. Ello significa que el proceso debe adecuarse a las especiales necesidades requeridas por el derecho material. Esa es la razón por la que existen tantas disciplinas del Derecho procesal, como especialidad de las disciplinas jurídicas.

El Derecho procesal del trabajo es expresión de esa singularidad que debe tener el Derecho procesal a fin de brindar debida atención a las situaciones jurídicas

laborales. Ello significa que los problemas que se planteen en los procesos laborales deben ser resueltos, conforme a principios propios de esta disciplina, sin acudir a los del Derecho procesal civil. En ese sentido, “la preocupación de los estudiosos por la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, resulta mejor de una necesidad de orden práctico, es decir, de la necesidad de aplicación de principios y normas especiales para resolver los problemas específicos de los conflictos laborales; debido a que la aplicación de las normas procesales civiles para la solución de los litigios laborales ha dado resultados insatisfactorios”.

Es obvio que al ser una rama del Derecho procesal, el Derecho procesal del trabajo, comparte las instituciones y principios generales predicables para cualquier tipo de proceso; sin embargo, “el proceso laboral tiene absoluta necesidad de normas propias, específicas, independientes de las normas procesales ordinarias y, por lo tanto autónomas”. Más bien, independientes de las normas procesales ordinarias, coordinadas a ellas en razón de su especificidad.

De este modo, el Derecho laboral informa con sus peculiaridades al Derecho procesal, a fin de hacer del proceso un instrumento de protección efectiva de los diversos derechos laborales.

Las instituciones del Derecho procesal del trabajo son, por ende, instituciones procesales, pero matizadas con las peculiaridades propias del Derecho laboral.

(p.p.28-29)

2.2.1.7.2. Principios procesales relacionados con el Proceso Laboral

De conformidad con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N°29497 Ley Procesal del Trabajo, el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Para el maestro Priori *et al* (2011), nos dice que:

El Derecho procesal también vive lo que se ha denominado la *constitucionalización* del Derecho. En este escenario jurídico, los principios ya no son entendidos sólo como *herramientas auxiliares de la interpretación e integración normativa*. Por el contrario, con un rol protagónico, son asumidos como postulados que “ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas existentes”, con lo que funcionan como “*mandatos de optimización*” a los cuales recurren los operadores jurídicos, ya no en el ejercicio autómatá de subsunción de los hechos al supuesto de hecho de una norma jurídica, sino en el ejercicio de ponderación de los valores y derechos constitucionales.

El artículo I de la NLPT no contiene, en estricto, *principios procesales*, es decir, las “ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional”. Tales principios se deben deducir del artículo III del Título Preliminar.

Los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, enunciados en el artículo I del Título Preliminar, constituyen, en la perspectiva de la teoría general del proceso, *principios del procedimiento*, es decir, postulados que sirven *para describir la naturaleza y contenido del sistema procesal* adoptado en la NLPT, que, como quedará demostrado al explicar cada uno de los principios, es un *sistema procesal publicístico* cuya finalidad primera es otorgar efectivamente la tutela jurisdiccional requerida para la reivindicación de los derechos laborales, en el marco del Estado Constitucional. Para que sea posible una mayor precisión, se puede identificar a estos principios como principios estructurales, en tanto establecen el contenido esencial del *cómo* se lleva a cabo el proceso. (p.p. 37-38)

2.2.1.7.2.1. Tutela Jurisdiccional efectiva

Entendemos la *tutela jurisdiccional efectiva* como el derecho-principio de contenido complejo por el cual se garantiza a “toda persona a que se le “haga justicia”, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional,

a través de un proceso con garantías mínimas”, y que “despliega sus efectos en tres momentos distintos: primero, en el acceso a la justicia; segundo, una vez en ella, que sea posible la defensa y obtener solución en un plazo razonable [sic]; y tercero, una vez dictada sentencia, plena efectividad de sus pronunciamientos”.

Una de las exigencias que emana del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es que el legislador regule un tipo de proceso específico que atienda las diversas formas de protección de las situaciones jurídicas de ventaja ante las diversas modalidades de lesión o amenaza de lesión que éstas pudieran tener. Es obvio que resultaría exagerado que exista un tipo de proceso para cada necesidad de protección de cada situación jurídica particular, por lo que basta que el ordenamiento jurídico prevea diversas formas de protección jurisdiccional de los derechos lo suficientemente amplias como para no dejar ningún ámbito de necesidad de protección del derecho sin cubrir, así como distintos esquemas procesales que, de modo general, sean capaces de brindar cada una de esas diversas formas de tutela jurisdiccional.(Priori et al, 2011, p. 221)

2.2.1.7.2.2. Principio de Inmediación.

Sobre el particular, Priori *et al* (2011), nos dice que:

El primer principio enunciado en el artículo bajo comentario es el *principio de inmediación*, que guarda íntima relación con uno de los fines del Derecho Procesal laboral: la búsqueda de la verdad real.

Por este principio, la actuación del juez en el proceso laboral debe realizarse de forma directa respecto del ejercicio de la defensa y actividad probatoria de las partes, puesto que la inmediación “[...] implica la comunicación personal del juez con las partes y el contacto directo de aquél con los actos de adquisición, fundamentalmente de las pruebas, como instrumento para llegar a una íntima compenetración de los intereses

en juego a través del proceso y su objeto litigioso”, siendo una expresión de la *inmediación* en la NLPT la existencia de audiencias como momentos fundamentales en los que el Juez toma contacto con las partes y sus abogados, las pruebas ofrecidas y todos los demás intervinientes en el proceso.

En ese sentido, los caracteres fundamentales de la *inmediación* son:

- La presencia de las partes y demás sujetos procesales ante el juez.
- La ausencia de un intermediario entre las cosas y sujetos procesales, y el juez.
- La identidad física del juez que estuvo en contacto directo con las partes y quien dictará la sentencia. (p.p. 38-39).

2.2.1.7.2.3. Principio de La Oralidad.

Según el maestro Priori *et al* (2011), nos dice:

El segundo principio enunciado en el artículo I es el *principio de oralidad*. Éste, antes que un principio, *es más bien la técnica referida al medio de expresión o comunicación utilizado por el juez, las partes e intervinientes en el interín del proceso*; y determina así que en el proceso laboral peruano primen las actuaciones orales (lo que queda garantizado a partir de los artículos 12 y 24 de la NLPT), sin que esto suponga la exclusión de absoluta del sistema escrito, puesto que se contempla la realización la realización de ciertos actos procesales también a través de dicha forma de comunicación.

La importancia de la oralidad en el proceso laboral se determina en la medida en 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 de resolver; pues al exigir la comunicación oral, exige también el contacto personal entre todos los sujetos del proceso, y entre éstos y su objeto y medios de prueba. (p.39).

2.2.1.7.2.4. Principio de Concentración.

Al respecto, Priori *et al* (2011), nos afirma que:

Por otro lado, el artículo I también enuncia el principio de concentración a partir del cual se propugna la realización de los actos procesales de forma secuencial y ordenada, en la menor cantidad de momentos posible. Por ello, parte de la necesidad de que el procedimiento supone una consecución de actos, lo que de modo alguno debe suponer la dilación de entre el inicio y la conclusión del proceso. En ese sentido, la concentración puede ser vista como una pieza de engranaje temporal en el funcionamiento de la inmediación y la oralidad, puesto que la *concentración* determina en qué y en cuantos momentos se realiza el contacto entre el juez y las partes de forma oral.

Ejemplo de la realización de este principio en la NLPT lo constituye su artículo 44, en el que se establece que la *audiencia de juzgamiento* debe realizarse en un único acto en el cual se lleven a cabo cuatro actividades procesales: la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y la sentencia. Sin la concentración, la oralidad pierde todo su sentido. (p.p. 40-41).

2.2.1.7.2.5. Principio de Economía Procesal.

En la misma línea de Priori *et al* (2011), éste nos dice sobre el principio de economía procesal que:

El principio de *economía procesal* exige que tanto la estructura del proceso como los deberes, facultades y actuaciones de las partes y el juez debe realizar bajo una lógica de eficiencia que permita reducir costos directos e indirectos, o lo que doctrinalmente se ha llamado *economía del gasto*, refiriéndose a los costos patrimonialmente cuantificables de forma directa que se sufragan en un proceso; *economía del esfuerzo*, para referirse al número de actos procesales por llevarse a cabo; y *economía del tiempo*, en alusión a la duración del proceso. (p.41)

2.2.1.7.2.6. Principio de Celeridad.

Para el maestro Priori *et al* (2011), respecto a este principio nos dice:

Una manifestación del principio de economía procesal es el *principio de celeridad*, que, enfocándose en la economía del tiempo, procura que en los procesos se *supriman trámites superfluos o redundantes, de modo que se aminora el trabajo de los jueces y auxiliares de la justicia y se simplifica cada proceso en particular*, con la finalidad de que no se produzca dilaciones indebidas que impidan la efectividad de la tutela jurisdiccional prestada, principio que en la NLPT se plasma a través de instituciones como el abandono, por la cual se sanciona la inactividad de las partes, así como los plazos perentorios para la realización de actos procesales como la contestación de demanda o el ofrecimientos de pruebas. (p.p. 41-42)

2.2.1.7.2.7. Principio de Veracidad.

Sobre este principio, Priori *et al* (2011) nos dice que:

El último principio expresamente enunciado en el artículo I es el de *veracidad*, a través del cual se impone en el nuevo proceso laboral un límite al derecho de defensa de las partes, quienes no deben alegar hechos falsos. Por el contrario, bajo el principio de veracidad se imponen reglas por las que resulta una obligación de las partes el ayudar al juez a que emita una decisión que resuelva la *litis* a través de un juicio de certeza respecto de los hechos, decisión que debe ser racionalmente contrastable sobre la base de los medios probatorios actuados, sin que sea posible la expedición de una sentencia definitiva meramente intuitiva o bajo un juicio de probabilidad. (p.42)

2.2.1.8. El Proceso A breviado Laboral

2.2.1.8.1. Definiciones

Para el Maestro Priori *et al* (2011), respecto al derecho procesal del trabajo nos dice lo siguiente:

El Derecho procesal del trabajo es expresión de esa singularidad que debe tener el Derecho procesal a fin de brindar debida atención a las situaciones jurídicas laborales. Ello significa que los problemas que se planteen en los procesos laborales deben ser resueltos conforme a principios propios de esta disciplina, sin acudir a los del Derecho procesal civil. En ese sentido, “la preocupación de los estudiosos por la autonomía del Derecho Procesal del trabajo, resulta mejor de una necesidad de orden práctico, es decir, de la necesidad de aplicación de principios y normas especiales para resolver los problemas específicos de los conflictos laborales; debido a que la aplicación de las normas procesales civiles para la solución de los litigios laborales ha dado resultados insatisfactorios. (p,28)

La Ley N°29497 Ley Procesal del Trabajo, que en adelante denominaremos Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, regula distintos tipos de procesos con la finalidad de brindar una adecuada protección a las situaciones jurídicas que surgen en el contexto de una relación laboral. Es así que, entre ellas podemos mencionar al Proceso Abreviado Laboral, cuya forma de tutela es cognitiva, y su sistema procedimental es oral.

El Proceso Abreviado Laboral es el proceso que está regulado en los artículos 48° y 49° de la NLPT. El artículo 16° de la NLPT establece que a la demanda laboral se le exigen los mismos requisitos de admisibilidad y procedencia establecido para dicho acto procesal por el Código Procesal Civil, salvo la especificaciones contenidas en ese mismo artículo.

2.2.1.8.2. Trámite del Proceso Abreviado Laboral

Este proceso está legislado en los artículos 48° y 49° de la Ley N°29497 Ley Procesal del Trabajo, y dispone lo siguiente:

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 49.- Audiencia única

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

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

2.2.1.9. Sujetos del proceso

2.2.1.9.1. El Juez

El Juez, en el presente caso, bajo análisis, es el Juez de Paz Letrado Laboral de Huancayo, el que emitió la Sentencia de primera instancia, la misma que fue apelada. Respecto al Juez, Gozaini (2005), nos dice que:

Advertidos sobre la diferencia posible de acuerdo con el tipo de proceso donde actúa, pueden encontrarse coincidencias en tres funciones básicas, ya señaladas: a) resolver el conflicto intersubjetivo, b) controlar la constitucionalidad de las leyes, y c) fiscalizar el obrar administrativos o de los órganos de gestión.

Mientras que, internamente, es decir, como director del proceso, el Juez cumple funciones de control sobre los principios y presupuestos procesales, lo cual significa tener cinco funciones esenciales:

Notio o facultad de conocer en un asunto determinado.

Vocatio o facultad de emplazar a las partes para que se constituya en el proceso a estar a derecho.

Coertio o poder jurisdiccional de aplicar sanciones a quienes no cumplan con los mandatos judiciales.

Iudicium o poder jurisdiccional para resolver con carácter final y definitivo.

Executio o poder de ejecutar por la fuerza las decisiones tomadas. (p.p.97-98)

2.2.1.9.2. Las partes

2.2.1.9.2.1. El demandante

El demandante en el presente caso, es CAQT, un ex trabajador, quien ocupó un cargo como personal de confianza, el mismo que al ser despedido mediante una carta notarial, sin mayor fundamento que el de retirarle la confianza sin motivo alguno, procedió a Demandar a la CMACH, sobre Indemnización por Despido Arbitrario.

2.2.1.9.2.2. El demandado

La parte demandada, en el presente caso, es la empleadora CMACH, ex empleador del Demandante CAQT. Debiendo señalar que, el primero de los nombrados procedió a cursarle una Carta de Despido al Demandante, mediante el cual le comunica que le está retirando la confianza, sin motivo alguno. Motivo por el cual el ex empleado, procedió a iniciar la Demanda de Indemnización por Despido Arbitrario. Demanda que corrido el traslado a la parte Demandada, esta procedió a contestar la Demanda sin mayor fundamento ni pruebas fehacientes para desvirtuar la pretensión del Demandante. Por lo que el Juez de Paz Letrado Laboral de Huancayo, procedió a declarar fundada la Demanda, con expresa condena de pago de costos y costas del proceso.

2.2.1.10. La demanda y la contestación de la demanda

La Demanda en el presente caso es una Demanda Laboral por Indemnización por Despido Arbitrario. La parte Demandada contesto la Demanda en el plazo establecido, pero no presentó ninguna excepción.

2.2.1.10.1. Definiciones

Sobre la Demanda, *Priori et al* (2011), sostiene:

La Demanda es el acto procesal por medio del cual, en el ejercicio de su derecho de acceso a la jurisdicción (o de derecho de acción), una persona plantea ante el órgano jurisdiccional una o varias pretensiones contra otra persona.

De este modo, la demanda contiene el pedido o pedidos de protección de situaciones jurídicas laborales. Al ser el acto por el cual se ejerce el derecho de acceso a la jurisdicción, el establecimiento de requisitos al acto de demanda supone una regulación del ejercicio de dicho derecho fundamental, razón por la cual esa regulación debe cuidar de no restringirlo de modo innecesario o excesivo. (p.132)

De acuerdo al 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 integran la demanda; y
- 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.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los representen y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicio pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las 10 unidades de referencia procesal (URP).

Cuando supere este límite y hasta las 70 unidades de referencia procesal es facultad del Juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

La demanda es el acto procesal por medio del cual, en ejercicio de su derecho y acceso a la jurisdicción (o derecho de acción), una persona plantea ante el órgano jurisdiccional una o varias pretensiones contra otra persona.

De este modo, la demanda contiene el pedido o pedidos de protección de situaciones jurídicas laborales. Al ser el acto por el cual se ejerce el derecho de acceso a la jurisdicción, el establecimiento de requisitos al acto de demanda supone una regulación del ejercicio de dicho derecho fundamental, razón por la cual esa regulación debe cuidar de no restringirlo de modo innecesario o excesivo.

El artículo 16° de la NLPT establece que a la demanda laboral se le exigen los mismos requisitos de admisibilidad y procedencia establecido para dicho acto procesal por el Código Procesal Civil, salvo la especificaciones contenidas en ese mismo artículo.

2.2.1.10.2. Regulación de la demanda y la contestación de la demanda.

De conformidad con lo establecido en 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.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

Por su parte el artículo 17° de la NLPT, dispone que: El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo

apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

2.2.1.11. La Audiencia Única en el Proceso Abreviado Laboral

2.2.1.11.1. Definiciones.

En el proceso laboral que nos ocupa, como ya mencionamos, se llevó un Proceso Abreviado Laboral, en el cual la Audiencia es Única.

Al respecto Priori *et al* (2011) nos dice que:

La Audiencia Única es la concentración de las audiencias de conciliación y de juzgamiento que se da en el proceso abreviado laboral; de modo que todas sus etapas ya aplicadas anteriormente en este trabajo se realizan juntas en una sola audiencia.

Hay, sin embargo, dos diferencias con el proceso ordinario laboral:

- La contestación de la demanda no se presenta en audiencia, sino por escrito y en plazo concedido antes de la audiencia.
- Si la proposición de cuestiones probatorias amerita que se actúe un informe pericial con el que no se cuenta en la audiencia, entonces el juez podrá suspenderla. (p.253)

2.2.1.11.2. Regulación

Como ya se dijo anteriormente, de acuerdo al expediente seleccionado, y considerando que un caso laboral, se ha llevado un Proceso Abreviado Laboral, cuya audiencia es única, y está regulada por el artículo 49° de la NLPT, la misma que dispone lo siguiente: La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

- La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
- Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

2.2.1.11.3. Las audiencias en el caso concreto en estudio

En el presente caso se han realizado dos Audiencias, una en la Primera Instancia, y la otra en la Segunda Instancia. En el primer caso se realizó la concentración de las audiencias de conciliación y juzgamiento. En tanto que en la segunda, prácticamente fue una audiencia de lectura de la sentencia de vista.

2.2.1.12. LOS MEDIOS DE PRUEBA

2.2.1.12.1. La prueba.

2.2.1.12.1.1. Definiciones.

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

Al respecto, Couture (1977), sostiene que:

En sentido jurídico, y específicamente en sentido jurídico, la prueba es ambas cosas: un método de averiguación y un método de comprobación. La prueba penal es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. La prueba civil es, normalmente comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

Los hechos y los actos jurídicos son objeto de *afirmación* o *negación* en el proceso. Pero como el Juez es normalmente ajeno a esos hechos sobre los cuales debe pronunciarse, no puede pasar por las simples manifestaciones de las partes, y debe disponer de medios para verificar la exactitud de esas proposiciones. Es menester comprobar la verdad o falsedad de ellas, con el objeto de formarse convicción a su respecto.

Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, *un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.* (p.p. 216 y 217)

Para Priori *et al* (2011), y refiriéndose a la prueba nos dice:

La prueba es una de las instituciones más importantes del Derecho Procesal. Su importancia ha hecho que se la comience a considerar como un derecho fundamental, al integrar el contenido del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de nuestra Constitución.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo no debe ser –ni es- ajena a lo explicado anteriormente. Por tal razón, en el caso concreto del proceso laboral, la misma ley prevé ciertas reglas (distintas de las del proceso civil) mediante las cuales se evita que se vulnere el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y, en consecuencia, el derecho fundamental a probar.

¿Porqué la NLPT establece reglas distintas que las del proceso civil en materia probatoria? No debemos olvidar que nos encontramos ante situaciones jurídicas de conflicto, que se caracterizan por la desigualdad que existe entre las partes, y por eso el principio protector del derecho laboral debe estar presente siempre.

Una de las desigualdades más relevantes y evidentes que se presentan en los procesos laborales tiene su origen justamente, en la capacidad que tienen los empleadores (muchos de los cuales pueden ser empresas grandes que almacenan y ordenan los expedientes de cada trabajador) para obtener las pruebas de una manera ágil y ordenada que el trabajador, quien muchas veces lo único que recibe son boletas de pago (si hubo pago).

No solo eso; además, ese el empleador el que posee la mayor parte de los medios probatorios que pueden ser materia de un conflicto de intereses laborales, incluyendo las planillas.

Por tanto, el legislador de la NLPT debe establecer reglas que aseguren al trabajador la igualdad para que, de esa manera, se pueda salvaguardar su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y, a su vez, el derecho fundamental a probar.

Por ello, aquel que posee todas las condiciones y las pruebas pertinentes y necesarias en un proceso de naturaleza laboral –es decir, el empleador- deberá ser quien pruebe lo que el demandante no pudo ni podrá probar, puesto que no tiene el poder de obtener aquellos medios probatorios. (p.p. 151, 154 y 155)

Sin embargo, a lo manifestado por Priori, el artículo 21 de la NLPT establece que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a

la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

2.2.1.12.1.2. Medios de prueba actuados en el caso concreto.

Los medios probatorios aportados por la parte Demandante, quien era un trabajador de confianza, son: Copia fotostática legalizada del Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado, Copia fotostática legalizada de la Carta de Despido retirándole la Confianza sin mayor justificación ni causa, boletas de pago de los tres últimos meses. Estas pruebas fueron actuadas y consideradas en la Audiencia de Conciliación y de Actuación de Pruebas. Y posteriormente valoradas, especialmente la Carta de Despido en donde se pudo demostrar que el Despido era incausado, es decir no hubo una causal para retirarle la confianza a dicho trabajador. En tanto que el contrato sirvió para determinar que si hubo el vínculo laboral y que el trabajador se encontraba bajo el régimen del Decreto Legislativo 728. Y las Boletas e Pago, sirvieron para demostrar el monto que percibía el trabajador, y poder así calcular el monto solicitado por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario.

Estos medios de prueba se actuaron en la Audiencia Única, de conformidad con la Ley N°29497 Ley Procesal del Trabajo, en donde quedó demostrado que si hubo despido arbitrario, y que por consiguiente sí le correspondía al Demandante, el pago de la respectiva Indemnización por Despido Arbitrario.

En tanto que la parte Demandada no presenta mayor medio probatorio que la Boleta de Pago.

2.2.1.12.2. La declaración de parte

2.2.1.12.2.1. Definición

Nuestro Código Procesal Civil, establece que las partes pueden pedirse recíprocamente su declaración. Esta se iniciará con una absolución de posiciones, atendiendo al pliego acompañado a la demanda en sobre cerrado.

2.2.1.12.2.2. Regulación

La Declaración de Parte, está regulado en el artículo 213° del Código Procesal Civil.

2.2.1.12.2.3. La declaración de parte en el caso concreto

En el presente caso, ninguna de las partes ofreció como medio de prueba, la declaración de parte. Pues el Juez sentenció en función a la pretensión formulada en la Demanda, oralizados oportunamente por los abogados defensores, y en mérito a los medios probatorios aportados en el proceso.

2.2.1.12.3. La testimonial

2.2.1.12.3.1. Definición

Al respecto Gozáni (2005), al referirse a la Testimonial, nos dice que:

El testimonio es un acto procesal mediante el cual una persona informa al juez lo que sabe sobre los hechos que en el litigio se presentan. Es una manifestación voluntaria y conciente de una persona. Para quien la recibe (en forma oral o escrita), da la idea de otro hecho, el que constituye su objeto. Por eso, siempre es una declaración representativa, o un medio de representación personal o subjetiva.

Cuando la declaración la presta la parte a instancia o a pedido de la otra, el acto suele interesar al medio de prueba conocido como prueba confesional, que se instrumenta con la “absolución de posiciones” (es decir, la fuente es la declaración y el medio la absolución). Mientras que si las exposiciones verbales son ajenas a las partes, el medio es la prueba de testigos.

De todos modos, la confesión es una modalidad de la prueba testimonial porque refiere a hechos que resultan propios sin advertir sobre las consecuencias que de esa declaración resultan (p.337).

2.2.1.12.3.2. Regulación

En nuestro ordenamiento jurídico, la Testimonial está regulada en el artículo 222° del Código Procesal Civil, que dispone: Toda persona capaz tiene el deber de declarar como testigo, si no tuviera excusa o no estuviera prohibida de hacerlo. Los menores de dieciocho años pueden declarar sólo en los casos permitidos por ley.

2.2.1.12.3.3. La testimonial en el caso concreto

En el presente caso, ninguna de las partes ofreció como medio de prueba, testimonial alguna.

2.2.1.12.4. Los documentos

2.2.1.12.4.1. Definición

Gozaini (2005), refiriéndose al documento, nos dice:

Por documento se entiende a todas las representaciones materiales que expresan una manifestación del pensamiento.

Son considerados así a los que son conformados con signos de escritura (un contrato, una carta documento) como otros que no constan de tales signos, como las

fotografías, radiografías, planos, cintas de audio o de video, films cinematográficos, etcétera. (p.329)

2.2.1.12.4.2. Clases de documentos

De conformidad con el artículo 235° y 236° del Código Procesal Civil, se tiene: documento público y documento privado. Así, el artículo 235° establece que, es documento público:

1. El otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones, y
2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por Notario público, según la ley de la materia.

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar Jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

En tanto que, el artículo 236° del Código Procesal Civil establece respecto del documento privado que: es el que no tiene las características del documento público.

La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público.

2.2.1.12.4.3. Regulación

Los documentos están regulados por el artículo 233° del Código Procesal Civil, que dispone que documento es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho.

2.2.1.12.4.4. Los documentos en el caso concreto

Los documentos, como medios de prueba que se actuaron y valoraron fueron fundamentalmente los ofrecidos por el Demandante, estos son:

- Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado.

- Carta de Despido, en donde se le retira la confianza al trabajador.
- Boletas de Pago (03 últimas).

2.2.1.12.5. La pericia

2.2.1.12.5.1. Definición

Para Gozaini (2005), la pericia es aquella que:

Procede cuando se requieren, para apreciar los hechos controvertidos, conocimientos previos y científicos que el juez no tiene el deber de conocer, los que podrán ser sobre alguna ciencia, arte, profesión, industria o actividad especializada. (p.357)

2.2.1.12.5.2. Regulación

La pericia está regulada en el artículo 262° del Código Procesal Civil, y prescribe que ésta procede cuando la apreciación de los hechos controvertidos requiere de conocimientos especiales de naturaleza científica, tecnológica artística, u otra análoga.

2.2.1.12.5.3. La pericia en el caso concreto

En el presente caso, no se han ofrecido ni actuado pericia alguna.

2.2.1.12.6. La Inspección Judicial

2.2.1.12.6.1. Definición

El Código Procesal Civil peruano, en su artículo 272° establece que la inspección judicial procede cuando el Juez debe apreciar personalmente los hechos relacionados con los puntos controvertidos.

2.2.1.12.6.2. Regulación

La Inspección Judicial está regulada en el artículo 272° del Código Procesal Civil, la misma que procede cuando el Juez debe apreciar personalmente los hechos relacionados con los puntos controvertidos.

2.2.1.12.6.3. La inspección judicial en el caso concreto

En el presente caso, no se realizó la Inspección Judicial, por cuanto no fue ofrecido, ni propuesto por el Juzgador. Además que, por los medios aportados el Juzgador, entiendo, se ha formado la convicción de que estaba frente a un caso de Despido Arbitrario.

2.2.1.13. LA RESOLUCIÓN JUDICIAL

2.2.1.13.1. Definiciones

Gozáni (2011), nos dice que:

Se denominan resoluciones judiciales todas las decisiones que adopta el Juez en el curso de un proceso judicial. (p.377)

2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales

En la línea de Gozaini (2005), este nos dice que las resoluciones judiciales se clasifican en:

- a) *Providencias simples* o de mero trámite: tienen como finalidad impulsar el proceso; no requieren sustanciación previa. Estas son susceptibles de aclaración, de revocación causen o no gravamen que no pueda ser restaurado con el dictado de la sentencia definitiva.

b) *Sentencias interlocutorias o incidentales*: son decisiones que se toman después de oír a las partes o sea, previo traslado del planteo efectuado por un litigante.

c) *Sentencias homologatorias*: dice el artículo 162 que “las sentencias que recayesen en los supuestos de los arts. 305, 308, y 309, se dictarán en la forma establecida en los arts. 160 o 161, según que, respectivamente homologuen o no el desistimiento, la transacción o la conciliación”.

d) *Sentencia definitiva*: la sentencia constituye el acto jurisdiccional más importante, por el cual se satisface, de alguna manera, el interés jurídico de las personas involucradas en el proceso. Es la que pone fin al proceso e impide su continuación. (p.p.377 - 378)

2.2.1.13.2.1. El decreto

Son resoluciones emitidas por el juez, que no se pronuncian sobre el fondo del asunto, sino solo para aspectos formales, para impulsar el proceso.

2.2.1.13.2.2. El auto

Son resoluciones judiciales que resuelven incidencias en el proceso, y si deben ser fundamentadas. De acuerdo a nuestro Código Procesal Civil, los casos en los que se requiere de un auto, tenemos a: La admisibilidad o rechazo de la demanda, conclusión del proceso (auto final), concesión o denegación de medios impugnatorios, entre otros.

2.2.1.13.2.3. La Sentencia.

Este tema será desarrollado ampliamente en las líneas siguientes.

2.2.1.14. LA SENTENCIA

2.2.1.14.1. Definiciones

El Vocablo sentencia sirve para denotar, a un mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en que él se consigna.

Como acto, la sentencia es aquel que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento. Como documento, la sentencia es la pieza escrita, emanada del tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida.

Sobre la Sentencia, Couture (1977) nos ilustra:

La Sentencia es en sí misma un juicio, una operación de carácter crítico. El Juez elige entre la tesis del actor y la del demandado (o eventualmente una tercera) la solución que le parece ajustada al derecho y a la justicia. Esa labor se desenvuelve a través de un proceso intelectual cuyas etapas pueden irse aislando separadamente y al que la doctrina llama formación o génesis lógica de la sentencia.

Durante mucho tiempo, la doctrina ha concebido al fallo como el resultado de un cotejo entre la premisa mayor (la ley) y la premisa menor (el caso). El razonamiento es el siguiente: “si la ley dice que el prestatario debe restituir el préstamo al prestamista, y Juan es prestatario y Pedro prestamista, la conclusión lógica es la de que Juan debe restituir el préstamo a Pedro”. Dentro de este esquema, se desenvuelve la génesis lógica en la concepción tradicional y aun dominante en esta materia”.

Sin embargo, esta concepción pierde diariamente terreno frente a la doctrina más reciente que se resiste a ver en la sentencia una pura operación lógica y en el juez

“un ser inanimado que no puede moderar ni la fuerza ni el rigor de la ley”, según el apotegma de MONTESQUIEU.

La sentencia tiene, sin duda, una lógica que le es particular y que no puede hallarse ausente de ella. Pero el proceso intelectual de la sentencia no es una pura operación lógica, porque hay en ella muchas otras circunstancias ajenas al simple silogismo. (p.p. 279 - 280)

2.2.1.14.2. Estructura contenido de la sentencia.

2.2.1.14.2.1. En el ámbito de la doctrina

La estructura de la sentencia, son: Parte expositiva (introdutoria), parte considerativa y Parte Resolutiva.

Sobre el particular, Gozáni (2005), nos dice lo siguiente:

La sentencia tiene formas que se basan en el principio de legalidad. Ellas deben estar presentes porque su ausencia determina la nulidad absoluta o relativa del acto, dependiendo ello de la gravedad y trascendencia del vicio implícito.

Algunos más sostienen que si falta el requisito formal, no hay sentencia en sentido estricto sino un acto inexistente.

Los requisitos formales son:

- a) La mención del lugar y fecha de su pronunciamiento...(...)
- b) Encabezamiento ...(...)
- c) Los resultandos...(...)
- d) Los considerandos...(...)
- e) La parte dispositiva...(...)
- f) La firma del juez...(...)

2.2.1.14.2.2. En el ámbito normativo procesal civil

El Código Procesal Civil en nuestro país, en su artículo 121°, segundo párrafo, dispone que mediante sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Asimismo, en el artículo 122° de nuestro código adjetivo, se establece el contenido que debe tener la sentencia.

2.2.1.14.2.3. En el ámbito de la Jurisprudencia

La Casación N°621-2001-Lima, nos ilustra que es requisito lógico de las sentencia el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y lo resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenten contradicciones.

2.2.1.14.3. La motivación de la sentencia

La motivación de las resoluciones judiciales y administrativas significa que debe quedar plenamente establecida a través de sus considerandos, la *ratio decidendi* por la que se llega a tal o cual conclusión.

La debida motivación debe estar presente en toda resolución que se emita en un proceso. Este derecho implica que cualquier decisión cuente con un razonamiento que no sea aparente o defectuoso, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican, de manera tal que los

destinatarios, a partir de conocer las razones por las cuales se decidió en un sentido o en otro, estén en la aptitud de realizar los actos necesarios para la defensa de su derecho. El derecho a la motivación es un presupuesto fundamental para el adecuado y constitucional ejercicio del derecho a la tutela procesal efectiva.

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

Para Franciskovic (2011), refiriéndose a la motivación nos dice:

La motivación de una resolución –en especial de una sentencia- supone una justificación racional, no arbitraria de esta, expresada mediante un razonamiento lógico concreto, no abstracto, particular, no genérico, esta justificación debe incluir:

- a) Un juicio lógico.
- b) Motivación razonada del derecho.
- c) Motivación razonada de los hechos.
- d) Respuesta a las pretensiones de las partes. (p.213)

2.2.1.14.5. La obligación de motivar.

La motivación debe ser tanto suficiente (debe expresar por sí misma las condiciones que sirven para dictarla y mantenerla) como razonada (debe observar la ponderación judicial en torno a la concurrencia de todos los factores que justifiquen la adopción de la decisión).

2.2.1.14.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

2.2.1.14.6.1. El principio de congruencia procesal

La Casación N°1308-2001-CALLAO, en su considerando tercero, ha establecido como precedente jurisprudencial que el Principio de Congruencia Procesal implica por un lado que el juez no pueda ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o medios impugnatorios.

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

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Por otro lado, la motivación puede generarse previamente a la decisión –mediante los informes o dictámenes correspondientes- o concurrentemente con la resolución, esto es, puede elaborarse simultáneamente con la decisión. En cualquier caso, siempre deberá quedar consignada en la resolución.

2.2.1.15. LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS

2.2.1.15.1. Definiciones

Al respecto, Gamarra *et al* (2010), sostiene que:

Los medios impugnatorios constituyen mecanismos señalados en la ley para cuestionar determinado tipo de resoluciones. Persiguen tanto su modificación, total o parcial, o anulación por la misma autoridad que los expidió, como su revisión por otra, generalmente de jerarquía superior. Implican un esfuerzo de resistencia – generalmente temporal y transitoria- frente a una resolución judicial que en algún momento quedará firme e investida del atributo de la cosa juzgada. (p.47).

Los recursos son los medios de gravamen al interior de un proceso por medio de los que se cuestionan una resolución. A diferencia de los remedios, los recursos cuestionan decisiones que están contenidas en una resolución. (Priori et al, 2011, p. 187)

2.2.1.15.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.15.2.1. Recurso de Apelación

De conformidad con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), su artículo 32° referido a la **apelación de la sentencia, en procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos**, establece que: El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (05) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Según Priori *et al* (2011), nos dice que:

La NLPT únicamente dedica dos artículos al recurso de apelación y, además, es evidente que su especial interés está en la celeridad del trámite.

Los recursos son los medios de gravamen al interior de un proceso por medio de los que se cuestionan una resolución. A diferencia de los remedios, los recursos cuestionan decisiones que están contenidas en una resolución.

Además, el recurso de apelación es el recurso ordinario por excelencia. Lo es así porque a través del mismo se cuestiona cualquier tipo de error en los que se puede incurrir en una decisión que está contenida en una resolución emitida en un proceso. De este modo, a través del recurso de apelación se ejerce el derecho constitucional a la doble instancia. Por ello, necesariamente debe formar parte de un proceso jurisdiccional.

Lo novedoso en relación al recurso de apelación regulado en la NLPT está en el especial énfasis que se intenta hacer en relación a la celeridad de su trámite. (p.p.187-188)

2.2.1.15.2.2. Recurso de Casación.

La NLPT establece en su artículo 34° relacionado a **las Causales del recurso de casación**, que: El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Sobre el particular *Priori et al* (2011), nos dice que:

Como se ha señalado, el recurso de apelación es un recurso ordinario por excelencia, dado que a través del mismo se discute la cuestión litigiosa en toda su amplitud. Por el contrario, la casación es un recurso extraordinario.

En los recursos ordinarios evidentemente predomina un interés privado, el de las partes en concreto, en cambio en los recursos extraordinarios, como el recurso de casación, si bien también existe un interés de las partes, predomina un interés público.

Tradicionalmente, el recurso de casación fue concebido para asegurar la correcta aplicación de la ley a un caso concreto. Este es el fin clásico y original del primer sistema casacional que ha existido y que se presentó en Francia a finales del siglo XVIII. En dicho momento histórico surgía el Estado de Derecho como un nuevo

modelo de Estado en el que la Ley era la base del sistema y, por lo tanto, su aplicación requería ser rigurosamente cuidada.

El juez de ese modelo era un mero aplicador de la ley (boca de la ley) y la ley era la principal fuente de Derecho que, por lo demás, era concebida como una norma general y abstracta. Es decir, una norma aplicable a todos los sujetos por igual y con vocación de permanencia en el tiempo.

El Código Procesal Civil fue recientemente modificado y, actualmente, el artículo 384° indica que el recurso de casación tiene como uno de sus fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto. Como se aprecia, esto no constituye un nuevo entendimiento de la denominada función nomofiláctica del recurso de casación y, así como está señalado en el Código Procesal Civil, sigue pareciendo ser un instituto procesal que responde a un modelo de Estado que claramente ha sido superado en la actualidad.

Lamentablemente, este gran tema de innovación que implica replantear una de las principales funciones del recurso de casación no ha sido trasladado a nuestro Código Procesal Civil. Del mismo modo, tampoco ha sido trasladado a la NLPT, dado que, a diferencia de lo sucedido en importantes materias reguladas en la NLPT, las modificaciones realizadas al recurso de casación no responden a la lógica de un nuevo modelo de proceso laboral, sino simplemente a las recientes modificaciones que se realizaron al Código Procesal Civil. Las mismas que, como se ha señalado, entendemos que no constituyen una verdadera reforma del recurso de casación.

De acuerdo a lo expuesto, queda claro que la NLPT es una proyección de lo expuesto en el Código Procesal Civil respecto a la regulación de los aspectos medulares del recurso de casación, como lo son el establecimiento de sus finalidades. Si bien la NLPT no tiene un artículo que señale exclusivamente cuáles son las finalidades del recurso de casación, como el artículo 384° del Código Procesal Civil, la NLPT sí tiene un artículo que se refiere exclusivamente a las causales del recurso de casación. Este es el artículo 34° de la NLPT que estamos

comentando, el cual evidentemente es una extensión del artículo 386° del Código Procesal Civil y, según lo mencionado, parte de considerar a las finalidades del recurso de casación desde el punto de vista desfasado.(p.p.195-199).

2.2.1.15.3. El recurso impugnatorio en el proceso judicial en estudio

La parte Demandada CMACH presentó Recurso de Apelación contra la Sentencia de Primera Instancia, y sólo cuestionó que el Demandante CAQT no tiene derecho a la Indemnización y que se revoque la Sentencia, sin mayor fundamento sustancial, solo cuestionando la calidad de personal de confianza del Demandante, pero ello quedo establecido en el Contrato de Trabajo respectivo que menciona que si es personal de confianza; además fundamentó su apelación, que el A quo, respecto al pago de costos procesales lo ha realizado sin observar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Sin embargo la Sala Laboral desestimó estos cuestionamientos por falta de fundamento y medios de prueba Es por ello, que la Sentencia de Vista dispuso la CONFIRMACION de la Sentencia de Primera Instancia. (Exp. N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02).

2.2.2. DESARROLLO DE INSTITUCIONES JURÍDICAS SUSTANTIVAS RELACIONADAS CON LAS SENTENCIAS EN ESTUDIO.

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

2.2.2.1.1. Identificación de la pretensión resultante en la sentencia

En presente caso, la pretensión del Demandante fue el de la Indemnización por Despido Arbitrario, por el monto ascendente a S/. 11,981.42, más el pago de costos del proceso.

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: el de la Indemnización por Despido Arbitrario, por un monto ascendente a S/.11,981.42 NUEVOS SOLES, más el pago de S/.6,000.00 NUEVOS SOLES por concepto de costos procesales. Sin embargo la Jueza falló fundada la Demanda, pero con el pago de S/.1200 por concepto de Costos Procesales. (Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02).

2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.2.1. El régimen laboral

En nuestro país, los regímenes laborales, están generalmente clasificados en dos grandes grupos:

- a) Régimen Laboral de la Actividad Pública, regulada por el Decreto Legislativo N°276, para los trabajadores del sector público.

- b) Régimen Laboral de la Actividad Pública, regulada por el Decreto Legislativo N°728, para los trabajadores del sector privado.

2.2.2.2.2. Personal de Confianza

2.2.2.2.2.1. Definición

En algunos casos, la confianza supone una real promoción y cuenta con un estatuto particular pero, en otros, es una mera etiqueta laboral generalizada para evitar el pago de sobretiempo.

¿Quiénes son puestos de confianza? Podríamos decir “dime para quién trabajas y te diré qué significa ser personal de confianza”. Para el Estado, un trabajador de confianza puede ser nombrado sin concurso y puede retirársele la confianza sin justificación. En este caso, están ministros y viceministros, secretarios generales, asesores, etc., quienes no son funcionarios de carrera.

Para el sector privado tiene una connotación diferente. La calificación como personal de confianza depende de la empresa en función a la naturaleza de cada puesto de trabajo. Ciertamente, no es correcto calificar a todo el personal como de confianza pues se “confía” en todos los trabajadores. Tampoco es personal de confianza todo aquel que puede ser cesado sin indemnización pues, bajo determinadas características, una persona en cargo de confianza puede tener derecho a estabilidad laboral.

Los trabajadores de confianza suelen laborar en contacto directo con el personal de dirección (gerente general, gerentes de líneas, jefe regional, etc. que tienen también la característica de personal de confianza), manejar información reservada, preparar informes estratégicos, tener un sistema de compensaciones por resultados, gozar de ciertas prerrogativas o beneficios particulares, en ocasiones reemplazar al personal de dirección, etc. Entonces, ingresan en esta categoría supervisores, contadores, administradores, secretarias de gerencia general, etc.

Las normas prevén que el personal de confianza puede tener un periodo de prueba mayor (hasta 6 meses), no se pueden sindicalizar salvo que el estatuto sindical lo

permita, no tienen derecho a reposición ante un despido incausado (según el Tribunal Constitucional, aun cuando consideramos que este órgano debiera referirse al personal de dirección, confianza que ocupa un puesto jerárquico o confianza que está directamente vinculada al personal de dirección) y si no están fiscalizados no tienen derecho a horas extras.

Las horas extras probablemente han sido la razón central de la excesiva calificación de personal de confianza en ciertas empresas. Sin embargo, lo más importante es que no se fiscalice el tiempo de trabajo a dicho personal, esto es, no existan sanciones o descuentos por tardanzas, se brinde flexibilidad en el manejo del horario, no se retribuya por las horas de trabajo sino por el desempeño laboral o resultados, etc. Entonces, primero es necesario apreciar cuál es el régimen laboral aplicable (público o privado), y luego determinar las características especiales de cada puesto de confianza para apreciar si hay o no derecho a horas extras.

Podríamos decir “dime para quién trabajas y te diré qué significa ser personal de confianza”. En algunos casos, la confianza supone una real promoción y cuenta con un estatuto particular pero, en otros, es una mera etiqueta laboral generalizada para evitar el pago de sobretiempo.

A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, algunos juristas consideran que el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el

trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón.

2.2.2.2.3. Deberes y derechos que surgen del Contrato de Trabajo a plazo Indeterminado.

Para el especialista en Derecho Laboral TOYAMA (2008), refiriéndose al Contrato de Trabajo a plazo indeterminado, nos dice que:

A partir de lo previsto en el ordenamiento peruano, podemos establecer las siguientes características del contrato de trabajo a plazo indeterminado:

- a) Es el típico contrato de trabajo y, como tal, presenta todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas laborales, en la medida en que se cumplan los requisitos especiales previstos en cada norma; por ejemplo, concluir con el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad laboral.
- b) El periodo de prueba es de tres meses y se aplica para cualquier sistema de contratación. Es un pacto típico del contrato de trabajo y que se impone al inicio de toda relación laboral, salvo pacto en contrario. Durante este plazo, las partes pueden terminar la relación de trabajo sin alguna justificación ni formalidad. Para el caso de personal de confianza o cargos que requieran un periodo especial de adiestramiento, el periodo se puede ampliar por escrito hasta seis meses, y en caso del personal de dirección hasta doce meses. (p.p. 61 – 62)

2.2.2.2.4. La Indemnización por Despido Arbitrario

2.2.2.2.4.1. Definición

Una indemnización laboral, se refiere al pago que el patrón realiza a un trabajador por un daño causado durante su permanencia como empleado.

En algunas legislaciones se emplea también el término como el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral.

En la mayoría de los países, las indemnizaciones se aplican en los siguientes casos:

- Despido injustificado.
- Suspensión y terminación colectiva de la relación de trabajo.
- El trabajo implica un riesgo para el trabajador.
- La empresa modifica unilateralmente las condiciones iniciales de contratación.
- Un accidente mientras cumple con sus funciones laborales.

No todo cese de relaciones laborales genera una **indemnización**. Cuando el trabajador renuncia por decisión propia, cuando la relación laboral termina por mutuo acuerdo con la **empresa**, o cuando no cumple a cabalidad con las exigencias durante el período de prueba, el trabajador no gozará de la indemnización.

Para nuestro ordenamiento legal el despido arbitrario se configura en dos escenarios: En primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial. En el caso del despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido, precisamente la citada indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, su abono procede superado el período de

prueba, asimismo el trabajador podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. Se debe precisar que si bien es cierto la normatividad establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar judicialmente la indemnización por despido arbitrario los plenos jurisdiccionales y la posición de la judicatura es que se consideren días hábiles, es decir los días de funcionamiento del Poder Judicial, siendo el criterio imperante el de los días hábiles por parte de la magistratura laboral y no el de los días naturales, asimismo la indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese, de no ser así se devengara intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva del Perú. Desde el punto de vista procesal el trabajador debe impugnar ante la justicia laboral ordinaria el despido bajo la figura o pretensión de indemnización por despido arbitrario, por lo tanto el único efecto es resarcitorio o indemnizatorio, no cabe para la ley en esta clase de despido la reposición en el empleo.

Respecto a la Indemnización por Despido Arbitrario, el jurista Quispe (2009), al analizar el artículo 34° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nos dice:

El único efecto legal de un despido arbitrario conforme a la norma citada es la obligación del empleador de indemnizar al trabajador, en los términos del artículo 38° de la referida norma. La legislación ordinaria laboral, por lo tanto, no contempla la posibilidad de la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, salvo para los supuestos de despido nulo. (p.111)

La indemnización por despido arbitrario se calcula de modo disímil de acuerdo con el plazo estipulado en el contrato de trabajo. En caso de contratos a plazo indefinido, con base en un sueldo y medio por año de servicios, mientras que en las relaciones de

trabajo a plazo fijo equivale a un sueldo y medio por mes dejado de laborar hasta su vencimiento. Se aplica siempre el tope de las 12 remuneraciones.

En el supuesto de dos trabajadores con una remuneración de 2,000 nuevos soles y cesados arbitrariamente al cumplir el primer año de servicios, contratados uno a plazo indeterminado y el otro a plazo fijo por dos años, tendríamos el siguiente cálculo de su indemnización. El contratado a plazo indeterminado percibiría un monto indemnizatorio equivalente a un sueldo y medio, esto es, 3,000 nuevos soles. El trabajador cuyo contrato se pactó a plazo, recibiría como indemnización por despido la suma de 24,000 nuevos soles.

La modalidad del cálculo produce estos resultados tan dispares, pese a que el tiempo laborado es exactamente el mismo. En los contratos a plazo indefinido,

La indemnización aumenta en la medida en que el trabajador tiene mayor antigüedad, no así en los contratos a plazo fijo, en que la indemnización es mayor cuanto más tiempo falte hasta la fecha pactada de su terminación. No parece existir mucha equidad en el asunto.

En los contratos a plazo fijo, la indemnización asume el criterio del lucro cesante, a saber, lo que el trabajador dejaría de ganar a causa del despido, que es una suma fácilmente determinable. En los contratos a plazo indeterminado hay también un lucro cesante, pero este no es tomado en cuenta por las normas dada la complicación de su mensura que obligaría al juzgador a un estudio detallado del caso concreto.

En realidad, en los dos supuestos de despido, el único hecho común y objetivo es el tiempo de servicios de ambos trabajadores, por lo que podría evaluarse –pese al grito

en el cielo de los puristas– unificar el cálculo de la indemnización en atención a este criterio.

En la doctrina, resulta frecuente separar al personal de dirección cuando se pierde la confianza. Acá analizaremos la validez o no de esa práctica. Debemos partir señalando que personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial (artículo 43° del D.S. N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante “la LPCL”) ¿Es válida, entonces, la separación de un personal de dirección al que se le ha perdido la confianza?. La legislación nacional prevé la protección contra el despido arbitrario una vez superado el periodo de prueba. Esta situación está prevista a nivel constitucional (“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, art. 27° Constitución), como a nivel legal (“para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”, artículo 22° de la LPCL).

¿Cuáles son las causas justas? El artículo 24° de la LPCL nos señala que las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador son (i) la comisión de falta grave, (ii) la condena penal por delito doloso y (iii) la inhabilitación del trabajador. Si nos centramos en la comisión de una falta grave (faltas que como se ha adelantado, deben estar previstas en la Ley), debemos recurrir al artículo 25° de la misma LPCL, norma que menciona diversas faltas que califican como graves, y

determinan el despido del trabajador, pero no considera la pérdida de la confianza como una de ellas.

Siendo así, la pregunta que surge es qué ocurre cuando la relación laboral del personal de dirección termina por decisión exclusiva del empleador, y éste aduce como causa la pérdida de la confianza (que como hemos visto no se encuentra prevista como causa justa del despido).

La respuesta la encontramos en lo señalado por el segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL, que señala que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° (es decir, un sueldo y medio por cada año trabajado con el límite de doce remuneraciones) como única reparación por el daño sufrido. Si bien dicho párrafo ha sido calificado como inconstitucional por nuestro Tribunal Constitucional (en adelante “la TC”), resultaría de aplicación al personal de dirección (que de acuerdo al mismo TC está impedido de recurrir a una acción de garantía para procurar la reincorporación en el puesto de trabajo por la misma naturaleza del cargo que han ocupado, por la estrecha relación que ha existido entre el personal de dirección y el empleador, que finalmente determina que ha ésta categoría de trabajadores se les restrinja la posibilidad de reingresar a la empresa .

En ese sentido, la pérdida de la confianza como causa de finalización de la relación laboral resultaría ser en la práctica un despido arbitrario.

La posición de nuestra jurisprudencia resulta ser contundente respecto de la procedencia del pago de la indemnización por despido arbitrario para los trabajadores

de dirección cuya relación laboral ha finalizado como consecuencia de haberseles perdido la confianza.

Así tenemos, por ejemplo, la Casación N°1489-2000-PIURA de fecha 02 de diciembre del 2000, que en su séptimo considerando señaló lo siguiente [2]: “(...) esta misma Ley (refiriéndose al Decreto Legislativo N°728) otorga sin distinción alguna a todos los trabajadores, sean éstos de confianza o no, despedidos injustificadamente, el derecho al cobro de una indemnización.

2.2.2.2.4.2. Regulación

El artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorga adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello, el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario.

Respecto a ese tema, el Tribunal Constitucional, en la STC N° 1124-2001- AA/TC, ha establecido que el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido *ad nutum* impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

- El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.
- La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución).
- La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto *ab initio* inválido por inconstitucional.

En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido *ad nutum* (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa.

Finalmente, el artículo 38° de la LPCL, dispone que, la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

2.2.2.2.5. El Despido Arbitrario

2.2.2.2.5.1. Definición

Para Quispe (2009), refiriéndose al despido arbitrario, nos dice lo siguiente:

El punto central de la controversia legal, jurisprudencial y doctrinaria en el Perú en materia de despido es el efecto jurídico atribuible al despido arbitrario regulado en la LPCL. En aplicación del segundo párrafo del artículo 34° de ésta norma un despido es arbitrario es en caso de que se den dos situaciones: a) por no haberse expresado causa; o b) por no poderse demostrar la causa en juicio. El único efecto legal de un despido arbitrario conforme a la norma citada es la obligación del empleador de indemnizar al trabajador, en los términos del artículo 38° de la referida norma. La legislación ordinaria laboral, por lo tanto, no contempla la posibilidad de la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, salvo para los supuestos de despido nulo.

Esta regulación normativa, sin embargo, fue considerada inconstitucional por el Tribunal Constitucional en la antes citada STC N°1124-2001-AA/TC, bajo la premisa de que el despido arbitrario afecta el derecho constitucional al trabajo, en cuyo contenido se encuentra la proscripción al despido salvo por causa justa, además de vulnerar el principio tuitivo de nuestra Constitución, a partir de la disparidad empleador/trabajador. Luego, por ser el despido arbitrario un acto inválido inconstitucional (despido inconstitucional), el tribunal consideró que el efecto aplicable en estos casos es el de reponer las cosas al estado previo a la vulneración constitucional, procediendo entonces la reposición del trabajador en su puesto de trabajo como única medida que permite la reparación o restitución del derecho afectado (la indemnización legal sería simplemente una forma de restitución complementaria o sustitutoria). (p.p. 111 – 112)

2.2.2.2.5.2. Regulación

El Despido Arbitrario está regulado en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, que consagra, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En ese sentido, el artículo 34° la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL, establece que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Sin embargo, en la STC N°03501-2006-PA/TC, se tiene que la Indemnización por Despido Arbitrario sólo procede en caso de ser el trabajador un trabajador de Confianza, de donde se colige que, de ser un trabajador no considerado de confianza sólo procede la reposición en el trabajo.

Posteriormente, el Poder Judicial, en la Sentencia Laboral N°18450-2015-LIMA, variando un tanto la opinión del Tribunal Constitucional, nos dice que no corresponde otorgar indemnización por Despido Arbitrario a trabajadores que siempre ocuparon puestos de confianza, de conformidad con el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 que rige el régimen de la actividad privada. Con lo que se estaría concluyendo que, en la actualidad, al personal de confianza, solo se le puede despedir sin mayor causa que el retiro de la confianza que el empleador depositó en dicho personal de confianza.

Respecto a la Sentencia Laboral N°18450-2015-Lima, Obregón (2016), nos dice:

Las sentencias “raras” en nuestro país son parte de nuestra cultura jurídica, que, al final, han logrado que tengamos un sistema legal impredecible. No existe ninguna

seguridad jurídica. Los jueces resuelven los procesos al margen de la regulación normativa y de jurisprudencia previa. La cultura chicha e informal ya tomó el Poder Judicial. Lo decimos, a propósito de la Sentencia en Casación recaída en el Expediente N° 18450-2015-Lima, que ha establecido que en el caso de trabajadores de confianza, el retiro de la confianza (por tanto, el despido) no genera pago de indemnización por despido arbitrario, salvo en el caso de trabajadores que inicialmente eran comunes y luego son promovidos a un cargo de confianza. A propósito de esta sentencia, abordamos en el presente número el tema de los trabajadores de dirección y confianza en el régimen laboral del sector privado. (p. VI.1)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun

no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

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

Motivación de resoluciones judiciales. El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Por otro lado, la motivación puede generarse previamente a la decisión –mediante los informes o dictámenes correspondientes- o concurrentemente con la resolución, esto es, puede elaborarse simultáneamente con la decisión. En cualquier caso, siempre deberá quedar consignada en la resolución.

La motivación de las resoluciones judiciales y administrativas significa que debe quedar plenamente establecida a través de sus considerandos, la *ratio decidendi* por la que se llega a tal o cual conclusión.

La debida motivación debe estar presente en toda resolución que se emita en un proceso. Este derecho implica que cualquier decisión cuente con un razonamiento que no sea aparente o defectuoso, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican, de manera tal que los destinatarios, a partir de conocer las razones por las cuales se decidió en un sentido o

en otro, estén en la aptitud de realizar los actos necesarios para la defensa de su derecho. El derecho a la motivación es un presupuesto fundamental para el adecuado y constitucional ejercicio del derecho a la tutela procesal efectiva. (Castillo, 2013).

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

Jurisprudencia. Fallos de los tribunales de justicia. Como por ejemplo: La Sentencia recaída en el Expediente Casación N°820-2002-LAMBAYEQUE de fecha 01 de marzo del 2004, referida de manera específica a los trabajadores de dirección, en la que se señala lo siguiente: “(...) el retiro de confianza de un trabajador de dirección constituye despido, no obstante que se trata de un derecho del empleador previsto en el art. 9° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puesto que este afecta la estabilidad relativa que tienen los trabajadores de esta categoría, lo cual tendrá como efecto el pago de la indemnización correspondiente. (...)”.

Normatividad. Legislación, dispositivo legal. Como por ejemplo: El Artículo 27° de la Constitución Política del Estado que consagra: “La Ley otorga al trabajador adecuada y protección contra el despido arbitrario”.

Variable: La variable es la calidad de las sentencias en el presente caso de Indemnización por Despido Arbitrario, que como se mencionó, en primera y segunda instancia son de calidad muy alta.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cualitativo

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

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

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

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

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

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

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

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

3.3. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, de primera y segunda instancia sobre indemnización por Despido Arbitrario,

en el Expediente N° 01617-2014-0-1501-JR-LA-02, perteneciente al Juzgado de Paz Letrado Laboral de la ciudad de Huancayo, del Distrito Judicial del Junín.

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

3.4. Fuente de recolección de datos. Será, el Expediente N° 01617-2014-0-1501-JRLA-02, perteneciente al Juzgado de Paz Letrado Laboral de la ciudad de Huancayo, del Distrito Judicial del Junín; seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

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

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará

las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

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

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

3.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

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

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

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Junín, Huancayo 2017.

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 JUZGADO PAZ LETRADO LABORAL – Sede Central EXPEDIENTE : 01617-2014-0-1501-JR-LA-02. MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO. JUEZ : IRIS GOMEZ BAZALAR. ESPECIALISTA : KANDY CHUQUILLANQUI RIVAS. DEMANDADO : CMACH DEMANDANTE : CAQT. Resolución N° 06. Huancayo, seis de noviembre Del año dos mil catorce.- El Juzgado de Paz Letrado en la especialidad Laboral de Huancayo, de la Corte Superior de Justicia de Junín, en nombre de la Nación, ha expedido la siguiente: <u>SENTENCIA N° 1186-2014-JPLLM</u>	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 2.</i> Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i> 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>											

Postura de las partes	<p>N°02917-2014-G-CMACHYO, de fecha 02.07.2014 mediante el cual se le comunica el despido del centro laboral, sin justificación o motivación debida, “retirándole la confianza y dar por concluida la relación laboral, que se cumple el mismo día”. Situación que se configura en un despido arbitrario y genera agravio moral y económico.</p> <p>3. En atención a los fundamentos esbozados en que solicita las siguientes pretensiones:</p> <p>a. Pago de Indemnización por despido arbitrario.- Por el monto de S/11,981.42 Nuevos Soles.</p> <p>b. Pago de Costos Procesales (Honorarios Profesionales).- Por el monto de S/6,000.00 Nuevos Soles.</p> <p>Por un monto total de S/.17,981.42 (Diecisiete mil novecientos ochenta y uno con 42/100 Nuevos Soles).</p> <p>Fundamentos oralizados en el minuto 05:50 de la grabación de Audio y Video.</p> <p>III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:</p> <p>Mediante escrito de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, O.H.M., apoderado de la CMACH, se apersona a la instancia y contesta la demanda bajo los siguientes términos:</p> <p>a. El actor ha laborado para su representada desde el 25.05.2013 bajo contrato de duración indeterminada en el plazo (sic) de Jefe de Contratos y Recuperaciones, en el cargo de confianza, posterior a ello es cesado de sus labores el 03.07.2014.</p> <p>b. Es falso, lo propuesto por el accionante en el extremo que indica haber percibido como remuneración mensual la suma ascendente a S/7,225.00 Nuevos Soles, siendo lo correcto S/7,150.00 Nuevos Soles.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					10
------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>c. La labor del accionante era la de “trabajador de confianza”, la misma que a diferencia de los demás trabajadores comunes, se encuentra relacionada a las facultades de honorabilidad y lealtad que debe poseer toda persona que ocupa dicho cargo, pues la pérdida de ella condiciona la credibilidad del mismo e influye en su credibilidad, dado que fue esta condición primo para la contratación del mismo.</p> <p>d. Que la confianza depositada en el actor, ha condicionado su relación laboral, pues se basa en la confianza existente entre las partes, que al haberse quebrado se concluye con el retiro de la misma, fórmula aceptada por el Tribunal Constitucional en múltiples sentencias.</p> <p>e. Sobre los costos procesales, no puede ser atendida debido a que no ha observado lo dispuesto en el artículo 411° y 414° del Código Procesal, correspondiéndole al juzgado realizar el cálculo que corresponda por tal concepto.</p> <p>Fundamentos esbozados en el minuto 08:00 de la Grabación de Audio y Video.</p> <p>IV. ACTUACION PROBATORIA:</p> <p>En la audiencia única llevada a cabo el día seis de noviembre del año dos mil catorce, a horas diez de la mañana, con la asistencia de la parte demandante y demandada, se han determinado como hechos que no requiere actuación probatoria [Minuto 12:16 de la Grabación de Audio y Video]:</p> <p>a) La existencia del vínculo laboral entre el accionante CAQT y la demandada CMACH., como trabajador de confianza.</p> <p>b) El periodo laborado por el accionante CAQT a favor de la CMACH, que comprende del 25/05/2013 al 03/07/2014.</p> <p>Asimismo se han establecido como hechos que requieren actuación probatoria [Minuto 13:00 de la Grabación de Audio y Video]:</p> <p>a) Determinar el monto de la remuneración que le corresponde al demandante.</p> <p>b) Determinar si se ha producido el DESPIDO ARBITRARIO del accionante.</p> <p>c) Determinar si al demandante le corresponde el PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.</p> <p>d) Determinar si la pretensión demandada [por despido arbitrario y costos procesales] asciende a la suma de DIECISIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y UNO CON 42/100 NUEVOS SOLES (S/.17,981.42), más los intereses legales a favor del demandante.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Junín, Huancayo.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron igualmente 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; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; evidencia 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°016172014-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín, Huancayo 2017.

Parte considerativa de la			Calidad de la motivación de los hechos y el derecho	Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia
---------------------------	--	--	---	--

	Evidencia empírica	Parámetros		
--	---------------------------	-------------------	--	--

			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]

	<p>Asignación Familiar: S/.7.92.</p> <p>De las boletas de pago descritas se advierte variabilidad en los montos remunerativos, sin embargo un punto de concertación entre las partes fue establecer como sueldo básico percibido por el accionante, el ascendente a la suma de S/.7,150.00; sin tomar en consideración el monto adicional de asignación familiar por S/.75.00 Nuevos Soles.</p> <p>2.</p>	<p><i>del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											<p>20</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

Motivación del derecho

El 6 de diciembre de 1989 se publicó la Ley N°25129 “Derecho a Percibir Asignación Familiar”, mediante el cual se establece que a partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad proada (sic) cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. Tal asignación corresponde a los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

El artículo 6° del Decreto Supremo N°003-97-TR tipifica la remuneración en función de un conjunto de matices basados principalmente en la contraprestatividad. En efecto, conforme a la norma citada constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Asimismo el artículo 3 del Decreto Supremo N°035-90-TR que reglamenta la Ley N°25129: “La Asignación

Familiar establecida por la Ley tiene carácter u naturaleza remunerativa”. **Es así que la asignación familiar será un concepto remunerativo computable para el cálculo de todos los beneficios sociales.**

En atención a ello deberá de acondicionarse el monto de S/75.00 Nuevos Soles al monto de S/7,150.00 debido a la naturaleza remunerativa del concepto de asignación familiar, en tal sentido realizada la sumatoria correspondiente el monto asciende a S/7,225.00 Nuevos Soles, ello como consecuencia del hecho alegado por el accionante, respecto del incremento realizado por la demandada.

EN CONSECUENCIA, SE ENCUENTRA ACREDITADO QUE EL MONTO DE SU REMUNERACION ASCIENDE A S/7,225.00 NUEVOS SOLES, EN TAL SENTIDO DE AMPARARSE LAS PRETENSIONES LOS CÁLCULOS DEBERÁN REALIZARSE CONFORME A TAL MONTO.

DETERMINAR SI SE HA PRODUCIDO EL DESPIDO ARBITRARIO DEL ACCIONANTE.

Se ha establecido como un hecho que no requiere de actuación probatoria: la existencia del vínculo laboral entre el accionante CAQT y la demandada CMACH, como

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**

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple**
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

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

X

	<p>trabajador de confianza. Asimismo el accionante ha indicado que si se ha producido el despido arbitrario, por haber sido despedido sin existir causa justa, protección atribuida al haber superado el periodo de prueba de seis meses exigidos para los trabajadores de confianza; configurándose el despido arbitrario. [Minuto 05:50 de la Grabación de Audio y Video].</p> <p>La demandada ha referido que no se ha producido el despido arbitrario debido a la condición del demandante de “trabajador de confianza”, y que hizo uso indebido de los bienes al comisionarle labores en Junín, al haberle asignado un vehículo y ser utilizados en viajes de visita, asimismo resulta insuficiente (sic) el retiro de la confianza para extinguir el vínculo laboral, amparado en múltiples sentencias del tribunal constitucional. [Minuto 08:14 de la Grabación de Audio y Video].</p> <p>A. TRATAMIENTO NORMATIVO DEL DESPIDO ARBITRARIO.- La extinción de la relación jurídica laboral supone el término definitivo del vínculo obligacional entre trabajador y empleador. El trabajador ya no está obligado a prestar servicios y el empleador no está obligado a realizar el pago de la remuneración. El despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. Y a ello adicionar la arbitrariedad, que surge cuando este empleador rompe el vínculo laboral sin expresar ni demostrar causa justa, o no sigue el procedimiento establecido por Ley. Ante esta contraprestación de intereses y la arbitrariedad, es que nuestro ordenamiento jurídico utiliza no sólo normas jurídicas, sino mecanismos e instrumentos, que destacan su labor tuitiva, frente a estos sucesos. En primer término tenemos a la Constitución Política del Estado en su artículo 22° “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Del mismo modo tenemos que el Artículo 27° establece que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Ordenamiento que dispensará una “protección adecuada”, sancionando la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario puede tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria. Tal y como se esboza en el considerando 18 del Exp. N°976-2001-AA/TC. Ante la productividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad. Así cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley,</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>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado”.

		H l l r i b u n a l C o n s t i t u c i o n a l c o n c o n s i d e r e t										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e c c l e s i a c c o n s i d e r a t i o n e s i n e c c l e s i a c c o n s i d e r a t i o n e s i n e										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	x p r e s i o n d e c a u s a a t t e n t a c o n t r a c t l i n c l e d u r o d e											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		l d e r e c t o r a l t r a b a j o r e c o g i d o e n e l a r t r c u l o d o d e										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		l a c o n s t i t u c i o n , d e l n i s n o n d o , u b i c a l a c a u s a l i d										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		a d d e l d e s p i d c y l a p r o h i b i c i d n d e l d e s p i d o a d n u t u n										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		. H d e c i r . e l n d c l e c d u r c c o n r e n i d o e s e n c i a l d e l d e										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	r e c h o a l a p r o t e c c i o n c o n t r a e l d e s p i d o c a r b i t r a r i o											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		s e n c u e n t r a e n e l a r t í c u l o 2 2 º d e l a c o n s t i t u c i ó n											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		d a d d o g u e e l a r r í c u l o d n o n o r e n d r í a a u t o n o n í a c o n c e										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		p t u a l P a r a p r o s c r i b i r e l d e s p i d o a n u t n · r e q u i r i										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e n d o s e e n t o n c e s d e u n a a p l i c a c i o n c o n j u n t a c o n t r a										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e l a r t í c u l o a n t e r i o r n e n t e c i t a c o . S i n e n t a r i o c o .											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	n o d e b e n o s p e r i o d e r i o d e v i s t a g u e n e l p r e s e n t e c a s o e											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		l p u n t c o d e c o n t r o v e r s i a : e l a c i o n a n t e p e t i c i o n a										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	l a i n d e n n i z a c i o n p o r d e s p i o a r b i t r a r i o e n s u c o n										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		d i c i o n d e r r a b a j a d o r e c o n f i a n z a : s t a t u s e s F e c i										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a l r c o n r e l a c i o n d e l o s d e n á s t r a b a j a d o r e s d e u n a e										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		n p r e s a : b a s a d d c e n c l h e c h c d e g u e h a s i d c d e s i g n a d c										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		P O r t l a d e n a n d a d a e n e l l c a r i g o c c o n f i a n z a d e j e f e d e										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		. 0 5 . 2 0 1 3 y s i n e x p r e s s i o n d e c e a u s a n e d i a n t e C A F A N											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		0 2 9 1 7 . 2 0 1 4 . C . C 7 A C H V C S e F a c a o F o r c o n c l u s i o n s											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a r e l a c i o n l a b o r a l . A f i n d e d e t e r m i n a r s i s e h a r r											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		o o u c i d o o n o e l e s p i d o a r h i t r a r i o , p r o c e d e r e n o s a										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e v a l u a r s i e l r e t i r o d e c o n f i a n z a s e h a n a n i f e s t a d c										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		a o o c o n o h e c h o o u e n o r e o r e u i e r e a c t u a c i o n p r o b a t o r i										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a . Q u e a n h a s H a r t e s h a n r e c o n c i d o u e e l a c c i o n a n t										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	e o s t e n t a l a c o n d i c i o n d e t r a r j a o r d e c o n f i a n z a .											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	H l r G i n e n d e a c t i v i d a d p r i v a d a r e g u l a d a p o r e l l											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		U C d e l a I e y d e F r o d u c t i v i t y d a d y C o n f e r t i v i t y d a d I a b c										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		r a l - P e c r e t o l e g i s l a t i v o n 2 8 . h a c c u n t r a t a n i e n										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		t o d i s t i n t o d e l t r a b a j a d o r d e c o n f i a n z a y c l p e r s o n										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		a l d e d i r e c c i G n . H l t r a h a j a d o r d e c o n f i a n z a r e a l i z										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a s u s l a h o r e s s a t r a v e s d e c o n t r a t o r e r s o n a l y d i r e c t										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		o c n e l e n t l e a d o r o c n e l e n t s o n e l e d o i r e c c i o n e r e										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	n i e n d o a c c e s o l o s s e c r e t o s e n r e s a r i a l e s y a t o d a											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a d u e l l a i n f o r m a c i o n d u e t e n g a c a r s c t e r d e r e s e r v e											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e l l a s o p i n i o n e s o i n f o r n e s o u e s o n p r e s e n t a d o s o i r										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e c t a n e n t f e a l p e r s o n a l d e c i r e c c i o n . c o n t r i b u t i o n s											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		o a l a f o r n a c i o n d e o c i s i o n e s e n p r e s a r i a l e s . H l e s										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		t a t u s e s p e c i a l g u e c u e n t a e l t r a b a j a d o r d e c o n f i a n										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Z a f f r e n t e a l p e r s o n a l d e d i r e c c i o n e s t r i b u t i o n e a c t											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		u e l e s t á v i n c u l a d c a l e n p l e a d c r d e n a n e r a c l a r a n e n										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		t e s t u b o r d i n a d a . A l r e s p e c t o r e l s e g u n d o p a r r a f										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		o d e l a r t í c u l o 4 3 ° e l I I e c r e t o s u r e r e c o s 3 - 9 7 -											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		R d e l l e x t r o u n i c o C r d e n a d o H e l l e c r e t o I e g i s l a										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Productividad y Competitividad Laboral, señala expresamente: “Trabajadores de confianza son aquellos que laboral en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.</p> <p><u>RETIRO DE CONFIANZA SIN EXPRESION DE CAUSA.-</u></p> <p>Como se ha indicado en las líneas predecesoras, existe una protección constitucional y legal respecto del tratamiento de “despido arbitrario”, ello ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho a impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad. Así, cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado.</p> <p>El artículo 22° del Decreto Legislativo 728° establece que “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”. El mencionado articulado no admite al retiro de confianza como causal de despido, del mismo modo no realiza distinción ni discriminación entre la tipología o condiciones que ostentan los trabajadores, a los que les es totalmente aplicable.</p> <p>Esta naturaleza tuitiva se materializa en el Artículo 10° del Decreto Legislativo 728°.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. Es la propia Ley que dota de “protección adecuada” contra el despido arbitrario del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

trabajador de confianza, al haber superado el periodo de prueba estipulado el artículo 10° del cuerpo legal en mención.

		s a l l d e d e s s i f i d o , n o s e e n c u e n t r a c c o n t e n t l l a d a f o r n u e										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		S t r a l e g i s l a c i o n , y e n a t e n c i o n e l a n o r n a t i v a c o n s											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		t i t u c i o n a l y l e g a l e x p u e s t a , e s t a j u d i c i a t u r a c o n s										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	i d e r a c u e d e H e e X i s t i r u n a t a d e c c u a d a H r o t e c c i d H y e											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		n e l t r a t a n i e n t o d e l d e s s p i d o d e l t r e p r e s j o o r d e c o n f										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	i a n z a , c o n e x t r e s s i o n d e c a u s a u n a v e n i s u e r a d d o e l l e											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		r i c c o d e r u e r a . H n a t e n c i ó n a l P r e s e n t e c c a s o . S e h a										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e s t a b l e c i d o c o n o u n r e c h o g u e n o r e g u i e r e d e a c r u a c										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	i o n p r o b a t o r i a : Q u e l a c c i o n a n t e l a b o r o d e s c e l 2											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		5 . 0 5 . 2 . 0 1 3 3 1 0 3 . 0 5 . 2 . 0 1 4 F e c h c o u e F e r h i r c o n c l u i										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		r g u e e l a c c i o n a n t e h a s u p p e r a d c o e l p e r i o d o d e p r u e b a										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		d e c r e s s e s s . a c c u y o t e r n i n c a l c a n z a d e r e c h o a l a p r o t										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e c c i o n c o n t r a c t d e s p i c o a r b i t r a r i o , e s t a b l e c i d e											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e n g l a r t i c u l o l o c o d e l l e c t r e t o l e s s i l a t i v o n 2 8 o .											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		A s i n i s n o , e n l a s e n t e n c i a r e c a f d a e n e l H x P e d i e n t e										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		7 0 3 5 6 1 1 2 0 0 6 1 H A / C , e s H e c i f i c a n e n t e n e l f u n d a										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	n e n r t o r o . g u e : . (.) p o r l o g u e s i u n t r a b a j a o r o e s o e											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e l i n i c i c o d e s u s l a b o r e s c o n o c e d e s u c a l l i d a d d e p e r s										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		o n a l l d e c o n f i a n z a c d i r e c c i o n . o p o r e l h e c h o d e r e a l										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		i z a r l a b c r e s c u e i n p l i g u e t a l c a l i f i c a c i c n . e s t a r										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		á s u j e t o a l a c o n f i a n z a d e l e n p l e a d o r p a r a s u e s t a b i										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	l i d a d e n e l e n p l e o . d e l c c o n t r a r i o s c l c c a b r i a l a i n										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		d e n n i z a c i G n o c l r e t i r o d e l a c o n f i a n z a d e p o s i t a d a										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e n G l , t a l c o n o v i e n e r e s s o l v i e n o o e s t e C o l e s i a o .											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		U n a v e z e s t a h l e c i d o d u e l a c i o n a n t e g o n a h a d e r											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		r o t e c c i d n c o n t r a c t e l d e s p i d c a r r h i t r a r i o ' a n a l i z a r										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e n o s l o s n e d i o s p r o h a t c r i o s a f i n d e s t a r l e c e r s i h										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a e x i s t i d e c e x H r e s i d e d e c a u s a j u s t a e H e l d e s H i d e d e											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		I d u e f u e c H J e t o e l a c c i o n a n t e . C A F T A 7 ° 0 2 9 1 7 - 2										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		0 1 4 . . C . V A C H Y C L I C H E R I C S I . . P e e s r e e c o u n t e r i c										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		s e p u e d e e x t r a r e l l s i g u i e n t e t e x t o . . (.) T o s o i r i s										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	i n c s a u s t e d c o n l a f i n a l i d a d d e c o n u n i c a r g u e e s t a n											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		D O A L A C O H O I C I O H O E F F A H A J A P O R T H E C O N T R I B U T I O N S T O R Y										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		U S C O N S T I T U T I O N O F E D U C A T I O N										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		I e y d e H r o d u c t i v i d a d y C o n p e r i r i v i d a d L a b o r a l y p o										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		r e l i n c i s c h) d e l a r r f i c u l c s s e d e l l e c t r e r c s u p p r e n c o n										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		° 0 0 1 - 9 6 - 1 F . F e g I a n e n t t o d e l a L e y d e F o n e n t t o a l e n p l											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		e o . n u e s t r a i n s t i t u c i o n h a d e c i d i d o r e t i r a r l e l a c										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		o n f i a n z a , e n c o n s e c u e n c i a s s e d e j a s i n e f e c t o e l n e n											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		d e 1 2 0 1 3 P o r e l i c u a l s e l e c t o r g l a c o n f i a n z a , e n e s e										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		s e r v i c e s e d e d e r c o n c l u d e d l a r e l a c i o n l a b o r a l c o u n t										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		n o s v i n c u l a c o n s u p e r s c o n a , s i e n d o s u l t i n c o r i a d e l											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		a b c r e s , e l d í a d e r e c e F c i o n a d a y / o n o t i f i c a d a l										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	a p r e s e n t e . [.] I e l t e x t c o d e s c r i t c . p o d e r n o s c											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		o n c l u i r o u e n o s e h a i n p u t a d o c c a u s a l a l g u n a p a r										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		a d e j a r s i n e f e c t o l a r e l a c i o n l a b o r a l , n i r e f e c										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		r i d o a l a c o n d u c t a , n i l a c a p a c i d a d d e l t r a b a j a										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		d o r , u n i c a r e n t e s e h a r e t i r a d o l a c o n f i a n z a d e											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	n a n e r a u n i l a t e r a l p o r l a e n p r e s a d e n a n d a d a a . E											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		l l o c o r r o b o r a d o c o n l a a f i r n a c i o n d e l a p a r t e d										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>al indicar que “en el cargo que ostentaba el accionante de trabajador de confianza simplemente se le retiró la confianza y se extinguió la relación laboral, sin necesidad de expresión de causa [Minuto 08:14], alegación desvirtuada de acuerdo con los fundamentos expuestos de la posición adoptada por esta judicatura.</p> <p>En el acto de la audiencia, la demandada ha referido que el motivo del retiro de la confianza se referían a faltas atribuidas al accionante, respecto de la utilización de bienes para su uso particular, sin embargo los hechos no obran en la carta de comunicación del despido, tal y como lo corrobora el abogado de la demandada en el Minuto 21:50 de la Grabación de Audio y Video.</p> <p>No existiendo causa que se justifique el despido, se ha ACREDITADO QUE EL ACCIONANTE EN SU CONDICIÓN DE TRABAJADOR DE CONFIANZA, GOZABA DE PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO AL HABER SUPERADO EL PERIODO DE PRUEBA Y NO EXISTIENDO CAUSA JUSTA DE DESPIDO, SE HA PRODUCIDO EL DESPIDO ARBITRARIO.</p> <p>3. DETERMINAR SI LA PRETENSIÓN DEMANDADA [POR DESPIDO ARBITRARIO Y COSTOS PROCESALES] ASCIENDE A LA SUMA DE DIECISIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y UNO CON 42/100 NUEVOS SOLES (S/. 17,981.42), MÁS LOS INTERESES LEGALES A FAVOR DEL DEMANDANTE.</p> <p>4. DETERMINAR SI LA PRETENSIÓN DEMANDADA ASCIENDE A LA SUMA DE DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y UNO CON 14/100 NUEVOS SOLES (S/. 17,871.14), MÁS LOS INTRESES LEGALESY COSTOS DEL PROCESO A FAVOR DEL DEMANDANTE.</p> <p>A. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:</p> <p>Habiéndose concluido que el motivo del cese fue arbitrario, ya que su despido no se basó a causas derivadas con su conducta o su capacidad dentro del centro de labores; asimismo, está probado que el actor estaba protegido contra el despido arbitrario, al haber superado el período de prueba establecido en el artículo 10 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es procedente el pago de la indemnización correspondiente de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N°003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral.- en sus Artículos 34° (...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. En concordancia con los Artículos 37° y 38° del mismo cuerpo normativo.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Aparece, así la figura del despido como “institución causal”, lo que queda ratificado por la propia LPCL, cuyo artículo 22º establece que para el despido de un trabajador es necesaria la existencia de “causa justa señalada en la Ley y debidamente comprobada”.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

De lo descrito por estos artículos se concluye que el **despido arbitrario** se configura cuando este se realiza sin haberse expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido o no poderse demostrar la causa justa en juicio; en consecuencia el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización debido a que el empleador ha resuelto el contrato de manera unilateral sin expresión de causa.

Procedemos al cálculo de la indemnización correspondiente al periodo laborado del 25.05.2013 al 03.07.2014.-

INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO			
Fecha de Ingreso	25	05	2013
Fecha de Cese	03	07	2015
Tiempo de Servicios	01 AÑO	01 MES	09 DIAS
REMUNERACION COMPUTABLE	S/. 7,225.00		
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO 1.5 REM. COMPUTABLE	S/.7,225.00* 1.5 =		10,837.50
AÑOS	S/.10,837.50* 1		S/.10,837.50

Por

	<p>Sobre los costos procesales según el Artículo 411° del Código Procesal Civil, se define como “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.” En concordancia con el artículo 418° del mismo cuerpo normativo, establece que “Para hacer efectivo el cobro de los costos el vencedor deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados el juez aprobará el monto”.</p> <p>El abogado patrocinante ha propuesto como pago por honorarios profesionales el monto de S/.6.000.00 Nuevos Soles; del estudio de autos es de advertirse que el proceso versa sobre obligación de dar suma de dinero de naturaleza laboral, tramitada en la vía de proceso abreviado laboral, el mismo que por su naturaleza no ha tenido una duración prolongada y como tal la actuación del abogado se ha basado en la presentación de la demanda, subsanación de defectos suscitados en ella, y su asistencia a la audiencia única programada para el día seis de noviembre del presente año, de lo que se observa, que las actuaciones del abogado patrocinante no justifican el monto requerido como honorarios profesionales.</p> <p>Siendo ello así se colige que los alcances de los costos del proceso deben regularse en forma prudencial y atendiendo además al monto de la pretensión amparada en la sentencia por el monto de S/. 12,011.57 Nuevos Soles, esta judicatura considera que el monto a corresponder por costos procesales asciende a S/. 1,200.00 Nuevos Soles a favor del abogado patrocinante, además del 5% destinado al Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a S/. 60.00 Nuevos Soles.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo.

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**.

Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros 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 respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

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°01617-2014-0-1501-JRLA-02, Distrito Judicial de Junín, Huancayo 2017.

Parte resolutive de la sentencia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión	Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia
---	---------------------------	-------------------	---	--

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>VI. DECISION se a los fundamentos antes expuestos, la señora Juez del Juzgado de Paz Letrado al de Huancayo, impartiendo justicia a nombre de la Nación DECLARA:</p> <p>DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por CAQT contra la CMACH. sobre PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y COSTOS DEL PROCESO, en consecuencia se ORDENA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A. Que la demandada CMACH., cumpla con pagar a favor del demandante el monto de DOCE MIL ONCE CON 57/100 NUEVOS SOLES (S/12,011.57) más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. B. Que la demandada CMACH. cumpla con pagar a favor del demandante el monto de UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/1,200.00) por el concepto de costos procesales, además del 5% a favor del Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a S/60.00 (SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES). C. Que, la presente sentencia sea notificada a las partes por intermedio de la secretaria del Juzgado a cargo del proceso. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 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. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (<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 					X					

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

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo.

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad. 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 Indemnización por Despido Arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín, Huancayo 2017.

			Calidad de la introducción, y de la postura de las partes	Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia
--	--	--	--	--

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	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>EXPEDIENTE : 01617-2014-0-1501-JP-LA-01</p> <p>MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS. : ESAU CHANCO</p> <p>JUEZ : CASTILLON : CMACH.</p> <p>DEMANDADO : CAQT.</p> <p>DEMNADANTE</p>	<p>SENTENCIA DE VISTA N°010-2015</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</i></p>										

Postura de las partes	<p>57/100 NUEVOS SOLES (S/.12,011.57) más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. B. Que la demandada CMACH. cumpla con pagar a favor del demandante el monto de UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/.1,200.00) por el concepto de costos procesales, además 5% a favor del Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a S/.60.00 (SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES)</p> <p>C. Que la presente sentencia sea notificada a las partes por intermedio de la secretaria del Juzgado a cargo del proceso.</p> <p><u>Pretensión impugnatoria, fundamentos y agravios de la apelación:</u></p> <p>I.2.- La mencionada sentencia, es apelada por: CMACH, corriente a folios setenta y nueve a ochenta y tres, solicitando se revoque la sentencia por los siguientes fundamentos como agravio: i) El <i>A quo</i> ha inaplicado el dispositivo normativo que otorga tratamiento distinto del personal de dirección y de los trabajadores de confianza con referencia al trabajador,</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>o la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o 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/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>					X				10	
------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	-----------	--

	<p>debido a que este ejercía un cargo de confianza el cual se encuentra revestido de características diferentes respecto a trabajador común; ii) Respecto al pago de costos del proceso establecidos por el <i>A quo</i>, este lo realiza sin observar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, debido a que estos costos se fijan en base a las actuaciones efectivas del abogado patrocinador, teniendo en cuenta la complejidad de la materia demandada, las instancias recurridas y duración del proceso y en base a medios probatorios ofrecidos teniendo en consideración que solo se ha realizado en el proceso una audiencia única.</p> <p><u>Audiencia de Vista de la Causa:</u> L3.- Con fecha veintisiete de enero del dos mil quince, a horas cuatro de la tarde en la Sala de Audiencias de esta Judicatura, se llevó a cabo la audiencia de vista de la causa, donde se deja constancia de la inasistencia de la parte demandada, iniciándose dicho acto con la lectura del fallo de la sentencia materia de apelación, luego se concede el uso de la palabra a la parte demandante, para que exponga los fundamentos. Siendo ello de tal manera y conforme al estado del proceso la causa se encuentra expedita para tomar una decisión bajo los siguientes términos:</p>	<p><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></p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el Expediente N° N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo.

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 **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, aspectos del proceso,

y la claridad. De igual forma en la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA02, Distrito Judicial de Junín, Huancayo 2017.

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

Motivación de los hechos	<p>II. CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO.- TEMA DE DECISION. Establecer si la resolución impugnada le causó agravio a la parte apelante. SEGUNDO.- La Constitución Política en el artículo 139°, inciso 3°, garantiza “LA OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO Y LA TUTELA JURISDICCIONAL”. En acatamiento de este precepto constitucional es principio y deber de la Función Jurisdiccional, cautelar su cumplimiento acorde con las normas constitucionales sustantivas y procesales, conforme a los mandatos que estas contienen. Siendo el debido proceso un derecho humano y fundamental que tiene toda persona y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo, bajo determinadas garantías ya que es un derecho esencial que tiene no solo un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial. Por otro lado, la Tutela Jurisdiccional Efectiva es la posibilidad de reclamar a los órganos jurisdiccionales la apertura de un proceso para obtener la resolución motivada y argumentada sobre una petición amparada por la Ley.</p> <p>TERCERO.- Por expreso mandato el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente proceso y, por el que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Asimismo, de conformidad al artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>-, en la apelación la competencia del superior, sólo alcanza a este y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada y respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la instancia superior.</p> <p>CUARTO.- La parte apelante sostiene que la <i>A quo</i> no ha tomado en consideración que el actor contaba con la condición de TRABAJADOR DE CONFIANZA dentro de su representada, la cual tiene características especiales a diferencia de los trabajadores comunes por lo cual habría inaplicado el dispositivo normativo que otorga un tratamiento distinto del personal de dirección y de los trabajadores de confianza, ya que para la pérdida de la confianza es solo suficiente la voluntad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral. Asimismo, respecto al pago de costos del proceso, la <i>A quo</i> no ha observado los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales sustentan la realización del pago antes mencionado por la parte vencida, más aún si también se habría inobservado lo estipulado en el artículo 414° del Código Procesal Civil, debido a que los costos se fijan en base a las actuaciones efectivas del abogado patrocinador, teniendo en cuenta la complejidad de la materia demandada. Las instancias recurridas y duración del proceso y en base a medios probatorios ofrecidos, la inobservancia del artículo antes mencionado puede derivar en Abuso de Derecho. En ese orden de ideas, de lo actuado se advierte lo siguiente: 4.1. En nuestra legislación, la categoría de trabajadores de confianza está regulado en el artículo 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR, el cual establece que “...Trabajadores de Confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular,</i></p>					X						
--------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

	<p>información de carácter reservado. Asimismo, son aquellos con opiniones o informes los cuales son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las</p>	<p><i>o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i></p>											<p>20</p>
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------

	decisiones empresariales...”, ahora bien, se tiene que hacer mención a que sin importar la categoría o situación del trabajador, existe de por medio un vínculo laboral entre un trabajador y	<i>ofrecidas. Si cumple</i>												
--	---	-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Motivación del derecho	<p>un patrón o empleador, el cual genera derechos a ambas partes, siendo uno de estos derechos el derecho al trabajo adquirido por el trabajador, este derecho tiene dos aspectos, el derecho al trabajo objetivamente dicho y el derecho a la estabilidad laboral, de este último se desprende que es el principio de causalidad de despido, es decir, todo despido debe expresar la causal del despido, siendo esta causal una causal válidamente legal, es decir, la causal no solo debe quedar a criterio del empleador, sino debe de cumplir con los requisitos que la ley le señale, este criterio se encuentra estipulado en el “Protocolo de San Salvador” el cual fue ratificado por el Perú por lo cual se encuentra dentro del Bloque Constitucional y tiene el mismo rango que la Constitución Política del Estado.</p> <p>4.2. En ese orden de ideas, en el cual se reconoce que todo despido debe tener un sustento legalmente válido, debemos de descifrar si esto procede en el despido de personal de confianza, por lo cual la parte demandada considera que no deberá de ser catalogado el despido hecho sobre el actor como un despido arbitrario, al n haber sustentado el motivo o causa del despido, pero líneas arriba se ha dejado como base de la existencia del principio de causalidad de despido, más si a este concepto le agregamos el siguiente: “Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore más de cuatro horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley debidamente comprobada, la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del empleador, entonces el actor no solo fue un trabajador dentro de un régimen especial es cual lo hacía trabajador de confianza, sino que éste sobre todo desempeñó labores dentro del régimen de la actividad privada y por lo cual debió de ser despedido bajo causa justa en el cual se le señale las causas de su despido.</p> <p>4.3. El Decreto Legislativo 728 (LPCL) no admite el “retiro e confianza” como causa justa de despido, debido a que la regulación del despido no sufrió cambio alguno en ,cuanto se refiere a la causalidad del despido, mas por el contrario en su artículo señala que “<i>Para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada</i>”(como se mencionó anteriormente), entendiendo que esta ley no admite la figura del “retiro de confianza” como una causa legal del despido, pero en cuanto se refiera a la tutela reparadora de despido, esta legislación señala que se elimina la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho a la reposición para los trabajadores comunes, sino que todos los trabajadores (de confianza y comunes) tienen como reparación ante un despido arbitrario el pago de una indemnización (tutela resarcitoria); por último el Tribunal Constitucional ha señalado que no se puede permitir como causa justa de despido el retiro de confianza como lo esboza en la STC N°0746-2003-AA/TC, la cual señala que “...<i>el demandante se desempeñó en un cargo directivo, motivo por el cual no es posible la reposición, pudiendo únicamente solicitarse, en el caso de despido arbitrario en pago de una indemnización</i>” por lo cual se evidencia que se encuentra sustentada la sentencia de primera instancia en el tercer párrafo de la foja setenta y cuatro de la sentencia, en el cual explica motivadamente que el retiro de confianza no es una causa justa de despido, ya que la empleadora en la carta N°02917-2014-G-CMACHYO, no sustenta</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 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 orientana 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</i></p>					X					
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>motivación por el cual se cesa la actividades del trabajador en su centro de labores.</p> <p>4.4. Respecto al pago de costos del proceso, la parte apelante ha señalado que la <i>A quo</i> no ha tenido en consideración los criterios de RAZONABILIDAD y PROPORCIONALIDAD, los cuales esta judicatura ha de resolver de la siguiente manera: En mención al artículo 414 del Código Procesal Civil de aplicación al presente caso, el cual establece “<i>el juez regulará los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto al monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso fundamentando su decisión</i>”, por lo que en el presente caso la proporcionalidad se basa en el costo beneficio de la norma a favor del abogado patrocinante, el cual ha solicitado la suma de seis mil nuevos soles S/6.000.00, el cual se encuentra en desmedida (desproporción) con lo actuado en el presente proceso, debido a que este proceso se ha tramitado en vía de proceso abreviado laboral y tal como consta en la sentencia de primera instancia el abogado patrocinante ha realizado la presentación de la demanda, subsanación de sus defectos y la concurrencia a la audiencia única, siendo estos actos realizados por el abogado patrocinante insuficientes para sustentar la petición del monto requerido como honorarios profesionales, en consecuencia la <i>A quo</i> ha señalado en fojas setenta y siete, tercer párrafo que “<i>El abogado patrocinante ha propuesto como pago por honorarios profesionales el monto de S/6,000.00 Nuevos Soles; del estudio de autos se advierte que el proceso versa sobre la obligación de dar suma de dinero de naturaleza laboral, tramitada en la vía del proceso abreviado laboral, el mismo que por su naturaleza no ha tenido una duración prolongada y como tal la actuación del abogado se ha basado en la presentación de la demanda, subsanación de defectos suscitados en ella, y su asistencia a la audiencia única programada para el día seis de noviembre del presente año, de lo que se observa que las actuaciones del abogado patrocinante no justifican el monto requerido como honorarios profesionales</i>” evidenciándose a que la <i>A quo</i> ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad para fijar los costos del proceso, siendo el monto el monto de los costos del proceso la suma de 1,200.00 Nuevos Soles y el principio de razonabilidad al considerar válido la pretensión secundaria de costos del proceso toda vez que la pretensión principal ya había sido declarada fundada.</p> <p>En cuanto a lo señalado por el apelante en su apelación a fojas ochenta y uno, punto cuarto de que la sentencia emitida por el <i>A quo</i> podría generar un abuso de derecho en contra de su representada, esta judicatura sostiene que se debe entender como abuso de derecho <i>como la necesidad de afirmar la existencia de los derechos subjetivos y de los cuales suelen producirse ciertos excesos los cuales surgen en el ejercicio o en el dar cumplimiento a este libre ejercicio. Porque si la ley reconoce a los derechos con un fin justo y útil, puede acontecer que en ciertas circunstancias se tornen injustos en algunas consecuencias</i>, entonces en la presente se evidencia de que no existe un ejercicio abusivo de derecho de la <i>A quo</i> ya que ha actuado según lo establece la ley y en estricto cumplimiento de la ley, dando cumplimiento al artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el cual establece “<i>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</i>”, por lo cual se señala que la actuación por parte del abogado de la demandada se circunscribe dentro de una defensa temeraria, por lo cual se recomienda sea más diligente en su actividad profesional y en la defensa. Con mención a lo antes señalado, esta judicatura considera;</p>	<p>receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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. DECISIÓN:</p> <p>1. CONFIRMAR la Sentencia N° 1186-2014-JPLLH, contenida en la resolución seis, de fecha seis de noviembre del dos mil catorce, corriente a folios sesenta y ocho a setenta y siete, que FALLA: 1. FUNDADA la demanda interpuesta por CAQT contra la CMACH sobre PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y COSTOS DEL PROCESO, en consecuencia se ORDENA: A. Que la demandada CMACH cumpla con pagar a favor del demandante en monto de DOCE MIL ONCE CON 57/100 NUEVOS SOLES (S/.12,011.57) más intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. B. Que la demandada CMACH cumpla con pagar a favor del demandante el monto de UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/.1,200.00) por el concepto de costos procesales, además 5% a favor del Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a S/. 60.00 (SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES). c. Que, la presente sentencia sea notificada a las partes por intermedio de la secretaria del Juzgado a cargo del proceso:</p> <p>2. NOTIFÍQUESE a las partes procesales y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <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>X</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</p>											10
Descripción de la decisión		<p>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							

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente; y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; 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 Indemnización por Despido Arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín, Huancayo 2017.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
				Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta

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

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

Fuente: Sentencia de primera instancia en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo. 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°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. 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 muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín, Huancayo 2017.

						Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia
--	--	--	--	--	--	---

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

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo. 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 Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los Resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre el proceso laboral de Indemnización por Despido Arbitrario, en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Junín - Huancayo, 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 Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huancayo, de la ciudad de Huancayo, del Distrito Judicial de Junín (Cuadro 7).

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

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

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

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron 5 de 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 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. Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse que, considerando que el presente proceso se ha llevado según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es decir la Sentencia hace mención que se llevó a cabo la Audiencia, en donde se actuaron los medios probatorios, quedando grabado en audio y video.

Sobre ésta parte de la sentencia, y en atención a las siguientes razones: 1) Los fundamentos del petitorio del Demandante 2) Los argumentos fundamentados por la parte demandada, y 3) Considerando los medios probatorios actuados en la Audiencia; de la lectura de esta parte de la sentencia, si se permite tomar conocimiento de qué trata el proceso al cual corresponde la sentencia, así como los aspectos fácticos están claramente expuestos y, como es de esperarse, la parte Demandada trató de centrarse en que habiendo sido el Demandante un Trabajador de Confianza, cuando la confianza se quiebra, se extingue la misma, fundamentado su punto de vista en supuestas Sentencia del Tribunal Constitucional. Sin embargo, sobre este tema de la confianza, es de destacar lo vertido en sendas Sentencias del Tribunal Constitucional que nos

ilustra que, para que un trabajador de confianza pierda la CONFIANZA, debe haber un motivo, es decir, una causa por la cual el empleador le retira la confianza. Si no hay causa para ello, y el trabajador es despedido por el solo motivo de retirarle la confianza sin motivo alguno, estamos entonces ante un Despido Arbitrario o Incausado, como se ha producido en el presente caso bajo análisis. En consecuencia, se puede afirmar que esta parte de la Sentencia tiene una calidad de muy alta.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, 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 evidencia 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 aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; 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.

Al respecto se puede decir que, el principio de motivación fue aplicado por una obligatoriedad del Juez, de acuerdo a la Constitución Política.

En la Fundamentación de los Hechos, se observa que las afirmaciones expuestas por las partes han sido contrastados con los medios probatorios que son: La carta de Despido, en donde se le retira la Confianza al accionante en forma incausada, el Contrato de Trabajo a plazo Indeterminado como Trabajador de Confianza, con lo cual ha quedado acreditado la calidad de TRABAJADOR DE CONFIANZA, además que, la parte Demandada en su escrito de Contestación de Demanda también confirma que el Demandante tenía la calidad de Trabajador de Confianza. Otros medios de prueba para determinar la última remuneración percibida por el accionante fue las boletas de pago del Demandante, correspondiente al último mes laborado. Mientras que, por otro lado, la parte Demandada presenta como medio de prueba una Boleta de Vacaciones, mas no una Boleta de Remuneraciones, para determinar cuál es la última remuneración percibida por el accionante y poder efectuar la liquidación de acuerdo a ley. En lo que respecta a los fundamentos de derecho, en la sentencia se observa que se ha invocado las normas legales siguientes:

“La **Constitución Política del Estado** en su artículo 22° consagra lo siguiente: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*. Del mismo modo tenemos que el Artículo 27° establece que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*. Asimismo, en el artículo **22° del Decreto Legislativo 728°** que establece que “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar

relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”. El mencionado articulado no admite al retiro de confianza como causal de despido, del mismo modo no realiza distinción ni discriminación entre la tipología o condiciones que ostentan los trabajadores, a los que les es totalmente aplicable.

Es importante resaltar que, esta naturaleza tuitiva se materializa en el **Artículo 10° del Decreto Legislativo 728°**.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. Es la propia Ley que dota de “protección adecuada” contra el despido arbitrario del trabajador de confianza, al haber superado el periodo de prueba establecido en el artículo 10° del cuerpo legal en mención.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy 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 muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: 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: 1) La claridad del Fallo, 2) La precisión del fallo en relación con la pretensión, y 3) La especificidad y claridad respecto a los montos que debe pagar la parte Demandada, permite tomar conocimiento de que la sentencia guarda relación con la pretensión, los aspectos fácticos están claramente expuestos. En tal sentido, se puede afirmar que tiene una calidad de muy alta.

En síntesis, de lo analizado, y considerando lo expuesto en: 1) La parte expositiva 2) Considerativa, 3) Resolutiva, se puede determinar que, se ha efectuado un efectivo análisis de los hechos, en relación al ordenamiento jurídico, y se aplicó correctamente la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, por lo que se puede afirmar que la sentencia de primera instancia reveló una calidad de muy alta.

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 el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo, perteneciente al Distrito Judicial de Junín (Cuadro 8).

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

En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; la claridad; y los aspectos del proceso. Asimismo en la postura de las partes, se encontró 5 de los 5 parámetros: la claridad; explícita y evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia las pretensiones de quién formula la impugnación; y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal.

Respecto a los resultados obtenidos se puede afirmar que, en el presente caso, se ha apelado la Sentencia de primera instancia, en todos sus extremos, solicitando se REVOQUE la misma. La Apelación fue formulada por la parte Demandada. Mediante el cual, la parte Demandada fundamenta que: i) El *A quo* ha inaplicado el dispositivo

normativo que otorga tratamiento distinto del personal de dirección y de los trabajadores de confianza con referencia al trabajador, debido a que este ejercía un cargo de confianza el cual se encuentra revestido de características diferentes respecto al trabajador común; ii) Respecto al pago de costos del proceso establecidos por el *A quo*, este lo realiza sin observar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, debido a que estos costos se fijan en base a las actuaciones efectivas del abogado patrocinador, teniendo en cuenta la complejidad de la materia demandada, las instancias recurridas y duración del proceso y en base a medios probatorios ofrecidos teniendo en consideración que solo se ha realizado en el proceso una audiencia única. Sobre esta parte de la sentencia, y en atención a las razones expuestas y a las siguientes razones: 1) A la claridad del encabezamiento, 2) A la precisión en la explicación el por qué interviene el Superior Jerárquico y 3) A la precisión de los fundamentos del agravio que esgrimió la parte Demandada; nos permite tomar conocimiento de que la Sentencia de primera instancia fue apelada por los fundamentos ahí expuesto, y es el Superior Jerárquico el que se avoca al conocimiento de la Sentencia apelada para que, previo análisis, adopte la decisión que corresponda, ya sea que REVOQUE O CONFIRME la apelada. Asimismo, se puede afirmar que, tiene una calidad de muy alta.

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

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian

la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas y jurisprudencia 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.

Conforme a estos resultados se puede decir que, en lo que respecta a la motivación del derecho, en la sentencia se observa que se ha invocado las normas contenidas en:

- El artículo 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR, el cual establece que “...Trabajadores de Confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, son aquellos con opiniones o informes los cuales son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales...”.
- En el “Protocolo de San Salvador”, el cual fue ratificado por el Perú, por lo cual se encuentra dentro del Bloque Constitucional y tiene el mismo rango que la Constitución Política del Estado. En este Protocolo, se regula que, en todo despido debe expresar la causal de despido, y que éste debe reunir los requisitos de ley.

- En el Decreto Legislativo 728 (LPCL) que no admite el “retiro de confianza” como causa justa de despido, debido a que la regulación del despido no sufrió cambio alguno en, cuanto se refiere a la causalidad del despido, mas por el contrario en su artículo 58° prescribe: “Para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”.
- En la STC N°0746-2003-AA/TC, la cual señala que “...*el demandante se desempeñó en un cargo directivo, motivo por el cual no es posible la reposición, pudiendo únicamente solicitarse, en el caso de despido arbitrario el pago de una indemnización*”.

En consecuencia, considero que, lo que ha inspirado al Juez, para que fundamente y motive su Sentencia, es el conjunto de normas invocadas, especialmente el Protocolo de San Salvador, así como lo resuelto por el Tribunal Constitucional.

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

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el

pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad.

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.

Analizando estos resultados se puede exponer que, el pronunciamiento judicial, sí comprende, y sí se pronuncia sobre la pretensión planteada en el Recurso de Apelación (siendo la pretensión que se revoque la sentencia); sin embargo el Juez decide CONFIRMAR la Sentencia apelada.

Siendo un punto controvertido de que, según el apelante habría una un ejercicio abusivo del derecho por parte de la *A quo*. Sin embargo, ello ha quedado desvirtuado, motivo por el cual, el Juez se pronunció sobre la actuación por parte del abogado de la demandada, la misma que se circunscribe dentro de una defensa temeraria, recomendando además sea más diligente en su actividad profesional y en la defensa. Sobre esta parte de la sentencia, y en atención a las siguientes razones: 1) Claridad en la decisión adoptada, 2) Precisión en la decisión adoptada, y 3) Coherencia entre la pretensión y la decisión adoptada; se puede afirmar que tiene una calidad de muy alta. En síntesis, del análisis efectuado y considerando: 1) Claridad en la redacción de la

decisión adoptada, 2) Precisión en la decisión adoptada, y 3) Coherencia entre la pretensión del apelante y lo decidido por el Juez, se puede afirmar que la sentencia de segunda instancia reveló una calidad de muy alta.

Finalmente, haciendo un contraste con las Bases Teóricas del presente trabajo, es necesario mencionar que el presente proceso, es un Proceso Abreviado Laboral, sobre Indemnización por Despido Arbitrario, en donde se ha realizado la Audiencia Única, se actuaron los medios probatorios presentado por las partes, y se ha emitido una Sentencia debidamente motivada y fundamentada, la misma que, conforme a derecho a ha sido impugnada por la parte Demandada.

Asimismo, de acuerdo a lo analizado en las sentencias, tanto de primera instancia como de segunda instancia, se advierte que, se ha cumplido con los Principios procesales relacionados con el proceso laboral, como es el Principio de Tutela Jurisdiccional efectiva, Principio de Inmediación, Principio de Oralidad (establecida en la NLPT), así como el Principio de Concentración.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario, en el expediente N°01617-2014-0-1501JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín, de la ciudad de Huancayo, 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 Juzgado de Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huancayo, donde se resolvió: DECLARAR FUNDADA la Demanda interpuesta por CAQT en contra la CMACH, sobre Pago de Indemnización por Despido Arbitrario y el pago de costos del proceso, sentencia recaída en el expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02.

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

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron 5 de 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; y la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada.

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 evidencia 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 muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas y jurisprudencia aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; 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.

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

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las

pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; y el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fue emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo, donde se resolvió: CONFIRMAR la Sentencia N° 1186-2014-JPLLH, de primera instancia. Decisión recaída en el Expediente N°01617-2014-0-1501-JR-LA-02.

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

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; y los aspectos del proceso. Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontró 5 de los 5 parámetros: la claridad; evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia las pretensiones de quién formula la impugnación; y evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal.

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

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

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas y jurisprudencia 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.

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

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

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el

pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima: ARA Editores.

Castillo, J. (2013). *Proscripción de la Arbitrariedad y Motivación*. Lima: Editora Grijley.

Couture, E. (1977). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.

Franciskovic, B. et al (2011). *Estudios sobre los medios impugnatorios en el proceso civil. La Sentencia Arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Gozàini, O. (2005). *Elementos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial EDIAR.

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

Hurtado, M. (2014). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial IDEMSA.

Noguera, I. (2014). *Guía para elaborar una tesis de Derecho*. Lima: Editora Jurídica GRIJLEY.

Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. (1ra. Edición). T.I. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Priori, G. et al. (2014). *Comentarios a la Nueva ley Procesal del Trabajo*. Lima: ARA Editores.

Toyama, J (2008). *Los Contratos de Trabajo y las otras instituciones del Derecho Laboral*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Valderrama, L. et al. (2016). *Régimen Laboral Explicado 2016*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Zavaleta, R. (2014). *La Motivación de las Resoluciones Judiciales como argumentación jurídica*. Lima: Editora Jurídica GRIJLEY.

REVISTAS

Obregón, T. (2016). Despido a trabajadores de Dirección y Confianza. *Revista Actualidad Empresarial*. (358), Primera Quincena de Setiembre 2016, VI-1, Lima: Editorial Instituto Pacífico.

PAGINAS WEB CONSULTADAS

Burgos, J. (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas)*, Recuperado en el día 17 de Mayo del 2015 desde:
http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true

Gonzales, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil. derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.11.2013)

Pásara, L. (2003). *Tres Claves de Justicia en el Perú*.
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)

PROETICA (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS

Apoyo. Recuperado el 12 de Noviembre del año 2013 de:

<http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru>

Sarango, H. (2008). *“El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales”*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>. (23.11.2013)

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 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> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple.</i> 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> 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> 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>
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>
		Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</i> 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i> 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i> 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i> 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> 	

		PARTE CONSIDERATIVA	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 validez formal y legitimidad, en
--	--	--------------------------------	-------------------------------	---

160

				<p>cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>

286

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple. 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.
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.

			<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>

		RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las</p>
				<p>cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

4.1.Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

4.2.Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

4.3.Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 8. 4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlas en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
9. 4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1 Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)
		No cumple (cuando en el texto no se cumple)

Fundamentos:

- ❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
- ❖ La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	<u>Muy alta</u>
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ⤴ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

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

calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

- ^ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad

de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6 Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte positiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		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	14	[17 - 20]					Muy alta
							X			[13-16]					Alta
		Motivación del derecho								[9- 12]					Mediana
						X				[5 - 8]					Baja
										[1 - 4]					Muy baja
			1	2	3	4	5		[9 -10]						

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

de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Indemnización por Despido Arbitrario, contenido en el expediente N°01617-2014-02-1501-JR-LA-02, en el cual han intervenido en primera instancia: el Juzgado de Paz Letrado Laboral del Distrito Judicial de Junín y en segunda instancia el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo, del Distrito Judicial de Junín.

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

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

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

La Merced, 12 de Junio del 2017.

FIRMADO

María Magdalena Hernández Ríos.
DNI N°48087236

ANEXO 4

JUZGADO PAZ LETRADO LABORAL – Sede Central EXPEDIENTE : 01617-2014-0-1501-JR-LA-02.

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.
JUEZ : I.G.B.
ESPECIALISTA : K.CH.R.
DEMANDADO : CMACH
DEMANDANTE : CAQT.

Resolución N° 06.

Huancayo, seis de noviembre

Del año dos mil catorce.-

El juzgado de Paz Letrado en la especialidad Laboral de Huancayo, de la Corte Superior de Justicia de Junín, en nombre de la Nación, ha expedido la siguiente:

SENTENCIA N° 1186-2014-JPLLM

I. ANTECEDENTES:

Por escrito de fecha ocho de agosto de dos mil catorce, CAQT, en la Vía del Proceso Abreviado Laboral interpone demanda sobre Obligación de Dar Suma de Dinero (sic), contra CMACH por los conceptos de PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO (S/.11,981.42) Y COSTOS DEL PROCESO /S/.6,000) por el monto total de S/.17,981.42 (Diecisiete mil novecientos ochenta y uno con 42/100 Nuevos Soles), más los intereses legales y entrega del certificado de trabajo a favor del demandante.

II. ARGUMENTOS DE LA PARTE RECURRENTE:

4. Que, con fecha 25.05.2013 el actor suscribió con su empleadora la CMACH, un contrato de trabajo a plazo indeterminado para ocupar un puesto de confianza, con un periodo de prueba de 06 meses.
5. Que, con fecha 03.07.2014 es decir después de un año de relación laboral, la demandada decide despedirlo sin motivo alguno, haciéndole entrega de la Carta N°02917-2014-G-CMACHYO, de fecha 02.07.2014 mediante el cual se le comunica el despido del centro laboral, sin justificación o motivación debida,

“retirándole la confianza y dar por concluida la relación laboral, que se cumple el mismo día”. Situación que se configura en un despido arbitrario y genera agravio moral y económico.

6. En atención a los fundamentos esbozados en que solicita las siguientes pretensiones:
 - c. **Pago de Indemnización por despido arbitrario.**- Por el monto de S/11,981.42 Nuevos Soles.
 - d. **Pago de Costos Procesales (Honorarios Profesionales).**- Por el monto de S/.6,000.00 Nuevos Soles.

Por un monto total de S/.17,981.42 (Diecisiete mil novecientos ochenta y uno con 42/100 Nuevos Soles).

Fundamentos oralizados en el minuto 05:50 de la grabación de Audio y Video.

III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:

Mediante escrito de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, O.H.M., apoderado de la CMACH, se apersona a la instancia y contesta la demanda bajo los siguientes términos:

- a. El actor ha laborado para su representada desde el 25.05.2013 bajo contrato de duración indeterminada en el plazo (sic) de Jefe de Contratos y Recuperaciones, en el cargo de confianza, posterior a ello es cesado de sus labores el 03.07.2014.
- b. Es falso, lo propuesto por el accionante en el extremo que indica haber percibido como remuneración mensual la suma ascendente a S/.7,225.00 Nuevos Soles, siendo lo correcto S/.7,150.00 Nuevos Soles.
- c. La labor del accionante era la de “trabajador de confianza”, la misma que a diferencia de los demás trabajadores comunes, se encuentra relacionada a las facultades de honorabilidad y lealtad que debe poseer toda persona que ocupa dicho cargo, pues la pérdida de ella condiciona la credibilidad del mismo e influye en su credibilidad, dado que fue esta condición primo para la contratación del mismo.

- d. Que la confianza depositada en el actor, ha condicionado su relación laboral, pues se basa en la confianza existente entre las partes, que al haberse quebrado se concluye con el retiro de la misma, fórmula aceptada por el Tribunal Constitucional en múltiples sentencias.
- e. Sobre los costos procesales, no puede ser atendida debido a que no ha observado lo dispuesto en el artículo 411° y 414° del Código Procesal, correspondiéndole al juzgado realizar el cálculo que corresponda por tal concepto.

Fundamentos esbozados en el minuto 08:00 de la Grabación de Audio y Video.

IV. ACTUACION PROBATORIA:

En la audiencia única llevada a cabo el día seis de noviembre del año dos mil catorce, a horas diez de la mañana, con la asistencia de la parte demandante y demandada, se han determinado como hechos que no requiere actuación probatoria [**Minuto 12:16 de la Grabación de Audio y Video**]:

- c) **La existencia del vínculo laboral** entre el accionante CAQT y la demandada CMACH., como trabajador de confianza.
- d) **El periodo laborado** por el accionante CAQT a favor de la CMACH, que comprende del 25/05/2013 al 03/07/2014.

Asimismo se han establecido como hechos que requieren actuación probatoria [**Minuto 13:00 de la Grabación de Audio y Video**]:

- e) Determinar el **monto de la remuneración** que le corresponde al demandante.
- f) Determinar **si se ha producido el DESPIDO ARBITRARIO** del accionante.
- g) Determinar **si al demandante le corresponde el PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.**
- h) Determinar si la pretensión demandada [por despido arbitrario y costos procesales] asciende a la suma de **DIECISIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y UNO CON 42/100 NUEVOS SOLES (S/.17,981.42)**, más los intereses legales a favor del demandante.

V. FUNDAMENTOS DE LA DECISION:

Procederemos a desarrollar los hechos que requieren actuación probatoria:

5. DETERMINAR EL MONTO DE LA REMUNERACION QUE LE CORRESPONDE AL DEMANDANTE.

El accionante ha referido que el monto de su remuneración ascendía a S/.7,225.00 Nuevos Soles, aumento que ha sido comunicado debido por la demandada CMACH. **[Minuto 19:33 y 21:15 de la Grabación de Audio y Video].**

El abogado de la demandada sostuvo que el monto de la remuneración ascendía a S/.7,150.00 Nuevos Soles, consistente en un promedio de las diferentes remuneraciones **[Minuto 10:16 y 11:12 de la Grabación de Audio y Video].**

Ante la divergencia entre las posiciones, procedemos a realizar el análisis de los medios probatorios admitidos en el acto de la audiencia:

E. BOLETA DE PAGO DE ABRIL DE 2014.- Se describen los siguientes ingresos:

Sueldo Básico: S/.6,500.00

Asignación Familiar: S/.75.00

Bono Ext. Incent. Al Talento: S/.50.00

F. BOLETA DE PAGO DE MAYO DE 2014.- Se describen los siguientes ingresos:

Sueldo Básico: S/.7,030.83

Asignación Familiar: S/.75.00

G. BOLETA DE PAGO DE JUNIO DE 2014.- Se describen los siguientes ingresos:

Sueldo Básico: S/.7,150.00

Asignación Familiar: S/.75.00

H. BOLETA DE VACACIONES DE JULIO DE 2014.- Se describen los siguientes ingresos:

Monto de Vacaciones: S/.754.72 Asignación

Familiar: S/.7.92.

De las boletas de pago descritas se advierte variabilidad en los montos remunerativos, sin embargo un punto de concertación entre las partes fue establecer como sueldo básico percibido por el accionante, el ascendente a la suma de S/.7,150.00; sin tomar en consideración el monto adicional de asignación familiar por S/.75.00 Nuevos Soles.

El 6 de diciembre de 1989 se publicó la Ley N°25129 “Derecho a Percibir Asignación Familiar”, mediante el cual se establece que a partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad proada (sic) cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. Tal asignación corresponde a los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

El artículo 6° del Decreto Supremo N°003-97-TR tipifica la remuneración en función de un conjunto de matices basados principalmente en la contraprestatividad. En efecto, conforme a la norma citada constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Asimismo el artículo 3 del Decreto Supremo N°035-90-TR que reglamenta la Ley N°25129: “La Asignación Familiar establecida por la Ley tiene carácter u naturaleza remunerativa”. **Es así que la asignación familiar**

será un concepto remunerativo computable para el cálculo de todos los beneficios sociales.

En atención a ello deberá de acondicionarse el monto de S/.75.00 Nuevos Soles al monto de S/.7,150.00 debido a la naturaleza remunerativa del concepto de asignación familiar, en tal sentido realizada la sumatoria correspondiente el monto asciende a S/.7,225.00 Nuevos Soles, ello como consecuencia del hecho alegado por el accionante, respecto del incremento realizado por la demandada.

EN CONSECUENCIA, SE ENCUENTRA ACREDITADO QUE EL MONTO DE SU REMUNERACION ASCENDIA A S/.7,225.00 NUEVOS SOLES, EN TAL SENTIDO DE AMPARARSE LAS PRETENSIONES LOS CÁLCULOS DEBERÁN REALIZARSE CONFORME A TAL MONTO.

6. DETERMINAR SI SE HA PRODUCIDO EL DESPIDO ARBITRARIO DEL ACCIONANTE.

Se ha establecido como un hecho que no requiere de actuación probatoria: la existencia del vínculo laboral entre el accionante CAQT y la demandada CMACH, como **trabajador de confianza**.

Asimismo el accionante ha indicado que **si se ha producido el despido arbitrario**, por haber sido despedido sin existir causa justa, protección atribuida al haber superado el periodo de prueba de seis meses exigidos para los trabajadores de confianza; configurándose el despido arbitrario. **[Minuto 05:50 de la Grabación de Audio y Video]**.

La demandada ha referido que **no se ha producido el despido arbitrario** debido a la condición del demandante de “trabajador de confianza”, y que hizo uso indebido de los bienes al comisionarle labores en Junín, al haberle asignado un vehículo y ser utilizados en viajes de visita, asimismo resulta insuficiente (sic) el retiro de la confianza para extinguir el vínculo laboral, amparado en

múltiples sentencias del tribunal constitucional. **[Minuto 08:14 de la Grabación de Audio y Video].**

B. TRATAMIENTO NORMATIVO DEL DESPIDO ARBITRARIO.-

La extinción de la relación jurídica laboral supone el término definitivo del vínculo obligacional entre trabajador y empleador. El trabajador ya no está obligado a prestar servicios y el empleador no está obligado a realizar el pago de la remuneración.

El despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador. Y a ello adicionar la arbitrariedad, que surge cuando este empleador rompe el vínculo laboral sin expresar ni demostrar causa justa, o no sigue el procedimiento establecido por Ley.

Ante esta contraprestación de intereses y la arbitrariedad, es que nuestro ordenamiento jurídico utiliza no sólo normas jurídicas, sino mecanismos e instrumentos, que destacan su labor tuitiva, frente a estos sucesos. En primer término tenemos a la **Constitución Política del Estado** en su artículo 22° *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*. Del mismo modo tenemos que el Artículo 27° establece que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*.

Ordenamiento que dispensará una **“protección adecuada”**, sancionando la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario puede tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria. Tal y como se esboza en el considerando 18 del Exp. N°976-2001-AA/TC. Ante la productividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad. Así cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado”. El

Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución, considera que el despido sin expresión de causa atenta contra el “núcleo duro” del derecho al trabajo, recogido en el artículo 22° de la Constitución, del mismo modo, ubica la causalidad del despido y la prohibición del despido *ad nutum*. Es decir, el núcleo duro o contenido esencial del derecho a la protección contra el despido arbitrario se encuentra en el artículo 22° de la Constitución, dado que el artículo 27° no tendría autonomía conceptual para proscribir el despido *ad nutum*, requiriéndose entonces de una aplicación conjunta contra el artículo anteriormente citado.

Sin embargo, no debemos perder de vista que en el presente caso el punto de controversia: el accionante petitiona la indemnización por despido arbitrario en su condición de Trabajador de Confianza, “**status especial**” con relación de los demás trabajadores de una empresa; basado en el hecho de que ha sido designado por la demandada en el cargo de confianza de **jefe de contratos y recuperación de la CMACH**, con fecha 25.05.2013 y sin expresión de causa mediante **CARTA N° 02917-2014-G-CMACHYO** se ha dado por concluida la relación laboral.

A fin de determinar si se ha producido o no el despido arbitrario, procederemos a evaluar si el retiro de confianza se ha manifestado sin expresión de causa.

EL ESTATUS ESPECIAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.-

Se ha configurado como hecho que no requiere actuación probatoria, **que ambas partes han reconocido que el accionante ostenta la condición de trabajador de confianza.**

El régimen de actividad privada regulada por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Legislativo N° 728,

hace un tratamiento distinto del trabajador de confianza y el personal de dirección.

El trabajador de confianza realiza sus labores a través de contrato personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a los secretos empresariales y a toda aquella información que tenga carácter de reservada. También se consideran bajo esta categoría a aquellas opiniones o informes que son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de decisiones empresariales. El estatus especial que cuenta el trabajador de confianza frente al personal de dirección estriba en que aquel está vinculado al empleador de manera claramente subordinada.

Al respecto, el segundo párrafo del artículo 43° el **Decreto Supremo 00397-TR del Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, señala expresamente: “Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

RETIRO DE CONFIANZA SIN EXPRESION DE CAUSA.-

Como se ha indicado en las líneas predecesoras, existe una protección constitucional y legal respecto del tratamiento de “**despido arbitrario**”, ello ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho a impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad. **Así, cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado.**

El artículo 22° del Decreto Legislativo 728° establece que “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada. **La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.** La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”. **El mencionado articulado no admite al retiro de confianza como causal de despido, del mismo modo no realiza distinción ni discriminación entre la tipología o condiciones que ostentan los trabajadores, a los que les es totalmente aplicable.**

Esta naturaleza tuitiva se materializa en el Artículo 10° del Decreto Legislativo 728°.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. **La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.** Es la propia Ley que dota de “protección adecuada” contra el despido arbitrario del trabajador de confianza, al haber superado el periodo de prueba estipulado el artículo 10° del cuerpo legal en mención.

En tal sentido, el retiro de la confianza como causal de despido, no se encuentra contemplada por nuestra legislación, y en atención a la normativa constitucional y legal expuesta, esta judicatura considera que debe existir una “adecuada protección” en el tratamiento del

despido del trabajador de confianza, con expresión de causa una vez superado el periodo de prueba.

En atención al presente caso, se ha establecido como un hecho que no requiere de actuación probatoria: que el accionante laboró desde el **25.05.2013 al 03.07.2014** hecho que permite concluir que el accionante ha superado el periodo de prueba de 06 meses, a cuyo término alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario, establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo 728°.

Asimismo, en la sentencia recaída en el **Expediente N° 03501-2006 – PA/TC, específicamente en el fundamento 16**, que: “(...) por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado.

Una vez establecido que el accionante gozaba de protección contra el despido arbitrario, analizaremos los medios probatorios a fin de establecer si ha existido expresión de causa justa en el despido del que fue objeto el accionante.

CARTA N°02917-2014-G-CMACHYO [FOLIO 19].-

De este documento se puede extraer el siguiente texto, “(...) Nos dirigimos a usted con la finalidad de comunicar que estando a la condición de TRABAJADOR DE CONFIANZA conforme el artículo 43° del Decreto Supremo N°003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral y por el inciso b) del artículo 59° del Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al empleo, **nuestra institución ha decidido retirarle la confianza, en consecuencia se deja sin efecto el memorándum N°04444-2013-G-CMACHYO de fecha 25 de mayo del**

2013 por el cual se le otorgó la confianza, en ese sentido se da por concluido la relación laboral que nos vincula con su persona, siendo su último día de labores, el día de recepcionada y/o notificada la presente.

[...]

Del texto descrito, podemos concluir que no se ha imputado causal alguna para dejar sin efecto la relación laboral, ni referido a la conducta, ni la capacidad del trabajador, únicamente se ha retirado la confianza de manera unilateral por la empresa demandada. Ello corroborado con la afirmación de la parte demandada, al indicar que “en el cargo que ostentaba el accionante de trabajador de confianza simplemente se le retiró la confianza y se extinguió la relación laboral, sin necesidad de expresión de causa [Minuto 08:14], **alegación desvirtuada de acuerdo con los fundamentos expuestos de la posición adoptada por esta judicatura.**

En el acto de la audiencia, la demandada ha referido que el motivo del retiro de la confianza se referían a faltas atribuidas al accionante, respecto de la utilización de bienes para su uso particular, sin embargo los hechos no obran en la carta de comunicación del despido, tal y como lo corrobora el abogado de la demandada en el **Minuto 21:50 de la Grabación de Audio y Video.**

No existiendo causa que se justifique el despido, se ha **ACREDITADO QUE EL ACCIONANTE EN SU CONDICIÓN DE TRABAJADOR DE CONFIANZA, GOZABA DE PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO AL HABER SUPERADO EL PERIODO DE PRUEBA Y NO EXISTIENDO CAUSA JUSTA DE DESPIDO, SE HA PRODUCIDO EL DESPIDO ARBITRARIO.**

- 7. DETERMINAR SI LA PRETENSIÓN DEMANDADA [POR DESPIDO ARBITRARIO Y COSTOS PROCESALES] ASCIENDE A LA SUMA DE DIECISIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y UNO CON 42/100 NUEVOS SOLES (S/. 17,981.42), MÁS LOS INTERESES LEGALES A FAVOR DEL DEMANDANTE.**

8. DETERMINAR SI LA PRETENSIÓN DEMANDADA ASCIENDE A LA SUMA DE DIECISIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y UNO CON 14/100 NUEVOS SOLES (S/. 17,871.14), MÁS LOS INTRESES LEGALES Y COSTOS DEL PROCESO A FAVOR DEL DEMANDANTE.

B. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:

Habiéndose concluido que el motivo del cese fue arbitrario, ya que su despido no se basó a causas derivadas con su conducta o su capacidad dentro del centro de labores; asimismo, está probado que el actor estaba protegido contra el despido arbitrario, al haber superado el período de prueba establecido en el artículo 10 del Decreto Supremo N°003-97-TR, es precedente el pago de la indemnización correspondiente de acuerdo a lo establecido en el **Decreto Supremo N°003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728- Ley de Productividad y Competitividad**

Laboral.- en sus Artículos 34° (...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. En concordancia con los **Artículos 37° y 38°** del mismo cuerpo normativo.

Aparece, así la figura del despido como “institución causal”, lo que queda ratificado por la propia LPCL, cuyo artículo 22° establece que para el despido de un trabajador es necesaria la existencia de “causa justa señalada en la Ley y debidamente comprobada”.

De lo descrito por estos artículos se concluye que el **despido arbitrario** se configura cuando este se realiza sin haberse expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido o no poderse demostrar la causa justa en juicio; en consecuencia el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización debido a que el empleador ha resuelto el contrato de manera unilateral sin expresión de causa.

Procedemos al cálculo de la indemnización correspondiente al periodo laborado del 25.05.2013 al 03.07.2014.-

INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO			
Fecha de Ingreso	25	05	2013
Fecha de Cese	03	07	2015
Tiempo de Servicios	01 AÑO	01 MES	09 DIAS
REMUNERACION COMPUTABLE	S/. 7,225.00		
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO 1.5 REM. COMPUTABLE	S/.7,225.00* 1.5 =		10,837.50
AÑOS	S/.10,837.50* 1		S/.10,837.50
MESES	S/. 10,837.50/12*1		S/. 903.13
DIAS	S/ 10,837.50/12/30*9		S/. 270.94
	TOTAL		S/.12,011.57

Por este concepto se debe la suma de S/. 12,011.57 Nuevos Soles.

INTERESES LEGALES Y COSTOS DEL PROCESO.

El pago de los intereses legales no requiere ser demandados, conforme a lo señalado por la parte final del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y de la demanda se advierte que el accionante ha demandado expresamente el reconocimiento de los honorarios profesionales por el patrocinio en el presente proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Sobre los costos procesales según el Artículo 411° del Código Procesal Civil, se define como “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de

Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial.”

En concordancia con el artículo 418° del mismo cuerpo normativo, establece que “Para hacer efectivo el cobro de los costos el vencedor deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados el juez aprobará el monto”.

El abogado patrocinante ha propuesto como pago por honorarios profesionales el monto de S/.6.000.00 Nuevos Soles; del estudio de autos es de advertirse que el proceso versa sobre obligación de dar suma de dinero de naturaleza laboral, tramitada en la vía de proceso abreviado laboral, el mismo que por su naturaleza no ha tenido una duración prolongada y como tal la actuación del abogado se ha basado en la presentación de la demanda, subsanación de defectos suscitados en ella, y su asistencia a la audiencia única programada para el día seis de noviembre del presente año, de lo que se observa, que las actuaciones del abogado patrocinante no justifican el monto requerido como honorarios profesionales.

Siendo ello así se colige que los alcances de los costos del proceso deben regularse en forma prudencial y atendiendo además al monto de la pretensión amparada en la sentencia por el monto de S/. 12,011.57 Nuevos Soles, esta judicatura considera que el monto a corresponder por costos procesales asciende a S/. 1,200.00 Nuevos Soles a favor del abogado patrocinante, además del 5% destinado al Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a S/. 60.00 Nuevos Soles.

VI. DECISIÓN:

En base a los fundamentos antes expuestos, la señora Juez del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huancayo, impartiendo justicia a nombre de la Nación

DECLARA:

2. DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por CAQT contra la CMACH. sobre **PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y COSTOS DEL PROCESO**, en consecuencia se **ORDENA:**

- A. Que la demandada CMACH., cumpla con pagar a favor del demandante el monto de **DOCE MIL ONCE CON 57/100 NUEVOS SOLES (S/.12,011.57)** más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- B. Que la demandada **CMACH.** cumpla con pagar a favor del demandante el monto de **UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/.1,200.00)** por el concepto de costos procesales, además del 5% a favor del Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a **S/.60.00 [SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES]**.
- C. Que, la presente sentencia sea notificada a las partes por intermedio de la secretaria del Juzgado a cargo del proceso.

SENTENCIA DE VISTA N°010-2015

EXPEDIENTE : 01617-2014-0-1501-JP-LA-01
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS.

JUEZ : E.CH.C.
DEMANDADO : CMACH.
DEMNADANTE : CAQT.
GRADO : SENTENCIA APELADA
JUEZ ORIGEN : JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE HUANCAYO

RESOLUCION N° NUEVE.-

Huancayo, cuatro de marzo del
dos mil quince.

En los seguidos por CAQT contra la CMACH, sobre Indemnización por Despido Arbitrario y otros, en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo ha expedido en segunda instancia la presente Sentencia de Vista:

I.- AUTOS Y VISTOS

Materia de Grado:

I.1.- Viene en grado de Apelación la Sentencia N°1186-2014-JPLLH, contenida en la resolución seis, de fecha seis de noviembre del dos mil catorce, corriente a folios sesenta y ocho a sesenta y siete, que FALLA: 1. FUNDADA la demanda interpuesta por CAQT contra la CMACH sobre PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y COSTOS DEL PROCESO, en consecuencia se ORDENA: A. Que

la demandada CMAC HYO S.A. cumpla con pagar a favor del demandante el monto de DOCE MIL ONCE CON 57/100 NUEVOS SOLES (S/.12,011.57) más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. B. Que la demandada CMACH. cumpla con pagar a favor del demandante el monto de UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/.1,200.00) por el concepto de costos procesales, además 5% a favor del Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a S/.60.00 (SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES)

C. Que la presente sentencia sea notificada a las partes por intermedio de la secretaria del Juzgado a cargo del proceso.

Pretensión impugnatoria, fundamentos y agravios de la apelación:

I.2.- La mencionada sentencia, es apelada por: CMACH, corriente a folios setenta y nueve a ochenta y tres, solicitando se revoque la sentencia por los siguientes fundamentos como agravio: i) El *A quo* ha inaplicado el dispositivo normativo que otorga tratamiento distinto del personal de dirección y de los trabajadores de confianza con referencia al trabajador, debido a que este ejercía un cargo de confianza el cual se encuentra revestido de características diferentes respecto a trabajador común; ii) Respecto al pago de costos del proceso establecidos por el *A quo*, este lo realiza sin observar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, debido a que estos costos se fijan en base a las actuaciones efectivas del abogado patrocinador, teniendo en cuenta la complejidad de la materia demandada, las instancias recurridas y duración del proceso y en base a medios probatorios ofrecidos teniendo en consideración que solo se ha realizado en el proceso una audiencia única.

Audiencia de Vista de la Causa:

I. 3.- Con fecha veintisiete de enero del dos mil quince, a horas cuatro de la tarde en la Sala de Audiencias de esta Judicatura, se llevó a cabo la audiencia de vista de la causa, donde se deja constancia de la inasistencia de la parte demandada, iniciándose dicho acto con la lectura del fallo de la sentencia materia de apelación, luego se concede el uso de la palabra a la parte demandante, para que exponga los fundamentos. Siendo ello de tal manera y conforme al estado del proceso la causa se encuentra expedita para tomar una decisión bajo los siguientes términos:

II. CONSIDERANDO:

PRIMERO.- TEMA DE DECISION. Establecer si la resolución impugnada le causó agravio a la parte apelante.

SEGUNDO.- La Constitución Política en el artículo 139°, inciso 3°, garantiza “LA OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO Y LA TUTELA JURISDICCIONAL”. En acatamiento de este precepto constitucional es principio y deber de la Función Jurisdiccional, cautelar su cumplimiento acorde con las normas constitucionales sustantivas y procesales, conforme a los mandatos que estas contienen. Siendo el debido proceso un derecho humano y fundamental que tiene toda persona y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo, bajo determinadas garantías ya que es un derecho esencial que tiene no solo un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial. Por otro lado, la Tutela Jurisdiccional Efectiva es la posibilidad de reclamar a los órganos jurisdiccionales la apertura de un proceso para obtener la resolución motivada y argumentada sobre una petición amparada por la Ley.

TERCERO.- Por expreso mandato el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente proceso y, por el que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Asimismo, de conformidad al artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del superior, sólo alcanza a este y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada y respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la instancia superior.

CUARTO.- La parte apelante sostiene que la *A quo* no ha tomado en consideración que el actor contaba con la condición de TRABAJADOR DE CONFIANZA dentro de su representada, la cual tiene características especiales a diferencia de los trabajadores comunes por lo cual habría inaplicado el dispositivo normativo que otorga un

tratamiento distinto del personal de dirección y de los trabajadores de confianza, ya que para la pérdida de la confianza es solo suficiente la voluntad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral. Asimismo, respecto al pago de costos del proceso, la *A quo* no ha observado los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales sustenten la realización del pago antes mencionado por la parte vencida, más aún si también se habría inobservado lo estipulado en el artículo 414° del Código Procesal Civil, debido a que los costos se fijan en base a las actuaciones efectivas del abogado patrocinador, teniendo en cuenta la complejidad de la materia demandada. Las instancias recurridas y duración del proceso y en base a medios probatorios ofrecidos, la inobservancia del artículo antes mencionado puede derivar en Abuso de Derecho. En ese orden de ideas, de lo actuado se advierte lo siguiente:

4.1. En nuestra legislación, la categoría de trabajadores de confianza está regulado en el artículo 43 del Decreto Supremo N°003-97-TR, el cual establece que

“...Trabajadores de Confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, son aquellos con opiniones o informes los cuales son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales...”, ahora bien, se tiene que hacer mención a que sin importar la categoría o situación del trabajador, existe de por medio un vínculo laboral entre un trabajador y un patrón o empleador, el cual genera derechos a ambas partes, siendo uno de estos derechos el derecho al trabajo adquirido por el trabajador, este derecho tiene dos aspectos, el derecho al trabajo objetivamente dicho y el derecho a la estabilidad laboral, de este último se desprende que es el principio de causalidad de despido, es decir, todo despido debe expresar la causal del despido, siendo esta causal una causal válidamente legal, es decir, la causal no solo debe quedar a criterio del empleador, sino debe de cumplir con los requisitos que la ley le señale, este criterio se encuentra estipulado en el “Protocolo de San Salvador” el cual fue ratificado por el Perú por lo cual se encuentra dentro del Bloque Constitucional y tiene el mismo rango que la Constitución Política del Estado.

4.2. En ese orden de ideas, en el cual se reconoce que todo despido debe tener un sustento legalmente válido, debemos de descifrar si esto procede en el despido de

personal de confianza, por lo cual la parte demandada considera que no deberá de ser catalogado el despido hecho sobre el actor como un despido arbitrario, al no haber sustentado el motivo o causa del despido, pero líneas arriba se ha dejado como base de la existencia del principio de causalidad de despido, más si a este concepto le agregamos el siguiente: “Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore más de cuatro horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley debidamente comprobada, **la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del empleador**, entonces el actor no solo fue un trabajador dentro de un régimen especial es cual lo hacía trabajador de confianza, sino que éste sobre todo desempeñó labores dentro del régimen de la actividad privada y por lo cual debió de ser despedido bajo causa justa en el cual se le señale las causas de su despido.

4.3. El Decreto Legislativo 728 (LPCL) no admite el “retiro de confianza” como causa justa de despido, debido a que la regulación del despido no sufrió cambio alguno en, cuanto se refiere a la causalidad del despido, mas por el contrario en su artículo 22° señala que “*Para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada*”(como se mencionó anteriormente), entendiéndose que esta ley no admite la figura del “retiro de confianza” como una causa legal del despido, pero en cuanto se refiera a la tutela reparadora de despido, esta legislación señala que se elimina la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho a la reposición para los trabajadores comunes, sino que todos los trabajadores (de confianza y comunes) tienen como reparación ante un despido arbitrario el pago de una indemnización (tutela resarcitoria); por último el Tribunal Constitucional ha señalado que no se puede permitir como causa justa de despido el retiro de confianza como lo esboza en la STC N°0746-2003-AA/TC, la cual señala que “...*el demandante se desempeñó en un cargo directivo, motivo por el cual no es posible la reposición, pudiendo únicamente solicitarse, en el caso de despido arbitrario en pago de una indemnización*” por lo cual se evidencia que se encuentra sustentada la sentencia de primera instancia en el tercer párrafo de la foja setenta y cuatro de la sentencia, en el cual explica motivadamente que el retiro de confianza no es una causa justa de despido, ya que la

empleadora en la carta N°02917-2014-G-CMACHYO, no sustenta motivación por el cual se cesa la actividades del trabajador en su centro de labores.

4.4. Respecto al pago de costos del proceso, la parte apelante ha señalado que la *A quo* no ha tenido en consideración los criterios de

RAZONABILIDAD y PROPORCIONALIDAD, los cuales esta judicatura ha de resolver de la siguiente manera: En mención al artículo 414 del Código Procesal Civil de aplicación al presente caso, el cual establece “*el juez regulara los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto al monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso fundamentando su decisión*”, por lo que en el presente caso la proporcionalidad se basa en el costo beneficio de la norma a favor del abogado patrocinante, el cual ha solicitado la suma de seis mil nuevos soles S/.6.000.00, el cual se encuentra en desmedida (desproporción) con lo actuado en el presente proceso, debido a que este proceso se ha tramitado en vía de proceso abreviado laboral y tal como consta en la sentencia de primera instancia el abogado patrocinante ha realizado la presentación de la demanda, subsanación de sus defectos y la concurrencia a la audiencia única, siendo estos actos realizados por el abogado patrocinante insuficientes para sustentar la petición del monto requerido como honorarios profesionales, en consecuencia la *A quo* ha señalado en fojas setenta y siete, tercer párrafo que “*El abogado patrocinante ha propuesto como pago por honorarios profesionales el monto de S/.6,000.00 Nuevos Soles; del estudio de autos se advierte que el proceso versa sobre la obligación de dar suma de dinero de naturaleza laboral, tramitada en la vía del proceso abreviado laboral, el mismo que por su naturaleza no ha tenido una duración prolongada y como tal la actuación del abogado se ha basado en la presentación de la demanda, subsanación de defectos suscitados en ella, y su asistencia a la audiencia única programada para el día seis de noviembre del presente año, de lo que se observa que las actuaciones del abogado patrocinante no justifican el monto requerido como honorarios profesionales*” evidenciándose a que la *A quo* ha tenido en consideración el principio de proporcionalidad para fijar los costos del proceso, siendo el monto el monto de los costos del proceso la suma de 1,200.00 Nuevos Soles y el principio de razonabilidad al considerar válido la pretensión secundaria de costos del proceso toda vez que la pretensión principal ya había sido declarada fundada.

En cuanto a lo señalado por el apelante en su apelación a fojas ochenta y uno, punto cuarto de que la sentencia emitida por el *A quo* podría generar un abuso de derecho en contra de su representada, esta judicatura sostiene que se debe entender como abuso de derecho *como la necesidad de afirmar la existencia de los derechos subjetivos y de los cuales suelen producirse ciertos excesos los cuales surgen en el ejercicio o en el dar cumplimiento a este libre ejercicio. Porque si la ley los reconoce a los derechos con un fin justo y útil, puede acontecer que en ciertas circunstancias se tornen injustos en algunas consecuencias*, entonces en la presente se evidencia de que no existe un ejercicio abusivo de derecho de la *A quo* ya que ha actuado según lo establece la ley y en estricto cumplimiento de la ley, dando cumplimiento al artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el cual establece “*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*”, por lo cual se señala que la actuación por parte del abogado de la demandada se circunscribe dentro de una defensa temeraria, por lo cual se recomienda sea más diligente en su actividad profesional y en la defensa. Con mención a lo antes señalado, esta judicatura considera;

III. DECISIÓN:

- 1. CONFIRMAR** la Sentencia N° 1186-2014-JPLLH, contenida en la resolución seis, de fecha seis de noviembre del dos mil catorce, corriente a folios sesenta y ocho a setenta y siete, que FALLA: 1. FUNDADA la demanda interpuesta por CAQT contra la CMACH sobre PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y COSTOS DEL PROCESO, en consecuencia se ORDENA: A. Que la demandada CMACH cumpla con pagar a favor del demandante en monto de DOCE MIL ONCE CON 57/100 NUEVOS SOLES (S/.12,011.57) más intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia. B. Que la demandada CMACH cumpla con pagar a favor del demandante el monto de UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/.1,200.00) por el concepto de costos procesales, además 5% a favor del Fondo Mutual del Colegio de Abogados de Junín, ascendente a S/. 60.00 (SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES). c. Que, la presente sentencia sea notificada a las partes por intermedio de la secretaria del Juzgado a cargo del proceso:
- 2. NOTIFÍQUESE** a las partes procesales y **DEVUÉLVASE** al Juzgado de origen.-

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA TÍTULO

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre demanda de

Indemnización por Despido Arbitrario, en el Expediente N° 01617-2014-02-1501JR-LA-02, perteneciente al Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huancayo, del Distrito Judicial de Junín, Huancayo, 2017.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Demanda de Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 01617-2014-02-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial Junín, Huancayo 2017?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Demanda de Indemnización por Despido Arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 01617-2014-02-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial Junín, Huancayo, 2017.
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación /problemas específicos (no se escriben en el proyecto de tesis, ni en la tesis) sólo se ha efectuado para facilitar la elaboración de los objetivos específicos	Objetivos específicos (son actividades necesarias para alcanzar el objetivo general)
	<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.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.

<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 resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.</p>
--	--