



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR
DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL
EXPEDIENTE N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, HUARI-PERU –
2021.**

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

AUTOR

SANDOVAL REYNOSO, ANGEL ALBERTO

ORCID: 0000-0003-2165-2190

ASESOR

VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESÚS

ORCID: 0000-0002-5592-488X

HUARAZ - PERÚ

2021

TÍTULO DE LA TESIS

CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, HUARI-PERU – 2021.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Sandoval Reynoso, Angel Alberto
ORCID: 0000-0003-2165-2190

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Huaraz, Perú

ASESOR

Villanueva Cavero, Domingo Jesús
ORCID: 0000-0002-5592-488X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Huaraz, Perú

JURADO

Huanes Tovar, Juan de Dios
ORCID: 0000-0003-0440-0426

Centeno Caffo, Manuel Raymundo
ORCID: 0000-0002-2592-0722

Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth
ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Huanes Tovar Juan de Dios

Presidente

Centeno Caffo Manuel Raymundo

Miembro

Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth

Miembro

Villanueva Cavero Domingo Jesús

Asesor

AGRADECIMIENTO

En forma especial a cada uno de mis docentes pilares fundamentales de mis enseñanzas impartidas.

A todos mis familiares quienes me dieron el apoyo moral y fortaleza respectiva para cristalizar mis sueños.

DEDICATORIA

A los seres más queridos por su invaluable apoyo moral, quienes fueron los motores incondicionales para la cristalización de mis metas, a mis padres Alberto y Flavia, a mi Esposa Nilza, y, a mis tesoros Sharold, Bryan y Marjorie.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si éstos se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú 2021; El propósito es determinar la calidad de las sentencias estudiadas? Es de tipo, cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo y no experimental, retrospectivo y de diseño transversal. La unidad de análisis es un documento judicial seleccionado a través de un muestreo conveniente, recolección de datos utilizando técnicas de observación y análisis de contenido, y una lista de verificación a través del juicio de expertos como herramienta. Los resultados muestran que la calidad de la parte expositiva, considerativa, y la parte decisiva; pertenece a nivel de primera y segunda instancia fue: muy alta, muy alta y muy alta. La conclusión es que la calidad de la primera y segunda instancia fueron muy alta respectivamente.

Palabras clave: Calidad, beneficios sociales, motivación, rango y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the judgments of first and second instance, on compensation for arbitrary dismissal and others, if these have been carried out under the normative, doctrinal and jurisprudential parameters; in File No. 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; Ancash Judicial District, Huari, Peru 2021; The purpose is to determine the quality of the sentences studied? It is of type, quantitative, qualitative, exploratory, descriptive and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis is a judicial document selected through convenient sampling, data collection using observation techniques and content analysis, and a checklist through expert judgment as a tool. The results show that the quality of the expository, considerative part, and the decisive part; belongs to the level of first and second instance was: very high, very high and very high. The conclusion is that the quality of the first and second instance were very high respectively.

Key words: Quality, social benefits, motivation, rank and sentence.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

| | |
|--|-------------|
| <i>TITULO</i> | <i>ii</i> |
| <i>EQUIPO DE TRABAJO</i> | <i>iii</i> |
| <i>JURADO EVALUADOR DE TESIS</i> | <i>iv</i> |
| <i>AGRADECIMIENTO</i> | <i>v</i> |
| <i>DEDICATORIA</i> | <i>vi</i> |
| <i>RESUMEN</i> | <i>vii</i> |
| <i>ABSTRACT</i> | <i>viii</i> |
| ÍNDICE GENERAL | ix |
| ÍNDICE DE CUADROS | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 61 |
| II.- REVISIÓN DE LA LITERATURA | 67 |
| 2.1 Antecedentes | 67 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 71 |
| 2.2.1. El derecho al trabajo | 71 |
| 2.2.1.1. Elementos del contrato de trabajo | 71 |
| 2.2.1.2. Características | 72 |
| 2.2.1.3. La pretensión..... | 74 |
| 2.2.1.4. Elementos..... | 75 |
| 2.2.1.5. Pretensión judicializada en el proceso en estudio | 76 |
| 2.2.2. Despido Arbitrario | 76 |
| 2.2.2.1. Concepto | 76 |
| 2.2.2.2. Teoría sobre el despido arbitrario | 76 |
| 2.2.2.3. Despido arbitrario..... | 77 |
| 2.2.2.4. Indemnización por despido arbitrario | 78 |
| 2.2.2.5. Indemnización por daños y perjuicios..... | 78 |

| | | |
|-------------|--|----|
| 2.2.2.6. | Indemnización por daño moral..... | 78 |
| 2.2.2.7. | Indemnización por lucro cesante..... | 79 |
| 2.2.2.8. | Indemnización al proyecto de vida..... | 79 |
| 2.2.2.9. | Daños punitivos..... | 79 |
| 2.2.3. | Despido indirecto o actos de hostilidad equiparables al despido..... | 80 |
| 2.2.4. | Despido justificado o despido legal | 81 |
| 2.2.5. | La impugnación del despido | 83 |
| 2.2.6. | La adecuada protección contra el despido arbitrario | 83 |
| 2.2.7. | Clases de despido según el Tribunal Constitucional..... | 84 |
| 2.2.7.1. | Despido nulo | 84 |
| 2.2.7.2. | Despido incausado | 85 |
| 2.2.7.3. | Despidos fraudulentos | 85 |
| 2.2.8. | Las causales en las sentencias de estudio | 86 |
| 2.2.9. | El proceso laboral | 87 |
| 2.2.9.1. | Funciones | 87 |
| 2.2.9.2. | El proceso como garantía constitucional | 87 |
| 2.2.9.3. | El proceso de amparo y sus paralelos | 88 |
| 2.2.10. | Principios procesales aplicables | 89 |
| 2.2.11. | Tipos de proceso laboral peruano | 90 |
| 2.2.12. | El debido proceso | 91 |
| 2.2.12.1. | Elementos del debido proceso..... | 91 |
| 2.2.12.2. | Los puntos controvertidos | 91 |
| 2.2.13. | Las resoluciones judiciales..... | 92 |
| 2.2.13.1. | Clases de resoluciones judiciales | 92 |
| 2.2.13.2. | Clases de sentencia..... | 93 |
| 2.2.13.2.1. | Declarativas | 93 |
| 2.2.13.2.2. | Constitutivas | 94 |
| 2.2.13.2.3. | De condena | 94 |

| | |
|--|-----|
| 2.2.13.2.4. Parte de la sentencia | 94 |
| 2.2.13.3. Motivación de la sentencia | 94 |
| 2.2.13.3.1. Para la doctrina | 94 |
| 2.2.13.3.2. Para la jurisprudencia | 95 |
| 2.2.13.3.3. Motivación de los hechos | 96 |
| 2.2.13.3.4. Motivación de derecho | 97 |
| 2.2.13.3.5. Principio de congruencia | 100 |
| 2.2.13.3.6. Máximas de la experiencia | 100 |
| 2.2.13.3.7. Criterios que determinan una buena calidad en las decisiones judiciales | 100 |
| 2.2.13.3.8. Evaluación de la comprensión jurídica del problema..... | 100 |
| 2.2.13.3.9. Evaluación de la coherencia lógica y solidez de la argumentación 101 | |
| 2.2.13.3.10. Evaluación de la congruencia procesal | 101 |
| 2.2.13.3.11. Evaluación de la fundamentación jurídica y manejo de la jurisprudencia | 101 |
| 2.2.14. Los medios impugnatorios | 102 |
| • Con efecto suspensivo | 102 |
| • Sin efecto suspensivo | 103 |
| 2.3. Marco Conceptual..... | 103 |
| III. HIPÓTESIS | 105 |
| IV. METODOLOGÍA..... | 105 |
| 4.1. Diseño de la investigación | 105 |
| 4.2. Población y Muestra. | 106 |
| 4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores | 106 |
| 4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos | 107 |
| 4.5. Plan de análisis..... | 109 |
| 4.6. Matriz de consistencia lógica..... | 110 |
| 4.7. Principios éticos | 111 |

| | |
|--|-----|
| V. RESULTADOS | 61 |
| 5.1. Resultados..... | 61 |
| 5.2. Análisis de resultados | 114 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 118 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 120 |
| Anexo- 1. Cronograma de actividades..... | 124 |
| Anexo-2. Presupuesto | 125 |
| Anexo- 3. Instrumento de recolección de datos..... | 126 |
| Anexos-4. Sentencias..... | 127 |
| Anexo-5. Declaración de compromiso ético | 152 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|-----|
| <i>Cuadro 1.</i> Definición y operacionalización de la variable de estudio | 107 |
| <i>Cuadro 2.</i> Matriz de Consistencia. Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia de procesos concluidos, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; expediente 00005-2016-JR-LA- 01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021 | 110 |
| <i>Cuadro 3.</i> Cuadro de resultado de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021..... | 61 |
| <i>Cuadro 4.</i> Cuadro de resultado de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancas, Huari, Peru.2021..... | 63 |
| <i>Cuadro 5.</i> Cuadro de resultado de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021..... | 75 |
| <i>Cuadro 6.</i> Cuadro de resultado de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021 | 77 |
| <i>Cuadro 7.</i> Cuadro de resultado de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo | |

| | |
|--|-----|
| los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021..... | 78 |
| <i>Cuadro 8.</i> Cuadro de resultado de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021 | 96 |
| <i>Cuadro 9.</i> Cuadro de Calidad de la sentencia de primera sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021..... | 98 |
| <i>Cuadro 10.</i> Cuadro de Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021 | 112 |

I. INTRODUCCIÓN

La conducción de justicia dentro del entorno patrio y mundial se considera como una competencia particular que las naciones realizan a través del Poder Judicial, cuyo propósito es fortalecer una coexistencia democrática con equidad, paz y convivencia colectiva de la población.

En el contexto Internacional

Para la Junta Nacional de la Magistratura en la Revista N° 04 (2008), en este modelo se aplica una justicia abanderada, es decir; el poder judicial tiene una apretada relación con el poder ejecutivo, por lo que se ha judicializado la vida política española llegando al grado de la desconfianza de parte de la ciudadanía que no cree en quienes imparte justicia en este país.

Según Sánchez (2010), dicha característica es la de un proceso judicial, considerado este como un conjunto de actos jurídicos de todo individuo ya sea natural o jurídica con el propósito de ejercer sus derechos ante los estamentos jurisdiccionales buscando un amparo jurídico positivo que han sido vulnerados y de esta manera satisfacer los intereses jurídicos por medio de la correcta aplicación de las leyes.

Finalmente, con respecto a la introducción sobre procesos judiciales en el ámbito internacional, Flores (2018) señala en su tesis sobre *“La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01; del Distrito Judicial de Tumbes, 2018”* que, en América Latina las audiencias eran consideradas la más significantes de los tribunales, mientras tanto en España se concibió no sólo como un órgano de justicia sino como un control del gobierno y de consulta para las autoridades.

Además, en Venezuela, el término de administración de justicia está representado por

una cadena de irregularidades que empezó con el problema de las demoras procesales, entre ellas la corrupción y tráfico de influencias consiguiendo alterar las sentencias judiciales a favor de una de las partes, vulnerando el Estado de Derecho que es esencial en todo sistema democrático, actualmente se ha caracterizado por una alta conceptualización de sus componentes y no se ha tomado en cuenta su implementación, cuyo resultado ha llevado a que la misma sólo sufra una serie de marchas y retrocesos en la administración de justicia. (Pérez, 1993)

Asimismo, en España se organiza en juzgados, de carácter unipersonal, y tribunales y audiencias, de carácter colegiado o colectivo. Cada juzgado y tribunal tiene definido su campo de acción como órgano que aplica el derecho con la autoridad irrevocable que le otorga el Estado (su jurisdicción) (Web oficial de la Unión Europea, 2020)

Por otro lado, en Colombia; en los pueblos nativos lo señalado por la Carta constitucional de 1991, estableció un importante progreso dentro del proceso llamado de "reindianización", en tal caso, de la administración de justicia logró resurgir en la última Constitución colombiana del siglo XX. (López, 2011)

En el contexto Nacional

Según Pásara (1982), en su investigación titulada “Jueces, justicia y poder en el Perú”, relata que el juez peruano hoy es una persona de bajo nivel social, espera desarrollar su carrera judicial, ya que tiene una formación profesional más débil, debido al estrecho cerco del poder judicial que no se verá fortalecido en el ejercicio de sus funciones

La contrariedad más delicada que atraviesa la administración pública y primariamente es la administración de justicia, la cual es debido al marco laboral de sus servidores, es decir; la huelga, que habitualmente confrontamos, cuyo resultado

perjudica fundamentalmente a los ciudadanos y terminan por atormentar todo el sistema judicial, viéndose el más perjudicado la imagen de la justicia en la población.

El Poder Judicial debe realizar campañas para mejorar su imagen y propender una perspectiva apropiada a la Magistratura, las campañas deben desarrollarse a caminos disciplinarios y de exigencia del cumplimiento de los derechos ciudadanos.

El consejo ejecutivo del Poder Judicial ha creado un proyecto para identificar que jueces dilatan de manera indebida los procesos por corrupción, declaró el presidente del Poder Judicial, Ticona (2015), en su visita a Tumbes. (...), además añadió que tiene una coordinación continúa con los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia y con los jefes de las Oficinas Desconcentradas de la Magistratura (ODECMA). “Nosotros estamos atentos, coordinando siempre con las autoridades encargadas para que no se genere impunidad y los procesos no duerman”, remarcó.

Para la apreciación del autor del presente trabajo el poder judicial es la entidad encargada de impartir justicia mediante todo sus órganos que lo conforman sea en el ámbito penal, civil, contencioso administrativo, laboral, etc. como característica relevante a lo largo del tiempo la credibilidad de esta entidad nacional ha ido disminuyendo, en parte por su gran cantidad de arreglos políticos oscuros mezclados con arreglos políticos responsables de la justicia, que desconfía de la mayoría de la gente e incluso en muchos casos rechaza el poder del estado. Falta de respeto a los principios procesales, como la celeridad, la concentración, y la economía procesal, también existen muchas lagunas legales en los casos estudiados, y en algunos aspectos no son aptos para los ordenamientos jurídicos.

En el ámbito institucional universitario

Por su parte, en la ULADECH católica conforme a los marcos legales, los

estudiantes de todas las carreras realizan investigación tomando como referente las líneas de investigación. Respecto, a la carrera de Derecho, la línea de investigación se denomina: “calidad de Sentencias de Procesos Concluidos en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH), para el cual los participantes utilizan un expediente judicial seleccionado que se constituye en la base documental.

Es así, que en base a la descripción precedente que surgió, la siguiente interrogante:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si éstos se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el Expediente 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, ¿Perú - 2021?

Para resolver esta interrogante se planteó un objetivo general:

Evidenciar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si éstos se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el Expediente N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú.2021

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos con relación a la sentencia de primera instancia y segunda instancia:

Determinar la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia en el estudio de la parte expositiva basados en la parte introductoria y la postura de las partes.

Determinar la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia en la parte considerativa resaltando la motivación de los hechos, la doctrina, jurisprudencia y la indemnización.

Determinar la calidad de las sentencias en primera instancia y segunda instancia en la parte resolutive resaltando el principio de correlación y la explicación de la decisión.

La presente investigación se justifica porque nace de la observación realizada en el ámbito Internacional, Nacional, y Local, donde la administración de justicia a lo largo de los años, se ha visto un desinterés por las decisiones judiciales, tanto por parte del mismo sistema de justicia, como la desidia del ámbito académico, la misma que se ve reflejada en la escases de estudios sobre su funcionamiento, situación que ha sufrido un gran cambio pues es la sociedad quien exige y demanda la correcta aplicación de la ley, ante los diversos actos de trasgresión a los derechos de los ciudadanos, en este sentido el artículo 138 de la Constitución Política del Perú, señala que "La potestad de Administrar Justicia emana del pueblo" y que el pueblo usa como intermediario para Administrar Justicia al Poder Judicial, por lo tanto, la Justicia en el Perú no es sólo un tema de discusión para abogados, para fiscales o para jueces. La Administración de Justicia en nuestro país es un problema de toda la sociedad.

Por ende, la presente investigación encuentra su justificación en el problema identificado y lo que se pretende buscar, es una propuesta en la adecuada fundamentación de las resoluciones judiciales, desde el punto doctrinario y jurisprudencial, siendo este un campo del Derecho poco analizado. Esta investigación es de gran importancia para el Derecho y para la práctica del mismo y constituye un precedente de investigación que ayudará a los operadores de justicia en nuestro país, como lo son los jueces, representantes del Ministerio Público, abogados, así como a los estudiantes y a la sociedad en su conjunto, para lograr visualizar las deficiencias en cuanto a los términos y teorías que deben ser

consideradas en los diversos fallos judiciales.

Consciente de que las resoluciones judiciales deben de estar dotadas de una razonable fundamentación, pues la misma es de interés social, en cuanto los jueces y tribunales, logren corregir sus falencias, la administración de justicia mejorará, dando de esta manera la verdadera garantía al acceso de un debido proceso y por tanto una sentencia firme y motivada.

Asimismo, esta investigación se justifica teniendo la fiel convicción que los estudiantes, egresados y actuales encargados de la justicia conocedores del Derecho apliquen la claridad, celeridad en todos los procesos judiciales en sus diferentes sedes, en juzgamientos de diferentes procesos y diferentes delitos.

Finalmente, podemos indicar que la presente investigación se basó en evaluar el cumplimiento de las sentencias judiciales de procesos concluidos en el Distrito Judicial de Áncash dentro de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

II.- REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

En el ámbito nacional:

Según la publicación de los autores Arias, Ortiz, & Peña (2017), investigaron “*El lenguaje de los jueces y el derecho de acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad*”, en la cual buscaron explorar el estado actual del lenguaje judicial escrito en los procesos judiciales de familia y las alternativas para su mejor comprensión, concluyendo que la claridad de las resoluciones judiciales en los procesos de familia que involucran a personas de condición de vulnerabilidad no depende solamente de que los textos se redacten con un lenguaje sintáctica y ortográficamente correctos, sino de otros factores relativos a la situación lingüística específica del grupo destinatario de las decisiones judiciales.

Rivera (2014), en su tesis “*Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental*”, señala que la indemnización por despido arbitrario es una forma de reparación tasada que incluye los daños patrimoniales y extra patrimoniales, siendo incompatible una doble reparación a través de una indemnización por daños y perjuicios, salvo que exista un daño adicional que no se haya reparado. Sabiendo que la indemnización por despido arbitrario y la reposición son dos formas de reparación ante un despido abusivo, pero excluyentes una de otra, no es compatible con el derecho que el juez constitucional otorgue al trabajador.

Castillón (2016), en su tesis “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre exoneración de alimentos, en el expediente N° 0084-2012-0-0801-JP-FC-01; del distrito judicial de Cañete-Cañete, 2016*”, hizo hincapié que la administración de

justicia en nuestra sociedad es un proceso constante y debe adecuarse siempre a los nuevos fenómenos resultantes de la interacción humana, de los inventos tecnológicos y científicos, que crean nuevos sistemas de conductas, nuevos fenómenos y hechos que son regulados por el Derecho, a fin de mantener el equilibrio y la paz social; evitando un desborde de la norma, y logrando que los conflictos de intereses puedan resolverse en primera instancia en la propia sociedad, y si esto no es posible, resolverse en los fueros o sistemas de administración de justicia de la sociedad.

Concha (2014), en su tesis “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”; señala que el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador. La Constitución Política regula la “adecuada protección contra el despido arbitrario” dejando abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

Por su parte Rivera (2012), investigó en “Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, elementos indiciarios extemporáneos rechazados, dentro derecho al debido procedimiento”, que se debe dar a conocer el significado de la prueba de oficio como institución jurídica, con estudio en la doctrina y la legislación tanto en el ámbito nacional y comparado; “la cual ha sido implementada en el artículo número 22 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497, en adelante NLPT”, pero que mediante la praxis vienen

desnaturalizándose sus alcances al ser utilizada como un mecanismo para incorporar medios probatorios extemporáneos al proceso; asimismo recoge la opinión de jueces y abogados especialistas en el proceso laboral peruano, que bajo la práctica jurídica y en aplicación de la NLPT comentan sus experiencias respecto a esta actuación, cuyos criterios utilizados para incorporar los medios probatorios, y con ello podría afectar o no el derecho al debido proceso; asimismo podrá establecerse la revisión de audiencias donde se observa dicha práctica, si se ha vulnerado derechos fundamentales; para que a partir de allí poder instaurar a través de recomendaciones soluciones a esta práctica procesal.

Por tales razones, el despido laboral puede convertirse en despido arbitrario. Siempre y cuando sus causas no están contempladas en la ley. La legislación protege a toda persona que está siendo despedida injustamente por su empleador.

Los trabajadores que están protegidos frente a este despido arbitrario son aquellos que laboran cuatro horas diarias o más y que hayan superado el periodo de prueba. Tras el periodo de prueba de tres meses, en un contrato a plazo indeterminado el trabajador el derecho a no ser despedido sin que exista una causa justa prevista.

En tanto, en un contrato fijo, el colaborador adquiere el derecho a no ser despedido sin que exista una causa justa hasta el plazo establecido.

En el ámbito internacional

Según Arias (2010), en Ecuador la finalidad del debido proceso está sujeta a la búsqueda del orden justo, la cual no se trata solamente de situar en desplazamiento mecánico de las reglas de procedimiento porque lo protegible va más allá, es el proceso objetivo, siempre respetando los principios de publicidad, imparcialidad,

entre otros, cuyo factor más importante es el Derecho mismo. El producto de la investigación fue recabar una noción concreta del debido proceso y así mismo su contenido en las garantías de su Constitución vigente.

Según el autor Barranco (2017), en su investigación “Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema Corte de justicia de la nación en México” concluyó que la claridad en el lenguaje aborda la relación que existe entre el lenguaje como instrumento del Derecho y el Derecho como estructura del lenguaje, ya que el sistema judicial mexicano para elaborar las sentencias se basa en elementos preponderantes como: la institucionalidad, los textos, la intertextualidad, la indeterminación del lenguaje jurídico.

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

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

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El derecho al trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Toyama & Vinatea, 2013).

2.2.1.1. Elementos del contrato de trabajo

De manera concurrente deben existir tres elementos perfectamente identificables en un contrato de trabajo:

a.- La prestación personal del servicio que es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso de trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependen de él, siempre que ella sea usual dada la naturaleza de las labores. b.- El pago de una remuneración que es la cantidad de dinero o especie que recibe el trabajador como contraprestación por sus servicios y que sea de su libre disposición. c.- La dependencia o subordinación que es la relación laboral donde se genera el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador, de allí nace el poder de dirección que es una facultad del empleador como es la de dirigir, fiscalizar y muchas veces sancionadora con criterios de razonabilidad, y existe una diferencia importante entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicio en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente; la misma que se manifiesta en su propia naturaleza, una inmersa en los contratos laborales formales y la otra que es de naturaleza civil. (Tomaya & Vinatea, 2013)

2.2.1.2. Características

A respecto Cornejo (2011), señala:

Es preciso apuntar que la doctrina española ha identificado siete (7) características del contrato de trabajo. (1) Bilateral, porque vincula a dos partes: el empleador y el trabajador. (2) De prestaciones recíprocas, porque

las prestaciones de cada una de las partes son interdependientes, pues cada prestación actúa como presupuesto necesario de su recíproca. (3) Oneroso, porque genera obligaciones de contenido patrimonial para cada una de las partes. (4) Conmutativo, porque debe existir equivalencia entre las prestaciones de las partes. (5) Consensual, porque queda perfeccionado por el consentimiento de las partes. (6) De ejecución continuada, porque las prestaciones de las partes se ejecutan sin interrupción en el tiempo. (7) Normado, porque está regulado por la legislación estatal y eventualmente por la colectiva. (p. 141)

Las características esenciales del contrato son el consentimiento, el objeto y la causa.

- El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra (verbal).
- En algunos casos, se exige legalmente la forma escrita y su incumplimiento determina que se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.
- Puede producirse una nulidad total o parcial del contrato que decreta el órgano judicial cuando corresponda.

Siempre y cuando esté en alguna de las causales previstas en la norma adjetiva que la provocan, a decir:

- ✓ Incumplimiento injustificado de obligaciones
- ✓ Reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores
- ✓ Inobservancia del reglamento interno de trabajo
- ✓ Disminución reiterada del rendimiento

- ✓ Uso o entrega de información reservada del empleador a terceros
- ✓ Concurrencia reiterada al trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas
- ✓ Causar intencionalmente daños materiales del empleador
- ✓ Apropiación de bienes del empleador y su uso en beneficio propio o terceros
- ✓ Incurrir en actos de violencia o grave indisciplina contra el empleador o los compañeros de labor
- ✓ Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o no consecutivos por más de cinco días en un periodo de 30 días calendarios o 15 días en un periodo de 180 días calendarios
- ✓ Tener una condena penal por delito doloso
- ✓ Haber sido inhabilitado por más de 3 meses por una autoridad judicial o administrativa.

2.2.1.3. La pretensión

La pretensión consiste en una declaración de voluntad del actor formalizada con la demanda, deducida ante el juez y dirigida contra el demandado, por la que se solicita al órgano jurisdiccional una sentencia para que declare o niegue la existencia de un derecho, bien o situación jurídica, cree, modifique, regule o extinga una determinada prestación.

González (2014), expresa que:

En la doctrina la pretensión es tratada con mucha nitidez y exactitud científica, explicándola desde cómo el Estado le concede al sujeto o

ciudadano el poder jurídico de acudir a los tribunales de justicia para formular las pretensiones utilizando el derecho de acción y la demanda. En otras palabras, el particular puede reclamar cualquier bien de la vida frente a otro sujeto distinto con la pretensión procesal iniciada a través del ejercicio de la acción mediante el acto procesal de la demanda. (p.337)

En el trabajo “La pretensión reivindicatoria: las dos caras de la moneda”, Palacios (2002), señala que:

Por pretensión se entiende el efecto jurídico concreto que el demandante persigue con el proceso, efecto al cual quiere vincular a la demanda. Ese efecto jurídico tiene un fundamento o una razón que lo sustenta. Por ello, podemos decir también que la pretensión es una petición fundamentada. De allí, se concluye que la pretensión está compuesta por los siguientes elementos: los sujetos, el objeto y la causa de pedir. (p. 86)

2.2.1.4. Elementos

Alvarado (2013) precisa:

Son sujetos de la pretensión el demandante (sujeto activo) y el demandado (sujeto pasivo) en los procesos civiles. Pero esta uniformidad de criterio no es totalmente compartida por toda la doctrina, ya que otros consideran que la pretensión tiene dos sujetos coordinados como son el sujeto activo o persona que formula la pretensión (pretensionante) y el sujeto pasivo o persona frente o contra quien se formula la pretensión (resistente), y finalmente un sujeto supra ordenado como es el destinatario o persona ante quien se

formula la pretensión (juez). (p. 58)

2.2.1.5. Pretensión judicializada en el proceso en estudio

Considerando la petición de la demanda y demás piezas procesales, entre ellos las sentencias se demuestra que la demandante solicita al Juzgado el reconocimiento de existencia del contrato del trabajo indeterminado como pretensión principal y accesoria se declare arbitrario el despido y el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario, así como el pago de los beneficios sociales: CTS, vacaciones no pagadas, generadas y adquiridas, remuneraciones no pagadas; estando detallados en el Expediente N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01.

2.2.2. Despido Arbitrario

2.2.2.1. Concepto

En el marco laboral el despido arbitrario no es otro que la desvinculación laboral, generalmente se da cuando no hay una causa justa, entre el empleador y el empleado, se termina de romper el hielo casi siempre por el lado más débil.

2.2.2.2. Teoría sobre el despido arbitrario

La teoría del abuso del derecho tiene una estrecha relación con la Teoría General del Derecho para una correcta, validez y empleo en todas las ramas jurídicas. En aplicación correcta de esta teoría se indica la premisa “de que quien usa de su derecho con abuso, debe responder por el daño que dicho abuso produce”. El Juez es el responsable de valorar y decidir, cuando una persona jurídica excede en sus atribuciones y lesiona

Se tiene las siguientes clases de Despido en la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral:

2.2.2.3. Despido arbitrario

El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleado sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, además, la parte proporcional por la fracción de año, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°). Para solicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de este Ministerio. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectora una vez solicitada. El trámite es gratuito. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Arts. N° 31°, 32° Y 34°, D. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Art. 16°.3 (5) El plazo para reclamar la Indemnización por Despido Arbitrario es de 30 días naturales (según la jurisprudencia debe contarse en días hábiles) desde que se produjo el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral). (Defensoria, s.f), de igual modo, para impugnar el despido arbitrario, de ser el caso, se debe realizar lo siguiente: deberá acudir a la comisaría más cercana y efectuar la constatación de lo ocurrido. De esta forma, redactará y presentará la demanda laboral por

despido arbitrario.

Debido a que es el empleador el obligado a probar la causa del despido, el trabajador deberá dedicarse, fundamentalmente, a recabar documentos que acrediten que labora en la empresa de la que ha sido despedido.

Asimismo, puede definirse que el despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar ésta en el juicio. En estas circunstancias, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, pero esto no le impide exigir simultáneamente el pago de cualesquiera otros derechos o prestaciones sociales que aún no hayan surtido efecto.

2.2.2.4. Indemnización por despido arbitrario

Procede el pago de la indemnización por despido arbitrario, una vez que el trabajador haya superado el periodo de prueba, y no se haya expresado o comprobado una causa justa para despedir. Equivale a 1.5 sueldos por año de servicios, o 1.5 sueldos por meses faltantes para que concluya el contrato, en caso de contrato a plazo fijo, en ambos casos con un tope de 12 sueldos mensuales.

2.2.2.5. Indemnización por daños y perjuicios

Referente a los casos de despidos fraudulentos o incausados, los precedentes judiciales han admitido el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, que incluyen diversos derivados.

2.2.2.6. Indemnización por daño moral

Según la Casación Laboral No. 139-2014-La Libertad y la Casación Laboral

No. 699- 2015- Lima establece: Para que esta indemnización proceda, se debe acreditar de manera fehaciente que el despido, causó al trabajador gran aflicción o sufrimiento y posible deterioro de imagen.

2.2.2.7. Indemnización por lucro cesante

Los daños y perjuicios pueden catalogarse de dos tipos:

- a) Los ocasionados por el valor de la pérdida sufrida
- b) los futuros por la pérdida de ganancia.

Incluye el pago de los beneficios que el trabajador dejó de percibir por haber sido despedido, aunque puede disminuirse en caso se verifique que realizó otras actividades remuneradas. En este caso corresponde la compensación al servidor no percibió la compensación por despido arbitrario.

2.2.2.8. Indemnización al proyecto de vida

Es la indemnización por la frustración del plan profesional, por ejemplo, en caso se despida a un trabajador en el periodo de prueba, pero a quien previamente se le hizo renunciar de un anterior trabajo.

2.2.2.9. Daños punitivos

Según el Quinto Pleno destacó que en caso de que a los trabajadores se les reconozca el resarcimiento por daños y perjuicios derivados de despidos incausados y fraudulentos, el Juez ordenará además el pago de daños punitivos, a fin de que se pueda evitar que los empleadores vuelvan a incurrir en dicha conducta ilícita.

Cabe mencionar que, mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, se ha establecido que, “junto con la demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, los trabajadores pueden acumular la

pretensión de compensación por daños y perjuicios, incluidos el daño moral, lucro cesante y daño emergente”, los mismos que deben ser tramitados bajo las reglas del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos.

2.2.3. Despido indirecto o actos de hostilidad equiparables al despido

Son hechos u omisiones ejecutadas por la unidad empleadora o los operadores administrativos que fastidian y aturden al trabajador. Las cuales son infracciones de la unidad empleadora, y tienen como propósito, normalmente, la deserción del asalariado, pero en determinados incidentes su fin es percibir algún beneficio en agravio del asalariado, que vulneran su honra, decencia, y sus finanzas, etc., salvo fundamento de fuerza mayor o incidente casual bien argumentadas por el área empleadora.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97- TR), establece en el artículo 30° inciso a); que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es

aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.

- La inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- El acto de violencia o el faltamente grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- “La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción, establecida en Artículo 7° de la Ley N° 27409”.

2.2.4. Despido justificado o despido legal

Es una herramienta que puede emplear la unidad empleadora cuando un asalariado ha infringido cualquiera de las causales establecidas en la normatividad sustantiva con rango de Ley, que están vinculadas con la capacidad o conducta, siendo obligatorio que la unidad empleadora cumpla con los procesos establecidos en la ley, es decir, la notificación de los actos que se les imputan convenientes para que el trabajador ampare de las acciones que se les inculpen o pueda exponer su falta de responsabilidad, siendo indispensable la notificación en forma escrita para el cumplimiento de este tipo de despido

El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida

determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

- “El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.”
- “La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.”
- La comisión de falta grave.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.
- El Despido por Condena Penal por Delito, es una causal de despido, siempre en cuando el poder judicial emita el fallo condenando el delito cometido y dando de conocimiento a la unidad empleadora.
- En el Despido por Inhabilitación del Trabajador, siendo una causal de despido cuando esta se sanciona por un representante judicial o de la administración para no el servidor deje de ejercer su labor funcional, teniendo como premisa si es por espacio de tres meses o más y tres años, es

considerado como carácter temporal para ejercer su actividad laboral.

2.2.5. La impugnación del despido

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97- TR), establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales (hábiles según la jurisprudencia) de producido el hecho, que sirve como cálculo del periodo de caducidad, (1999); se determinó que el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo No. 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial

2.2.6. La adecuada protección contra el despido arbitrario

La Carta Magna ampara la adecuada protección contra el despido arbitrario, dejando accesible a la voluntad del Juzgador, la forma de instaurar cuál es el grado de custodia que ha de otorgar al trabajador que sea propósito de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser conveniente, la cual puede darse como consecuencia la reposición o la indemnización, identificando del tipo de despido.

A su vez la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR), en el artículo 34°, prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). *“La excepción son los casos donde la legislación,*

expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos”.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97- TR), en el artículo 38° indica, La indemnización está establecida equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N.º 001- 97-TR, para la determinación de la remuneración mensual). En consecuencia, el pago de la compensación en un hipotético caso de despido arbitrario es asilado de la retribución de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

2.2.7. Clases de despido según el Tribunal Constitucional

El despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento

2.2.7.1. Despido nulo

A continuación, describiré algunos alcances:

- Discriminación prohibida por la Constitución.
- Violación de derechos fundamentales y libertades persona embarazada
- Desde el inicio del embarazo hasta la maternidad, sin importar si la empleada había avisado a la empresa o esta desconocía la información de la maternidad.
- Peligros durante la gestación.
- Lactancia natural.
- Enfermedades causadas por la gestación.
- Durante el disfrute de un permiso por lactancia de un hijo menor de 9

meses.

- víctimas de violencia de género.
- Los servidores que se reincorporan al trabajo después de la maternidad la cual tiene como consecuencia el derecho a una indemnización o su reingreso del trabajador a su ubicación de labor

2.2.7.2. Despido incausado

La sentencia del tribunal constitucional N° 976 2001-AA/TC, establece el despido incausado cuando se genera la destitución de un empleado, de forma oral o con documento escrito sin manifestar motivo justificado proveniente del comportamiento u ocupación que evidencia.

Por lo que se puede mencionar que, un despido se configurará como acreditado o insubsistente durante la existencia de dicha voluntad de finalizar un vínculo laboral por parte del empleador, debidamente motivado por las circunstancias que impulsan y acreditan, el cese de la correspondencia laboral. En consecuencia, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento para el despido, en el cual se deben garantizar que se otorga el derecho fundamental al debido proceso.

El despido *ad nutum* o incausado se entiende como a aquel proceso en el cual la sola expresión de voluntad de empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral. (Blancas, 2012)

2.2.7.3. Despidos fraudulentos

Se considera que el despido fraudulento es un acto de despido de los

trabajadores con maldad y apoyado en un fraude, lo cual es contrario a la autenticidad y equidad de la relación laboral, por lo que se ha atribuido a la causa de trámites correspondientes; pues de esta forma existen intentos de acusar a los trabajadores de hechos aparentemente falsos, simulados, presumiendo deficiencias imprevistas en la ley que violan la tipicidad y terminan con la relación laboral por falta de voluntad o preparación de un examen

En distintos fallos, el TC ha establecido la denominación de despido fraudulento a aquellos despidos, cuyo motivo imputado por el empleador no ha sido evidenciado en un proceso. Por tal motivo, el TC corresponde a determinar si los hechos atribuidos por los empleadores se insertan en las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, para que, en caso contrario, sean evaluados que ha existido una infracción al principio de tipicidad y, consecuencia el despido es considerado como fraudulenta.

2.2.8.Las causales en las sentencias de estudio

Son conductas establecidas en el D.S. 003-97-TR; en las cuales incurre una institución pública o privada bajo los alcances de la normatividad expuesta.

Según la ley procesal de trabajo se puede indemnizar en lo siguiente:

Como señala el artículo 34° del D. S. 003-97-TR que indica si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Para el artículo 38° del D. S. 003-97-TR que indica 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

2.2.9. El proceso laboral

Actualmente, el proceso laboral se encuentra regido por dos leyes: la anterior Ley Procesal del trabajo (Ley N° 26636, en adelante ALPT) y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497, en adelante NLPT). Sin embargo, cabe resaltar que no estamos ante un caso de concurrencia normativa. La NLPT ha derogado a la ALPT. No obstante, como aquella sólo rige en determinados distritos judiciales, dada su aplicación progresiva.

2.2.9.1. Funciones

Cumple una función a un beneficio personal y beneficio común en dicho litigio. Siendo el proceso obligatoriamente doctrinal, ya que su conservación se ilustra a su finalidad, cuyo propósito es determinar el enfrentamiento de beneficios supeditados a la autoridad. Cuya finalidad es Estatal, particular y dual, ya que de la misma manera satisface el rendimiento personal comprometido en la dificultad del enfrentamiento y el beneficio común de ratificar la existencia de la licitud con la actuación constante de la potestad.

Este proceso se encarga de reparar el reclamo de la persona, y su creencia es construir una herramienta oportuna que brinde justificación cuando exista y ejerza legitimidad cuando existan defectos.

2.2.9.2. El proceso como garantía constitucional

El ordenamiento jurídico del siglo veinte estima que pocas veces tiene exclusiones limitadas, la publicación procesal es indispensable en los grupos empresariales, y los derechos básicos de las personas y su protección se consideran valiosos.

La Asamblea de las Naciones Unidas estableció disposiciones referente a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre textos pertinente que indican en su Art. N° 8 que “Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la amparen contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la Ley”; y en su Art. 10° “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por el tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.

Consiste en que la Nación deberá instaurar el engranaje, el núcleo, un dispositivo la cual certifique al poblador la protección de sus derechos fundamentales, configurándose la evolución de un Estado Moderno, la cual es el orden determinado por este, existiendo el tratamiento del que tiene que hacerse uso en forma exclusiva cuando provisionalmente esta constituya la conminación y trasgresión a los derechos del individuo.

2.2.9.3. El proceso de amparo y sus paralelos

Los alcances del inciso 2 del artículo 5° del CPC, cuando estima improcedente la acción de amparo en caso de existir vías procedimentales específicas. Igualmente, satisfactorias para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.

El Tribunal Constitucional sostiene:

Por ello que en rigor, en la vía del amparo no se cuestiona, ni podría cuestionarse, la existencia de una causa justa de despido; sino la presencia injustificada, en el despido, como elemento determinante del mismo, de motivo ilícito, que suponga la utilización del despido como vehículo para la violación de un derecho constitucional; por lo que, en verdad, el bien jurídico protegido a través del amparo constitucional no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales.

En todo sentido, en vía de acción y a través del Proceso de Amparo, procederá siempre y cuando se afecte el contenido esencial de los derechos fundamentales, por ejemplo: el derecho a la pensión, el derecho a la libertad de trabajo, etc.

2.2.10. Principios procesales aplicables

Se tienen a principios como: a) Principio de legalidad, b) Principio del debido procedimiento, c) Principio de informalismo, d) Principio de eficacia, e) Principio de celeridad, f) Principio de simplicidad, g) Principio de razonabilidad, h) Principio de imparcialidad, i) Principio de presunción de veracidad, j) Principio de impulso de oficio, k) Principio de conducta procedimental, l) Principio de participación, m) Principio de uniformidad y n) Principio de predictibilidad. (Jiménez, 2012)

Existen otros principios como el de igualdad procesal, donde las partes en el proceso contencioso administrativo deberán ser tratadas con igualdad, independientemente de su condición de entidad pública o administrada. Principio de favorecimiento del proceso; el juez no podrá rechazar la

demanda en aquellos casos en los que por falta de precisión del marco legal donde exista incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa. (Hinostroza, 2017).

Para nuestra NLPT se prescribe que los principios procesales aplicables son: intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

2.2.11. Tipos de proceso laboral peruano

En esta investigación se desarrollará los siguientes procesos laborales: proceso ordinario laboral y proceso abreviado laboral. Respecto a este último, el Poder Judicial del Perú (s/f), indica lo siguiente:

- Laborales sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere 10 Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta 70 URP es facultad del juez, a tendiendo 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 madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública. Los menores de edad pueden comparecer a los procesos laborales sin necesidad de representante legal. En caso de que tengan menos de 14 años y comparezcan sin representante legal, el Juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe de acuerdo a sus atribuciones.
- Hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal

de servicios cuando la cuantía demandada no supere las 70 URP, así como cuando las pretensiones sean inapreciables en dinero.

2.2.12. El debido proceso

Su función es velar por los derechos básicos consagrados en la Constitución Política para que toda persona tenga la posibilidad de acudir a la justicia y obtener la tutela judicial de los derechos individuales a través de procedimientos legales que brinden oportunidades razonables dentro del plazo previsto por las leyes procesales, teniendo ciertos derechos en la audiencia como ejercer el derecho de defensa, aportar pruebas y obtener un veredicto sobre el caso.

2.2.12.1. Elementos del debido proceso

Son:

- El derecho a la defensa,
- el derecho al juez natural,
- el derecho a un proceso público,
- el derecho a la conclusión del proceso dentro de un plazo razonable,
- el derecho a recurrir,
- el derecho a la legalidad de la prueba,
- el derecho a la igualdad procesal de las partes,
- el derecho a la motivación y congruencia de las resoluciones,
- la garantía de la non bis in ídem,
- el derecho a la valoración razonable de la prueba,

2.2.12.2. Los puntos controvertidos

Son cuestiones relacionadas con la resolución del caso y son afirmadas por el sujeto del procedimiento, surgen de la contradicción de los hechos presentados en la demanda y el veredicto de inocencia del caso, pues la determinación de los puntos controvertidos afectara la admisibilidad de la prueba. Porque, estos deben ayudar a esclarecer los puntos de conflicto y la polémica provocada en el proceso. (Hinostroza, 2017)

2.2.13.Las resoluciones judiciales

2.2.13.1. Clases de resoluciones judiciales

Existen tres clases de resoluciones:

- El decreto: Es una resolución judicial empleada para dar impulso al desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de trámite simple.

Los decretos son actos procesales de mero trámite, mediante los cuales el Juez impulsa el desarrollo del proceso, y como señala la ley no requieren de fundamentación, no son apelables y solo procede contra ellos el Recurso de Reposición ante el Juez o Sala que conoce el proceso, son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos (secretarios de las Cortes Supremas, Superiores y Juzgados) y los suscribe con su firma completa, salvo que se expidan por el juez dentro de la audiencia.

- El auto, es la resolución mediante la cual el Juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de los actos postulatorios de las partes, el saneamiento de proceso, la interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso, el concesorio o denegatorio

- La sentencia, que ponen fin al proceso tanto en primea instancia como en segunda instancia de una vez concluido los tramites, a su vez son los actos que se

plasma para resolver los diversos recursos y la revisión respectiva de las sentencias, quedando establecida como cosa juzgada para su respectiva ejecución, sin ser alterada o cuestionada por ninguna autoridad posterior.

2.2.13.2. Clases de sentencia

2.2.13.2.1. Declarativas

Según Rivero (2019) conceptualiza como una pura declaración de la existencia del derecho como objeto, y no vas más allá; porque se trata de superar el estado de incertidumbre, por tanto, la existencia, la no existencia, alcance o forma del derecho se declara a partir de las circunstancias invocadas por las partes, por tanto, la tutela debe probar la existencia de una disputa. Solo las sentencias declarativas tienen efecto retroactivo, mientras la tutela se encuentra satisfecha con su declaratoria, no es necesario que se ejecute, sin embargo, es necesario, se debe realizar acciones complementarias del cumplimiento para que la tutela otorgada sea viable y efectiva. Tanto negativo como positivo. Las sentencias declarativas tienen efecto retroactivo, hasta el momento de la infracción del derecho de reclamación, se limita a anunciar la existencia de formas jurídicas y procesales, buscando el reconocimiento de un derecho a partir de los hechos, es decir, el contenido abstracto de la ley se convierte en ley. (p. 104)

En determinadas circunstancias, dado que la sentencia de primera instancia favoreció parcialmente al imputado. Por tanto, si se declara inválida la virtud de la resolución administrativa que rechaza la solicitud del demandante “administrado”, la condición es que se dicte una nueva resolución administrativa. Resolución, por tanto, a partir de la fecha de emisión, su

efecto es vacío. (Expediente N° 05483-2003-01601-JR-LA-01)

2.2.13.2.2. Constitutivas

En este tipo de sentencias se modifica, crea, o elimina la relación jurídica, y su impacto es inmediato, antes que se libere el status legal, la relación jurídica no existe. Por tanto, su única liberación determina cambios futuros, lo que genera resultados, conllevando aplicar diferentes reglas a esta nueva relación jurídica.

2.2.13.2.3. De condena

La parte resolutive de una sentencia contiene una frase, que puede ser: dar, hacer, o no hacer; Esta sentencia se utiliza como título ejecutivo, porque debe ejecutarse obligando al imputado a realizar un determinado servicio. La forma de declarar un derecho es cumpliendo con la sentencia.

2.2.13.2.4. Parte de la sentencia

Todo raciocinio que pretenda analizar un problema dado para llegar a una conclusión requiere de, al menos tres pasos: formulación del problema, análisis y conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental. (León, 2008)

2.2.13.3. Motivación de la sentencia

2.2.13.3.1. Para la doctrina

En el artículo 5° de la Constitución Política del Perú establece, que la motivación es considerada como un principio y derecho de jurisdicción, y el debido móvil de las resoluciones judiciales lo genera el caso, salvo los decretos que menciona expresamente la ley y los hechos. Siendo los jueces quienes fomenta decisiones judiciales, evitando tomar decisiones arbitrarias,

garantizando la dignidad de las personas y respetan los derechos básicos (Grandez, 2017)

La motivación de las decisiones judiciales es un producto de aplicación de las leyes y reglamento a los hechos que ocurren, debiendo ser la relación entre ellos coherente, clara y veraz, de lo contrario se vulnera los principios y derechos de las funciones judiciales, vulnerando la jurisdicción judicial, la cual consiste en motivar las decisiones judiciales, exceptuando las decisiones procesales. (Encinas, 2018)

La motivación es la justificación razonable de la prueba, doctrina y jurisprudencia que hacen los jueces para probar su decisión, la falta de motivación significa arbitrariedad y por ende responsabilidad, que es manifestación de seguridad jurídica en el momento de su divulgación. Las personas que ejercen control sobre los argumentos facticos del caso con base legal utilizada, y acredita que la autoridad competente ha sometido la ley a la ley.

2.2.13.3.2. Para la jurisprudencia

En la Sentencia del Tribunal Constitucional, expediente N° 0896-2009-PHC/TC estableció que el requisito de incentivar decisiones judiciales es uno de los contenidos básicos del derecho al debido proceso, y es el derecho a obtener una respuesta razonable, positiva y coherente del poder judicial a las presunciones adecuadas de las partes en cualquier tipo de procedimiento. Esto está en consonancia con las disposiciones del párrafo 5 del artículo 139 de la constitución. La necesidad de estimular las decisiones judiciales es un principio que ayuda al ejercicio de las funciones judiciales y también ayuda al

imputado de sus derechos constitucionales. A través de ella, por un lado, asura los procedimientos judiciales se desarrollen de conformidad con la constitución y la ley (artículos 45 y 138 de la constitución) y, por otro lado, asegura al imputado pueda ejercer efectivamente su derecho de defensa

2.2.13.3.3. Motivación de los hechos

En el caso, el demandante solicito el reconocimiento de existencia del contrato de Trabajo indeterminado entre la demandada y el recurrente del periodo 01 de enero del 2009 al 15 de abril del 2015 y como primera pretensión accesoria se declare el despido arbitrario sufrido el 15 de abril 2015, y se disponga el pago de indemnización por despido arbitrario, y como segunda pretensión accesoria el pago de compensación por tiempo de servicios, el pago de vacaciones trucas y como tercera pretensión accesoria el pago de intereses legales, costas del proceso, por la labor prestada como guardián de la parabólica en el periodo de 01de enero del 2009 al 15 de abril del 2015, conforme a los medios probatorios contundentes y fehacientes anexados en el caso. Consignado en el expediente como Indemnización por despido Arbitrario y otros. El demandante ha prestado sus servicios como guardián de la parabólica el día 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015 fecha en que la demandada despide del trabajo al recurrente; como prueba de ello, han girado cheques a nombre del mismo obrante a folios trece a veinticuatro, control de asistencia de folios Veinticinco a veintinueve, Cuaderno de reportes semanal de folios treinta a sesenta y dos, acta de conformidad de bienes de folios sesenta y tres a sesenta y cuatro; certificado de trabajo de folios sesenta y cinco a setenta, acta de entrega de bienes de

folios setenta y uno a setenta y cuatro, con estos medios de prueba se puede afirmar que el recurrente si ha prestado servicios como Guardián para la M.P. de H. Por lo que el juez desarrolla estos supuestos de manera resumida: el demandante tiene la condición de trabajador del Decreto Legislativo 728, de existencia del contrato de trabajo de indeterminado, entre la demanda M. P. D. H, y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015 (06 años, 02 meses y 15 días de labores prestados a la demandada; en consecuencia ordena que la entidad demandada cumpla, con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, por concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, compensación de tiempo de servicios, más intereses legales, la suma de S/ 18,150.63 (dieciocho mil ciento cincuenta con 63/100) soles; a su vez habiéndose fijado los honorarios profesionales en el 18% de la suma sentenciada, se reforma en el monto, el cual se establece en S/3,267.11; y habiéndose determinado el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, se reforma el monto en la suma de S/ 907.53, revocando se cumpla con pagar por concepto de indemnización.(Expediente N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01)

2.2.13.3.4. Motivación de derecho

En este proceso, el juez utiliza la siguiente base normativa para verificar la ley:

Primero, el artículo IV del Título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29477, respecto a la interpretación y aplicación de las normas de los conflictos de la justicia laboral, para ejercer efectiva de la tutela jurisdiccional y la pretensión del demandante; a su vez invoca el artículo 12.1

de la NLPT que establece “*las expresiones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre los escritos sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia*”. **Segundo**, el artículo 2° numeral 2) como principio de igualdad que nadie debe ser discriminado por motivos de origen, raza (...) o de cualquier otra índole; el artículo 1° del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley número 17687 del 07 de junio de 1969. **Tercero**, aplicación de las jurisprudencias: casación N° 601-2006-del Santa de 5 de setiembre de 2006, donde ha señalado la Corte Suprema que “*...ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración*”, el Tribunal Constitucional desarrolla el derecho de igualdad en la STC N° 027-2006-PI/TC señalando que “*...la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos*” Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, de fecha 21 de noviembre de 2007 publicada el 29 de enero de 2008. **Cuarto**, invoca el numeral 1) de su artículo 26° de Nuestra Carta Magna, cuando se refiere que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: *I.- Igualdad de oportunidades sin discriminación*” y la STC número 2510-2002-AA-TC “*(...) la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a*

idénticas circunstancias y condiciones” **Quinto**, el artículo 24 de la Constitución Política del Estado que garantiza a todo trabajador el derecho a percibir una remuneración justa, equitativa y suficiente, concordante el artículo 2 de la Ley Numero 27735 derechos de los trabajadores de la actividad privada; artículo 15 del Decreto Legislativo Numero 713 respecto a la remuneración vacacional concordante al artículo 16 de su reglamento D.S. N° 012-92-TR sobre el derecho a percibir remuneraciones vacacionales en función a las remuneraciones percibidas por el trabajador; así mismo el D.S. N° 001-97-TR que establece la compensación por tiempo de servicios y el reintegro de las gratificaciones conforme al artículo 21 del D. S. 001-97-TRM, **Sexto**, artículo 23.4 de la NLPT concordante con el artículo 1229° del Código Civil, artículo 3° del Decreto Ley N° 25920 referente a los interés legales, estableciendo periódicamente por el Banco Central de Reserva según su artículo 1° del decreto referido y el artículo 1244° del Código Civil, **Séptimo**, el artículo 411° del Código Civil del pago de Costos y honorarios de la parte vencedora más el 5 % destinado al colegio de abogados, **Octavo**, se aplicó los principios y valores laborales constitucionales del principio protector; el de protección del trabajador previsto en la Carta Política y de manera especial el principio de primacía de la Realidad como instituciones doctrinarias sólidas para resolver controversias *“que significa en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo fluye de los documentos debe darse lo primero, decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.”*; fundamento jurídico aplicable en el presente caso (Expediente N° 00005-2006-0-0206-JR-LA-01).

2.2.13.3.5. Principio de congruencia

Es la suficiencia entre la solicitud de las partes y la resolución, y tiene como objetivo definir el poder de decisión del órgano jurisdiccional; esto significa que el juez se limita a la solicitud de resolución, y hay continuidad en la cuestión resuelta.

2.2.13.3.6. Máximas de la experiencia

Son enunciados generales, que han pasado de hechos probatorios a hechos reconocidos. Se utilizan como herramientas para formular hipótesis y brindan a los jueces diversos estándares cognitivos para sacar conclusiones verdaderas y falsas. Sin embargo, no existe ninguna prueba científica o empírica de que sea solo el llamado experiencia general sin status lógico. (Atienza, 2013)

2.2.13.3.7. Criterios que determinan una buena calidad en las decisiones judiciales

Las sentencias judiciales deben cumplir con los requisitos de la ley. Sin embargo, no basta con dictar estas sentencias, se requiere que estén debidamente motivadas de acuerdo a los parámetros previstos en la ley, para ello, se deben considerar los siguientes criterios generales (El Consejo Nacional de la Magistratura, 2014).

2.2.13.3.8. Evaluación de la comprensión jurídica del problema

La decisión de la jurisdicción deben tomarse de forma concisa, y debe seguir la motivación suficiente para analizar el contenido más relevante, como los reclamos de las partes, hechos controvertidos o reclamos legales, evitar duplicaciones y redacciones innecesarias, y de igual forma evitar cometer errores gramaticales y de puntuación y presta atención a la estructura de la

oración, porque se encuentra que se escriben párrafos innecesarios y sin estudio, por lo que cada enunciado debe ser coherente en forma. El entendimiento legal incluirá los aspectos formales antes mencionados en un lenguaje sencillo y fácil de entender el problema, que es el problema a resolver, porque el debate legal depende de su grado; en cuanto al anuncio de las apelaciones impugnadas, se debe respetar la determinación de la apelación para dar respuesta a cada apelación.

2.2.13.3.9. Evaluación de la coherencia lógica y solidez de la argumentación

Cuando exista evidencia de que los hechos y premisas normativas aplicables al caso son lógicamente consistentes, cualquier resolución, dictamen emitido por la jurisdicción deberá respetar el principio lógico. La síntesis de los jueces en cuestión debe reflejar la base fáctica para la determinación de las normas aplicables, por lo que se deben seguir el razonamiento de deducción, inducción y secuestro. Es importante reflexionar que el problema se resolverá mediante el respeto al debido proceso y la tutela judicial efectiva. Los sólidos argumentos de la sentencia deben ajustarse al principio de integridad, deben ser suficientes y no deben extenderse a argumentos engorrosos o redundantes.

2.2.13.3.10. Evaluación de la congruencia procesal

Consiste en verificar que las partes hayan expresado la pronunciación de todos los reclamos o alegatos al resolver el conflicto, porque los reclamos sustantivos se han transformado en requisitos procesales.

2.2.13.3.11. Evaluación de la fundamentación jurídica y manejo de la jurisprudencia

Se debe evitar mencionar citas doctrinales y jurisprudenciales innecesarias, porque no tienen nada que ver con los problemas que ocasionan. La doctrina y la jurisprudencia no deben reemplazar los propios argumentos del juez. La esencia es evaluar, interpretar y aplicar las disposiciones legales pertinentes

2.2.14. Los medios impugnatorios

Son mecanismos procesales que permiten la oposición, refutación o autocontradicción, emitidos por la jurisdicción, realizados por cualquier parte o tercero legal, encaminados a revisar para corregir defectos o comportamientos y pueden ser interpuestos por quienes se sienten perjudicados (Cárdenas, 2018).

Son métodos que permiten entrar en conflicto con la decisión del juez, cuando van en contra de los intereses de las partes, se basa en el error y perjuicio de la decisión, por lo que se convierte en un método procesal para evaluar la legalidad de la decisión.

2.2.14.1. Recurso de apelación

Es un proceso basado en el principio de revisión que realizan los jueces superiores para lo cual deben evaluar y revisar las resoluciones controvertidas de las resoluciones emitidas por el juez, es decir, analizan todos los puntos que invocan las partes. (Cárdenas, 2018)

2.2.14.2. Efectos

Para Cárdenas (2018) considera:

- **Con efecto suspensivo**

La ejecución de la sentencia se suspende hasta que la autoridad superior

resuelva el recurso, por lo que una vez aprobada el recurso se envía al tribunal para su resolución.

- **Sin efecto suspensivo**

Por tanto, si la resolución se emite con mandato ejecutable, se puede mantener la vigencia de la resolución impugnada.

En el presente proceso de estudio el demandado no quedo satisfecho con la sentencia de primera instancia e interpuso el recurso de apelación, basado en la fundamentación fáctica; que la resolución es limitada en grado, carece de motivación y/o razones de fondo para sustentar la decisión por su despacho, por lo que debe ser revocada, por lo que el demandado no se encuentra inmerso dentro de las leyes labores del régimen publico 276 y 1057 o del régimen privado 728 siendo esta normativa la que se caracteriza para los contratos en dicha institución, debiendo cumplir el requisito mínimo que el ingreso a la carrera administrativa se realizan por medio de concurso de méritos, causal que incumple el demandado, finalmente invoca que sus acciones violaron la ley establecida en el decreto legislativo 728 que exige para invocar el despido arbitrario o indemnización el periodo es de treinta días después que ocurrió el despido, situación actual, se dice que el despido ocurrió el 15 de abril del 2015, cualquier compensación por el concepto habría expirado; por lo que no le corresponde lo peticionado por lo argumentos expresados, siendo concedido dicha impugnación con efecto suspensivo y elevado a la sala (expediente N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01)

2.3. Marco Conceptual

Calidad: La colección de atributos y características de un producto o servicio que le da la capacidad de satisfacer necesidades específicas. (Instituto Alemán para la normalización, DNI 55 350-11,1979. (Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000,2013).

Sentencia de calidad de rango muy alta: La calificación que se asigna a la sentencia analizada, porque tiende a ser similar a la oración ideal o modelo teórico propuesto por la investigación, realizando así su naturaleza y valor. (Muñoz, 2014)

Sentencia de calidad de rango alta: El nivel asignado a la sentencia analizada, pero no realiza su naturaleza y el valor obtenido, pero es un valor aproximado que corresponde a la sentencia ideal o modelo teórico propuesto por la investigación. (Muñoz, 2014)

Sentencia de Calidad de rango mediana: El nivel asignado a la sentencia de análisis con atributos intermedios cuyo valor se encuentra entre los valores mínimo y máximos establecidos de ante mano para la sentencia ideal o modelo teórico propuesto para la investigación. (Muñoz, 2014)

Sentencia de calidad de rango baja: El nivel asignado a la sentencia analizada, pero no realiza su naturaleza y valor obtenido, pero su sentencia se desvía del nivel la sentencia ideal del o modelo teórico propuesto por la investigación. (Muñoz, 2014)

Sentencia de calidad de rango muy baja: El nivel asignado a la sentencia analizada tiende a alejarse de la tendencia correspondiente a la sentencia ideal o modelo teórico propuesto por la investigación, realizando así su naturaleza y valor obtenido. (Muñoz, 2014)

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales, determinados en el presente objeto de estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia; sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente 00005- 2016-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021, son de rango altas, muy altas.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

No experimental. Según Hernández, Fernández & Baptista (20109, citado por Zorrilla Jara Clinton Javier; manifiesta que cuando el fenómeno es estudiado se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejaran la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador.

Retrospectiva. En el criterio de Hernández, Fernández & Baptista (2010), citado por Zorrilla Jara Clinton Javier; expresa que cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado

Transversal. Hernández, Fernández y Baptista (20109 citado por Zorrilla Jara Clinton Javier; opina que cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo. Por lo que en el presente estudio no existe la manipulación de la variable, ya que las técnicas de observación y

análisis de contenido se atribuyen al fenómeno en su estado normal, es decir el expediente judicial que contiene al proceso judicial que es el objeto de estudio

En síntesis, el presente estudio será no experimental, transversal y retrospectivo.

4.2. Población y Muestra.

La población está establecida a un universo indeterminado de los diversos expedientes judiciales, concluidos concordantes al proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros del distrito judicial de Ancash. Las mismas que son desarrolladas dentro de la jurisdicción del distrito judicial de Huari.

La muestra es un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, aleatorio, voluntario o muestreo no probabilístico en un proceso Laboral finalizado con sentencia en primera instancia y reafirmada en segunda instancia.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

En el presente trabajo la variable es: calidad del proceso laboral de Indemnización por Despido Arbitrario y Otros (derecho laboral).

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable de estudio

| Objeto de estudio | Variable | Indicadores | Instrumento |
|--|---|--|-----------------------------------|
| <p><i>Proceso judicial laboral sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Otros, en el Expediente 00005-2016-0-0206-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huari - Perú -2021.</i></p> <p><i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p> | <p><i>Calidad</i></p> <p><i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> <i>1. la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, consignados en la parte expositiva basados en la parte introductoria y la postura de las partes</i> <i>2. la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte considerativa resaltando la motivación de los hechos, la doctrina, jurisprudencia, la pena y la indemnización.</i> <i>3. la calidad de las sentencias en primera y segunda instancia en la parte resolutive resaltando el principio de correlación y la explicación de la decisión.</i> | <p><i>Guía de observación</i></p> |

Fuente: Elaboración Propia.

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleará las técnicas de la *observación*: cuyo punto de partida es el conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: cuyo inicio es la lectura, y para que esta sea científica debe ser total y completa; ya que no solo basta comprender el sentido aparente de un texto, debiendo llegar a un contenido acentuado y lógico (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: consistirá en la detección y descripción de la realidad problemática,

en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento de perfil del proceso judicial, en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una guía de observación que permite registrar los datos con orden cronológico, práctico y concreto para derivar de ellos el análisis de una situación determinado. Por lo que el contenido y el diseño está orientados por los objetivos específicos; es decir entender qué se quiere comprender, focalizando en el fenómeno o problema planteado, se incluye como **anexo 2**.

En la proposición el prólogo interno del proceso judicial, esta canalizada por los objetivos específicos empleando la guía de observación, que conduce a la disposición de las partes del proceso en la cual se demuestra que los indicadores constituyen los objetivos específicos.

La recolección y análisis de datos está encaminada a los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente manera:

La primera etapa. Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta etapa se precisa, el contacto preliminar con la recolección de datos.

La Segunda Etapa. Será una actividad, pero más concreta que la primera fase, basados en el tecnicismo de la recolección de datos. Siempre orientados

por los objetivos y la revisión de las bases teóricas con la finalidad de facilitar el reconocimiento y conclusión de los datos.

La Tercera etapa. Es del mismo modo una actividad como los precedentes, cuya naturaleza es más consistente que los precedentes, aplicando un análisis ordenado, de aspecto observacional, analítico, de un nivel trascendente guiado por los objetivos, donde se enlazan los datos y las bases teóricas.

El examinador investido de poder utiliza las dos técnicas observación y el análisis de contenido, guiado por los objetivos específicos, dando uso la guía de observación con la finalidad de facilitar la ubicación del lugar donde existen evidencias de los indicadores de la variable, culminando esta etapa con considerable exigencia observacional. Sistémica y analítica, fundamentada en la verificación de las bases teóricas, para poder identificar el volumen del proceso e identificar los datos explorados, ya que el ordenamiento del descubrimiento da lugar a los resultados.

4.5. Plan de análisis

En aplicación de los sugeridos por la línea de investigación, la unidad de análisis es un expediente judicial: *Expediente 00005-2016-0-0206-JR-LA-01- Distrito Judicial de Áncash, Huari-2021. Comprende sobre Indemnización, Despido Arbitrario y Otros*, donde registra un proceso contencioso, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia y con la participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, ya que su pre existencia se acredita con la inserción de las sentencias sin especificar la

identidad de los sujetos del proceso (se le asignó un código) para asegurar el anonimato, se inserta como anexo 1.

4.6. Matriz de consistencia lógica

Cuadro 2. Matriz de Consistencia. Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; expediente 00005-2016-JR-LA- 01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021

| G/E | PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS |
|--------------------|---|---|---|
| General | ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; en el expediente N° 00005-2016-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru -2021 | Evidenciar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si estos se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el expediente 00005-2016-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari,Peru.2021 | De acuerdo a los parámetros normativos y jurisprudenciales, determinados en el presente objeto de estudio, es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; expediente 00005-2016-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021, deberán ser de grados alta, muy alta. |
| Específicos | ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte expositiva basados en la parte introductoria y la postura de las partes? | 1.-Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte expositiva basados en la parte introductoria y la postura de las partes | Se evidencia que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte expositiva basados en la parte introductoria y la postura de las partes, se da de acuerdo a los parámetros establecidos |
| | ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte considerativa resaltando la motivación de los hechos, la doctrina, jurisprudencia, la pena y la indemnización? | 2. Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte considerativa resaltando la motivación de los hechos, la doctrina, jurisprudencia, la pena y la indemnización. | Se evidencia que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte considerativa basados en la motivación de los hechos, la doctrina, jurisprudencia, y la indemnización; se da de acuerdo a los parámetros establecidos |
| | ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte resolutive resaltando el principio de correlación y la explicación de la decisión? | 3. Determinar la calidad de las sentencias en primera y segunda instancia en la parte resolutive resaltando el principio de correlación y la explicación de la decisión. | Se evidencia que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia basados en el principio de correlación y la explicación de la decisión; se da de acuerdo a los parámetros establecidos. |

Fuente: Elaboración Propia.

4.7. Principios éticos

Como quiera que los datos son interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realiza dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad asumiendo los compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad.

Basado a este principio, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) **Anexo 3**.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 3. Cuadro de resultado de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú.2021

| Parte Expositiva De la Sentencia de Primera Instancia | Parámetros | Calidad de Introducción de la Postura de las partes | | | | | Calidad de la parte expositiva de sentencia de Primera Instancia | | | | |
|---|--|---|------|---------|------|----------|--|-------|-------|-------|----------|
| | | Muy Baja | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta | Muy baja | Baja | Media | Alta | Muy Alta |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | (1-2) | (3-4) | (5-6) | (7-8) | (9-10) |
| Introducción | <p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/la identidad de las partes, en los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menor de edad. SI CUMPLE.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Qué plantea? ¿El reconocimiento de existencia del contrato del trabajo indeterminado? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? SI CUMPLE</p> <p>3. Evidencia la individualización del demandado: Evidencia datos personales: nombres, apellidos, edad. Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones modificaciones o</p> | | | | | X | | | | | 10 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| | <p><i>aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso, cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. SI CUMPLE</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. SI CUMPLE</i></p> | | | | | | | | | | |
| <p>Postura de Las partes</p> | <p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la demanda. Si cumple</p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones civiles del fiscal /y de la parte civil. Este último, por ser un Proceso de conocimiento en parte civil. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del demandado. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> | | | | | X | | | | | 9 |

Fuente: Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01.

LECTURA. El cuadro 3 evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y mediana calidad, respectivamente.

Cuadro 4. Cuadro de resultado de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancas, Huari, Perú.2021.

| Parte Considerativa De la Sentencia de Primera Instancia | Parámetros | Calidad de la motivación de los hechos, derecho, la pena y reparación civil. | | | | | Calidad de la parte considerativa de sentencia de Primera Instancia | | | | |
|--|---|--|------|---------|------|----------|---|------|---------|-------|----------|
| | | MUY BAJA | BAJA | MEDIANA | ALTA | MUY ALTA | MUY BAJA | BAJA | MEDIANA | ALTA | MUY ALTA |
| | | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 1-8 | 9-16 | 17-24 | 25-32 | 33-40 |
| Motivación de los Hechos | <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos. 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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (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,</p> | | | | | X | | | | 31 | |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|---|--|--|--|----|--|
| <p>Motivación del derecho</p> | <p>que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>1. Las razones evidencian la determinación de la calificación jurídica (Adecuación del comportamiento al tipo civil) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la contrariedad jurídica (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la (determinación de las razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). 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>PRIMERA: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (adelante NLPT) , respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala : “Los jueces laborales , bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley “ corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis .</p> <p>SEGUNDA: En este escenario, es de resaltar que en este nuevo modelo procesal laboral resulta de mayor</p> | | | | | X | | | | 31 | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|---|--|--|--|----|--|

| | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|--|--|--|--|----------|--|-----------|------------------|--|
| <p>Motivación</p> <p>consideraciones</p> <p>previas</p> | <p>Y</p> | <p>relevancia lo previsto en el artículo 12.1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo , que establece : “Las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, en dicho merito a ello se ha procedido a interrogar a los abogados y partes del proceso sobre aspectos puntuales, cuya naturaleza resultaba controversial o deficiente, lo que ha permitido que este juzgador pueda formar convicción sobre la solución del caso materia de Litis , recalcándose que todo ello obra mayor relevancia en la etapa de actuación probatoria.</p> <p>TERCERA: Que, en caso de autos, la parte demandada no ha planteado oposición, tacha ni ha contestado la demanda, tampoco asistió a la audiencia única programada.</p> <p>CUARTA: Ahora bien, antes de abordar las pretensiones materia de juicio, resulta necesario realizar un breve análisis jurídico, respecto los conceptos de igualdad en el trabajo y discriminación salarial. El trabajo es una actividad humana, consciente, libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución económica que va a permitir a quien trabaja, satisfacer sus necesidades. El trabajo posee las siguientes características: es humano, digno, no equipable a una mercancía ni a una maquina; es libre porque nadie puede ser obligado a trabajar. La constitución Política del Perú, postula en su artículo 2° numeral 2) como <u>principio de igualdad que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza (...) o cualquier otra indole.</u></p> <p>QUINTA: El artículo 1° del convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley número 17687 del 07 de junio de 1969, prevé que la discriminación implica : a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza , sexo , religión , opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la</p> | | | | <p>X</p> | | <p>10</p> | <p>31</p> | |
|--|-----------------|--|--|--|--|----------|--|-----------|------------------|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro organizado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados “. De tal norma se identifican sus tres elementos esenciales: “a) un acto , b) un motivo ,y c) un resultado “ ;de manera que para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo vedado y , adicionalmente , dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo “ lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien podría darse en el <u>aspecto remunerativo</u> al presentarse una desigualdad arbitraria por un trabajo de igual mérito</p> <p>SEXTA: Asimismo, en la casación N°.601-2006-Del Santa, del 5 de setiembre del 2006, la Corte Suprema ha señalado que :”... ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración ...” ,estableciendo como excepciones a dicha regla que : “... la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas – evaluación de tareas, antigüedad , categoría , experiencia, méritos ,entre otros e inclusive a actos de liberalidad del empleador “ por su parte , el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido constitucional del derecho de igualdad , entre otras, en la STC No 027-2006-PT/TC señalando que : “... la igualdad además de ser un derecho fundamental , es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho , y de la actuación de los poderes públicos . Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación pues del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables “ (Sentencia del pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, de fecha 21 de noviembre de 2007, publicada el 29 de enero de 2008) Podemos concluir que la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional admiten la presencia de <u>remuneraciones diferenciales</u> en casos de trabajadores que ocupan una misma o similar posición o que realizan una misma labor , siempre que dicha diferenciación responda a causas como la <u>antigüedad , experiencia, productividad, evaluación de desempeño y rendimiento del trabajador.</u> etc.</p> <p>SETIMA: Nuestra Carta Magna no ha sido ajena a la trascendencia de tales principios, consagrados, en el numeral 1) de su artículo 26 °, cuando refiere que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación “ Ahora, como bien advierte Neves, la falta de tecnicismo en la redacción de este precepto podría denotar, en estricto sentido, que tales principios solo operan en el acceso al empleo y no propiamente en la fase de la ejecución del trabajo; empero, su correcta interpretación nos revela que aquel rige plenamente desde la etapa de acceso al empleo, así como durante su desarrollo; esta comprensión más amplia de sus alcances es adecuada en tanto ofrece la posibilidad de excluir “ todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo “ . De lo expresado, no cabe duda que nuestro ordenamiento jurídico nacional proscribe en las relaciones de trabajo, todo tipo de trato discriminatorio sin que nadie causa racional y objetiva que justifique tal diferenciación, quedando por tanto incólume la firmeza del principio de Igualdad de Oportunidades y de Trato.</p> | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>OCTAVO.- Del mismo modo, se debe señalar, que el principio de igualdad va de la mano con el mandato de no discriminación, y en virtud de ellos <u>no se impide el establecimiento de distinciones razonables, sustentadas en criterios objetivos y generales</u> .solo se prohíbe la arbitrariedad en la opción de una decisión desigual, desvinculada de criterios objetivos relacionados con la naturaleza de la labor o con el desarrollo de la medida implementada, en perjuicio de una categoría social especialmente protegida ,al respecto el constitucionalista peruano Francisco Eguiguren Praeli señala : El punto crucial a establecerse , entonces , es cuando nos hallamos ante una diferenciación o ante un trato desigual admisible constitucionalmente y cuando por el contrario, ello configura una situación de discriminación que debe quedar proscrita”. Al respecto Javier Neves Mujica, señala al referirse a la discriminación en materia salarial: “Abordar la discriminación en materia de remuneraciones implica detectar los factores que causan el desequilibrio entre ingresos, a fin de determinar si este es consecuencia de la discriminación. La discriminación en materia de remuneraciones tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza, sino el sexo, el color de la piel o cualquier otro atributo personal de la persona que lo realiza. Detectar este tipo de discriminación es problemático y para ello se han aplicado varios criterios .Un primer método distingue entre las desigualdades relacionadas con las características de la persona , como el nivel de educación, las calificaciones o la antigüedad, y las desigualdades causadas por la discriminación “ .Se puede observar que desde la perspectiva de OIT se entiende a la discriminación salarial (interpretando sistemáticamente los convenio No 100 y 111) como aquella diferenciación en la cual la determinación de la remuneración no está vinculada directamente con la naturaleza de la labor que se realiza ,sino con el color de la piel o cualquier otro atributo personal del trabajador.</p> | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>DECIMA: En este contexto, precisaremos los datos de laboralidad del actor, iniciaremos el análisis de la pretensión 01) como pretensión principal.- El reconocimiento de la existencia del contrato de trabajo indeterminado , entre la demandada M. P. de H; y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009 , hasta el 15 de abril del 2015, (06 años 02 meses y 15 días de labores prestados a la demandada ;en el medio probatorio acompañado a la demanda , se puede advertir a folios nueve a doce, convenio de cooperación interinstitucional entre el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú y la M. P. de H, a mérito de este convenio es que la demandada M. P. de H. , posiblemente haya contratado al recurrente. Si bien es cierto como afirma el mismo actor , no existe contrato suscrito documentada , sino un contrato verbal que celebraron entre el recurrente y el Alcalde de aquel entonces , motivo por el cual ,el recurrente inicia sus labores el día 01 de enero del año 2009 hasta el 15 de abril del año dos mil quince, fecha en que la demandada, despide del trabajo al recurrente; y como prueba de ello , han girado cheques a nombre del mismo , obrante a folios trece a veinticuatro; control de asistencia de folios veinticinco a veintinueve; cuaderno de reportes semana, de folios treinta a sesenta y dos; acta de conformidad de bienes de folios sesenta y tres a sesenta y cuatro ; certificado de trabajo de folios sesenta y cinco a setenta; acta de entrega de bienes de folios setenta y uno a setenta y cuatro. Con estos medios de prueba se puede afirmar que el recurrente si ha prestado sus servicios como Guardián para la M. P. de H., entonces, la demandada está en la obligación de reconocer el contrato de trabajo indeterminado, desde el 01 de enero del año 2009, hasta el 15 de abril del año 2015, entre la demandada M. P. de H; y el recurrente, por seis años, dos meses y 15 días, de labor prestado a la demandada.</p> <p>DECIMA PRIMERA: En ese orden de ideas, se debe considerar los criterios objetivos y razonables; que se sintetizan en los siguientes: a) tipo de contratación. En</p> | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>este contexto, corresponde analizar los criterios antes descritos y confrontarlos con las documentales que obran en autos, a fin de determinar la existencia de vínculo laboral entre el recurrente y la demandada.</p> <p>Al respecto, cabe mencionar, que en efecto con la copia de cheques de pagos y control de asistencia y el certificado de trabajo, así como con informe oral efectuado por el Abogado del demandante, en la audiencia única, ha quedado debidamente acreditada el vínculo laboral.</p> <p>DECIMA SEGUNDA: Es decir, abundan razones suficientes para determinar el reconocimiento de existencia del contrato de trabajo indeterminado entre la demandada M. P. de H. y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril de 2015 ;06 años; dos meses y 15 días.</p> <p>DECIMA TERCERA : Ahora, el Tribunal constitucional a través de la STC número 2510-2002-AA-TC ha señalado : “ (...) la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes ; a) paridad , uniformidad y exactitud de semejantes, de <u>otorgamientos o reconocimiento de derechos ante hechos , supuestos o acontecimientos semejantes,</u> y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las persona sujetas a idénticas circunstancias y condiciones “ En , buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato (...)” . En el caso en concreto, se evidencia que se cumplen ambas condiciones respecto del demandante ; se verifica el acto diferenciador arbitrario por parte del empleador, entonces se verifica un evidente caso de DISCRIMINACION la misma que afecta el derecho constitucional a la igualdad del demandante en el lapso que ostentó el cargo de guardián de estación televisora del instituto nacional de radio y televisión del Perú IRTP- Estación Parabólica</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>ubicado 9 en el centro poblado de Yacya, comprensión del distrito y Provincia de Huari, percibiendo la suma mensual de S/ 800.00 nuevos soles, estando comprendido dentro del régimen laboral del sector privado , en relación de subordinación y dependencia de lunes a domingo, sin embargo, el 15 de abril del 2015, por órdenes del actual Alcalde , ha sido despedido sin observancia del procedimiento previsto para el despido .En consecuencia, verificándose la arbitrariedad por parte de la demandada en cuanto al despido , la misma que permaneció latente en el caso del accionante, entonces corresponde a este Juzgado disponer el reconocimiento de existencia del contrato de trabajo indeterminado ordenando el inmediato reintegro de sus remuneraciones en dicho periodo , en base a la remuneración percibida por el trabajador de la suma de (S/ 800.00); incluyendo el reintegro de las gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios , remuneración vacacional entre otros, en los que se produjo incidencia. Es importante acotar que la demandada, tiene la condición de rebelde, como tal causa presunción legal relativa sobre los hechos expuestos en la demanda,</i></p> <p><u>DECIMA CUARTA</u> : <i>Se pasa a efectuar el cálculo del reintegros de las remuneraciones mensuales, los reintegros de gratificaciones legales, de compensación por tiempo de servicios ,de las remuneraciones vacacionales; se calcula teniendo en cuenta el artículo 24 de la constitución política del Estado que garantiza a todo trabajador el derecho a percibir una remuneración justa, equitativa y suficiente; el artículo 2 de la ley número 27735, sobre el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a percibir dos gratificaciones al año en función a las remuneraciones mensuales percibidas; en el artículo 15 del Decreto Legislativo numero 713 respecto que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando y en el artículo 16 de su Reglamento, D.S. N° 012-92-TR,</i></p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>sobre el derecho a percibir remuneraciones vacacionales en función a las remuneraciones percibidas por el trabajador ; así como el D.S. N° 001-97-TR que establece la compensación por tiempos de servicios se deposita semestralmente en los meses de mayo y noviembre de cada año en razón de tantos dozavos de la remuneración computable (RC) percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente que incluye el sexto de los reintegros de las gratificaciones legales; se liquida de manera semestral conforme al artículo 21 del D.S. 001-97-TRM .</p> <p>A.- DE LA INDEMINIZACION POR DESPIDO ARBITERARIO: <i>Periodo: desde el 01 de enero del 2009, hasta el 15 de abril del 2015.</i> <i>Record Laboral: 06 años – 2 meses y 15 días:</i> <i>Remuneración: S/ 800.00 nuevos soles.</i> <i>Por 6 años (800.00 x 9) S/ 7,200.00 nuevos soles (01 remuneración y media por año.</i> <i>Monto adeudado: S/ 7,200.00 nuevos soles.</i></p> <p>B.- DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS: <i>Periodo: desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015.</i> <i>Record Laboral: 6 años, 4 meses.</i> <i>Remuneración: S/ 800.00 nuevos soles.</i> <i>Monto adeudado: S/ 4,800.00 nuevos soles.</i></p> <p>C.- DEL DERECHO VACACIONAL: <i>Vacaciones generadas y adquiridas</i> <i>Por 06 años S/ 4,800.00 nuevos soles.</i> <i>Vacaciones Truncas:</i> <i>6 periodos S/ 4,800.00 nuevos soles.</i> <i>Monto adeudado: S/ 9,600.00 nuevos soles.</i> <i>Periodo del 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015. Remuneración mensual: S/ 800.00 nuevos soles.</i></p> <p>D.- REMUNERACIONES NO PAGADAS:</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>Enero, febrero del 2014 y 15 de días del mes de abril del 2015. Monto adeudado S/ 2,000.00 nuevos soles.</p> <p>Sumados: A, B, C y D, hacen un total de 23,600.00 nuevos soles, que debe hacer efectivo la demandada.</p> <p>Como cuarta pretensión accesorio: el reconocimiento de honorarios profesionales del abogado patrocinante conforme a la liquidación y comprobantes de pago que se presentaran en ejecución de sentencia.</p> <p>DECIMA SEXTA: La entidad demandada debe pagar a favor del actor la suma ascendente a S/ 123,600 nuevos soles, más que intereses legales, los cuales no ha acreditado su cancelación, situación a la que estaba obligada de conformidad con el artículo 23.4 a de la NLPT, el cual es concordante con el artículo 1229° del código Civil. Los intereses legales serán liquidados en ejecución de sentencia; se calcularan de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, se devengan a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según el artículo 1° del decreto ley referido ,y el artículo 1244° del Código Civil</p> <p>DECIMA SETIMA : Respecto al pago de los costos y honorarios , el artículo 411° de dicho texto legal señala que “ Son costos del proceso de honorarios 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 “ . Los honorarios profesionales , deben ser fijados por el Juez en forma prudente ,atendiendo no solo a la duración del proceso e instancias jurisdiccionales , sino también a la naturaleza de las pretensiones , su complejidad (se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad según se verifica de las pretensiones que han merecido pronunciamiento jurisdiccional) , el monto del petitorio, y labor desplegada por el abogado del actor , que ,en este caso concreto , estuvo dentro del patrón básico de</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>diligencia y preparación que reclama este nuevo proceso laboral ; evidenciándose ello desde la interposición de la demandada (claridad y orden), sumando a su intervención en audiencia ,en la que se advirtió, que en las oportunidades que participo , que ha satisfecho los estándares mínimos de diligencia y preparación que reclama este nuevo proceso laboral ; asimismo , el empleo de las técnicas de litigación oral mostrado en audiencia (orden, claridad) y adecuado conocimiento de la teoría del caso ,pese a que se evidencio por ciertos intervalos cierta recurrencia en la lectura que fue mejorando en sus alegato finales ; en virtud a ello corresponde su determinación , estableciéndose en el presente proceso siendo ello así, se calculara en ejecución de sentencia .</p> <p>Finalmente resulta necesario precisar que se emite la presente sentencia en virtud de lo aprobado , actuado y normas legales pertinente s observando las garantías procesales con tal fin , además con lo previsto en los artículos 31 ° y 47° de la nueva Ley Procesal del trabajo concordante con los artículos 1°, 26°,138°,y 139° de la Constitución Política del Perú , artículos 31° y 47° de la Ley número 29497° , así como artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01.

LECTURA. El cuadro 4 evidencia que la calidad de la parte considerativa de primera instancia es de rango muy alta; del mismo modo se originó porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango de muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 5. Cuadro de resultado de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú.2021.

| Parte Resolutiva De la Sentencia de Primera Instancia | Parámetros | Aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión | | | | | Calidad de la parte resolutive de sentencia de Primera Instancia | | | | |
|---|--|--|------|---------|------|----------|--|------|---------|------|----------|
| | | MUY BAJA | BAJA | MEDIANA | ALTA | MUY ALTA | MUY BAJA | BAJA | MEDIANA | ALTA | MUY ALTA |
| | | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9-10 |
| Aplicación del principio de correlación | <p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones civiles formuladas por el fiscal y la parte civil (éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con las pretensiones de la defensa del demandado. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). 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</p> | | | | | X | | | | | 9 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>Aplicación de la descripción de la decisión</p> | <p><i>decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i> FALLO: FUNDADA la demanda interpuesta por F. V. O. V ,sobre reconocimiento de existencia del contrato de trabajo indeterminado ,entre la demandada M. P. de H; y el recurrente , desde el 01 de enero del 2009, hasta el 15 de abril del 2015, (06 años 02 meses y15 días de labores prestados a la demandada que hace un total de S/ 23,600.00 nuevos soles ,que se debe hacer efectivo la demandada : en consecuencia ORDENO que la entidad demandada cumpla , con pagar a favor del actor , dentro del quinto día , la suma de S/ 23,600.00 nuevos soles (veintitrés mil seiscientos con 00/100 nuevos soles) por concepto reintegro de remuneración vacacional ; indemnización por despido arbitrario ,más intereses legales , que se liquidaran en ejecución de sentencia ; FIGESE los honorarios profesionales en un 18 % de la suma sentenciada , que hace un monto de S/ 4,248.00 nuevos soles, y el 5% para el colegio de abogados de Ancash, ascendente a la suma de S/ 108.00 nuevos soles ,CONSENTIDA o EJECUTORIADA que sea la presente resolución ARCHIVESE el expediente en el modo y forma de ley . TOMESE RAZON Y HAGASE SABER, así la pronuncio, mando y firmo. Si cumple</p> | | | | | X | | | | 9 | |
|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|

Fuente: Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01.

LECTURA. El cuadro 5 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; del mismo modo, se originó porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 6. Cuadro de resultado de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú.2021.

| Parte Expositiva De la Sentencia de Segunda Instancia | Parámetros | Calidad de Introducción de la Postura de las partes | | | | | Calidad de la parte expositiva de sentencia de segunda Instancia | | | | |
|---|---|---|------|---------|------|----------|--|-------|---------|-------|----------|
| | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | (1-2) | (3-4) | (5-6) | (7-8) | (9-10) |
| Introducción | <p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/la identidad de las partes, en los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menor de edad. SI CUMPLE.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿Qué plantea? ¿El reconocimiento de existencia del contrato del trabajo indeterminado? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? SI CUMPLE</p> <p>3. Evidencia la individualización del demandado: Evidencia datos personales: nombres, apellidos, edad. Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar/ En los casos que correspondiera: aclaraciones modificaciones o aclaraciones de nombres y otras; medidas provisionales adoptadas durante el proceso,</p> | | | | X | | | | 8 | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|
| | <p>cuestiones de competencia o nulidades resueltas, otros. 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>Postura de Las partes</p> | <p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la demanda. Si cumple</p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones civiles del fiscal /y de la parte civil. Este último, por ser un Proceso Sumarísimo en parte civil. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del demandado. si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> | | | | X | | | | | 9 | |

Fuente: Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01.

LECTURA. El cuadro 6 evidencia que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; del mismo modo se originó porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 7. Cuadro de resultado de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú.2021.

| Parte Considerativa De la Sentencia de Segunda Instancia | Parámetros | Calidad de la motivación de los hechos, derecho, de la pena y reparación civil. | | | | | Calidad de la parte considerativa de sentencia de segunda Instancia | | | | |
|--|---|---|------|---------|------|----------|---|------|---------|-------|----------|
| | | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta | Muy baja | Baja | Mediana | Alta | Muy Alta |
| | | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 1-8 | 9-16 | 17-24 | 25-32 | 33-40 |
| Motivación De los Hechos | <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado 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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> | | | | X | | | | 25 | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|----|--|
| <p>Motivación del derecho</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</p> <p>1. Las razones evidencian la determinación de la calificación jurídica (Adecuación del comportamiento al tipo civil) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la contrariedad jurídica (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la (determinación de las razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> | | | | X | | | | | 25 | |
| <p>Motivación considerativa</p> | <p>PRIMERO. - La impugnación viene a ser el acto por el cual se objeta, rebate, contradice, o refuta u acto jurídico procesal de cualquier naturaleza, sea que provenga de las partes, de un tercero legitimando o del juez esto es, de cualquier sujeto del proceso. Para el Código Procesal</p> | | | | X | | | | | 25 | |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>previa A la resolución</p> | <p>Civil, norma aplicable supletoriamente al caso de autos, mediante los medios de impugnación las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque , total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error; de aquí que, a través del artículo 364° de dicho cuerpo legal , las partes o terceros legitimados están facultados para recurrir en vía de apelación por ante el superior , afecto de que examine la resolución emitida por el A quo, ya sea anulado o revocado total o parcialmente . Pues el derecho a la pluralidad de instancias constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, con lo cual se persigue que lo resultó por un juez de Primera instancia puede ser revisado por un órgano funcionalmente superior [Artículo X Título Preliminar del Código Procesal Civil]. Por ello como señala Carrión Lugo, el recurso de apelación es el medio que hace tangible dicho principio, radicando el dicho cometido la importancia que reviste de la resolución que causa agravio a una de las partes o a los terceros legitimados.</p> <p>SEGUNDO. -El ordenamiento jurídico peruano, concretamente en el artículo 139 inciso 5 de la constitución ha establecido la motivación de las resoluciones judiciales como un derecho y principio de la Función Jurisdiccional, asimismo se encuentra regulada como un deber de los jueces, así como un requisito de validez de las resoluciones judiciales en los artículos 50° inciso 6, y 122 ° inciso 4 del Código Procesal Civil.</p> <p>Al respecto, el tribunal constitucional ha señalado: [11], uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos</p> | | | X | | | 9 | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|---|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><u>TERCERO.</u> - Por otro lado, autorizada doctrina nacional distingue dos aspectos esenciales del derecho a la motivación: <u>a) racionalidad y b) razonabilidad de las decisiones.</u> Así se dice que “estaremos ante una motivación racional cuando, en el itinerario mental seguido por el juzgador para llegar a las conclusiones que configuren su fallo, <u>se respete la corrección en la aplicación de reglas estrictamente lógicas.</u> De esta forma, será posible analizar la estructura interna del razonamiento empleado, y conformar si el orden en el razonamiento utilizado es apto para conducir al juzgador una decisión correcta, con prescindencia de si es verdadera o falsa. En efecto, <u>estas calificaciones únicamente están referidas al contenido de razonamiento y no a este en si mismo, el cual, en definitiva, solo podrá ser correcto o incorrecto, o si se quiere valido o invalido. En consecuencia, el deber de motivación racional no se encuentra vinculado al grado de certeza o justicia de una decisión [...], si no con la corrección del razonamiento lógico (lógico formal) seguido para su pretensión (3), y que “la razonabilidad de la motivación está vinculada con lo que se considera socialmente aceptable en un contexto (de tiempo y lugar) específico.</u> De este modo, lo razonable puede ser medio en función a lo que realizara cualquier persona en base al sentido común, teniendo en cuenta los valores, así como los criterios éticos, político, económicos, sociales, religiosos, etc. Que rigen una sociedad” puesto que, “cuando el juzgador resuelve un conflicto de interés o una incertidumbre, esta además desempeñando un rol absolutamente trascendente y determinante en un estado derecho, en la medida que fija las pautas que deben regular las conductas de los justiciables, teniendo en consideración los valores supremos y los principios que</p> | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>sustentan y deben guiar a la sociedad” (4)</p> <p>CUARTO.- Motivar no se constriñe a la simple subsunción de los hechos a la norma aplicable, si no que tienen que justificarse la decisión a adoptarse, en base a los hechos, los elementos probatorios que obran en el proceso, las normas jurídicas aplicable al caso, considerando además los valores y principios que gobiernan la vida sociedad y que se encuentran contemplado en la constitución política que nos rige, más aun cuando decisiones en el estado constitucional de derecho no se justifican por la subsunción legal o por la competencia de quien la emite, sino por las razones objetivas expresadas por el juez como sustento de su decisión. Lo contrario implicaría trasgredir el principio constitucional de interdicción De la Arbitrariedad; consideraciones que no se advierten hayan sido tomadas en cuenta por las juzgadora al emitir la resolución recurrida infringiendo de este modo la disposición del artículo 139 inciso 5) de la constitución, razones por las cuales la resolución materia dealzada se encuentra en causal de nulidad.</p> <p>QUINTO: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses con sujeción a un debido proceso, con las garantías y respetos a los principios que inspira el proceso civil. Las pretensiones deben ser sometidas a prueba; por ello, es principio de lógica jurídica que las partes prueben los hechos que alegan. Este principio rector en materia procesal ha sido recogido por el artículo 196° de nuestro ordenamiento procesal, que establece que la carga de la prueba corresponde a quien firma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice a legando nuevos hechos. Los medios probatorios tienen la finalidad de acreditar los hechos</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>expuestos por las partes, y producir certeza en el juzgador respecto a los puntos controvertidos al momento de fundamentar sus decisiones. Así mismo todos los medios probatorios, así como como las presunciones, serán valorados en forma conjunta utilizando una apreciación razonada teniendo en consideración que la sentencia tiene como base la apreciación de las pruebas presentadas por las partes.</i></p> <p>SEXTO: <i>Que la garantía del debido proceso, comprende un conjunto de principios relativamente heterogéneos pero absolutamente interdependientes, que conforman una unidad con relación al tipo de proceso que exige el estado de derecho, principios que además, han de determinar el curso regular de la administración de justicia por parte de sus operadores y que se instituyen como reglas y formas cuyo fin es la protección de los derechos individuales, siendo uno de ellos el señalado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, de acuerdo al cual las resoluciones judiciales expedidas en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, deben ser motivados de manera escrita con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.</i></p> <p>SEPTIMO: <i>Que en principio es menester señalar que el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación; por ende la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema se ha pronunciado en la Casación N° 1581-97-Lima, señalando “Que el contrato de trabajo supone la existencia de un relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, las cuales son: la prestación personal de servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica</i></p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>destacando el segundo elemento lo que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de la prestación de servicio y el contrato comercial de comisión mercantil...”. Asimismo, conforme dispone el numeral 1) del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio que de por ley se disponga otras adicionales, asimismo en el numeral 2) del citado artículo se establece que habiéndose acreditado la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</i></p> <p>Con respecto al régimen y récord laboral</p> <p>OCTAVO: <i>El apelante sostiene a) Que la resolución materia de grado, adolece de motivación y/o fundamentación sustancial que respalde la decisión adoptada por su Despacho, por lo que debe ser revocada; b) Que, la demanda versa sobre el reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo indeterminado entre la M. P. de H; y el demandante, no obstante que la relación contractual existente entre el demandante y la entidad no tuvo naturaleza laboral, sino de carácter civil, como es la prestación de un determinado servicio, que no estaba condicionado a un horario de trabajo subordinado, ni a una remuneración, menos aún que el servicio era personalísimo, elementos configurativos de la relación laboral. Que el servicio de cuidado o monitoreo de la infraestructura externa era brindada por el demandante o los familiares, hecho que desvirtúa la relación laboral, el régimen de contratación, la jornada de trabajo y el monto de su remuneración,</i></p> | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>elementos que hubieran permitido decidir si se trataba o no de un trabajador administrativo. Al respecto cabe precisar que el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales conforme lo ha establecido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, al señalar “Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, cuales son; <u>la prestación personal del servicio</u>, la dependencia o <u>subordinación del trabajador al empleador</u> y el pago de una <u>remuneración periódica</u>, destacando el segundo elemento que es lo que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil...” 2, en ese sentido de la revisión autos se advierte que obra:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De fojas 55 a 59 se verifica copias del Control de Asistencia del Personal dl trabajador F. O. V, en el área de Guardián de la Antena Parabólica de Yacya, donde constan las firmas de dicho trabajador durante los meses de mayo. Junio, abril, marzo y febrero del 2013, con el sello de la Jefatura de Seguridad Ciudadana de la M. P. de H, de donde se desprende el control de asistencia al que se encontraba sujeto el trabajador lo cual prueba la prestación personal del servicio por parte del trabajador a la entidad demandada.</i> • <i>De fojas 61 a 86 se verifica copias del cuaderno de Informe del cual se desprende la constante supervisión al que se encontraba sujeto el trabajador, conforme obra el sello del Jefe de Seguridad Ciudadana de fojas 65 a 73 y de fojas 81 a 86, del se advierte que la subordinación que mantenía el trabajador con la entidad demandada, por cuanto este era supervisado de manera</i> | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>constante.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De fijas 43 a 54, se verifica copias de cheque a nombre de O. V. F. V, emitido por la Municipalidad Provincial de Huari y rubricado por el Gerente de Administración y Finanzas, de fechas 13/11/14, 14/03/14, 19/07/14, 21/05/14, 03/04/14, 14/03/14, 10/12/13, 15/11/13, 20/09/13, 19/09/13, de lo cual se verifica el pago de una remuneración periódica, que percibía el trabajador por parte de la entidad demandada por las labores cumplidas.</i> • <i>De fojas 88 a 91, se verifica la existencia de copias del Cuaderno de Reporte Semanal, del cual se advierte la supervisión que se le hacía regularmente al trabajador, conforme obra en el folio 81 que a la letra dice “El señor O; se encuentra en su puesto de trabajo, cumpliendo sus funciones”, siendo que esta instrumental prueba que efectivamente el trabajador era supervisado de manera constante, siendo dicha supervisión un elemento esencial de la subordinación.</i> • <i>A fojas 93 y 94 se advierte el Acta de Conformidad de Bines y Servicios de fecha 03 de marzo del 2015, donde se consigna al Sr. F. V. O. V; como guardián del Establecimiento Planta Retransmisora de Y-IBTP, donde se verifica y se da la conformidad de los bienes patrimoniales de la Antena Parabólica del Perú- IRTP-RTPX-H.</i> • <i>De fojas 95 a 98 constan las copias de los Certificados de Trabajo de los años 2011,2012, 2013, 2014.</i> • <i>A fojas 99 obra copia del Memorándum N° 051-2013/G.D.S. Y SSCC/SEG.CIUDADANA/ESP.S.C. de fecha 29 de abril del 2013, dirigido al Sr O. V. F. V; donde se le indica que todos los días lunes a las</i> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>08:00 am, deberá presentarse a la oficina de Seguridad Ciudadana a presentar su reporte semanal sobre las ocurrencias del servicio y firmar su hoja de asistencia, de lo que se advierte la subordinación que tiene con la entidad demandada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De fojas 101 a 104 obra copia del Acta de Entrega de Bienes de Propiedad del Ex Guardián de la Antena TV Perú IRTP- Y, donde consta la entrega de los bienes de la Antena Parabólica y demás al nuevo guardián. <p>Con esto medios probatorios efectivamente se advierte que ha existido un vínculo laboral entre las partes, de ese modo el actor ha probado la existencia de la prestación personal, subordina y remunerada, cumpliendo con la carga probatoria del artículo 23³ de la NLPT, vínculo laboral entre las partes, comprendido en el periodo desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015, por tanto, que si bien es cierto el trabajador ingreso a laborar como Guardián de la Estación Televisora del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú IRTP- Estación Parabólica, ubicado en el Centro de Marcacancha, del Centro Poblado de Yacya, comprensión del distrito y provincia Huari, laborando sin haber firmado un contrato de trabajo lo que lo convierte automáticamente en una relación laboral de tiempo indeterminado, conforme a lo establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Cas. Laboral N° 7647-2014-Tacna. por lo tanto en merito a lo señalado se ha acreditado la prestación personal de servicios y por ende se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; presunción que no ha sido desvirtuada por la demandada conforme al artículo 23⁴ de la NLPT, quienes no cuestionaron en la etapa</p> | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>correspondiente los medios probatorios señalados, teoría del caso del trabajador que no ha sido contradicho por la demandada con medios probatorios idóneos que contradigan ello, asimismo el actor realizó funciones de labores permanentes, bajo un horario y que la contratación en Guardianía lo obliga a prestar sus servicios personalmente, habiéndose acreditado la existencia de la prestación, subordinación y remuneración, características propia del contrato de trabajo.</i></p> <p>NOVENO.- <i>El apelante sostiene c) Que, todos los trabajadores de la administración pública, que cumplan con determinados requisitos (prestación personal, remuneración y subordinación) independientemente del régimen laboral, son considerados servidores públicos o empleados públicos, cuyos requisitos de ingreso a la administración están regulados en la ley del sistema personal. Es decir, según el precedente Huatuco, establecido por el Tribuna Constitucional, toda persona que ingresa a la laborar a la administración pública, debería hacerlo a través del concurso público y siempre que haya plaza vacante presupuestada, en el caso del demandante nunca participo de un concurso de selección de personal, menos a un existió un contrato laboral, por lo tanto, no puede proceder vía desnaturalización de un contrato civil a uno laboral; y d) Que, dentro de la autonomía administrativa, económica y política los gobiernos locales como es la M. P. de H, aprueba su estructura orgánica y el cuadro de asignación personal, es decir, establece que plazas necesita y a cada una de ellas le asigna el régimen laboral correspondiente, dado que solo las municipalidades están autorizadas para contratar personal bajo el régimen laboral privado regulado por el D.L. N° 728. Al respecto es menester</i></p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>señalar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema en la Casación N° 12475-2014, fijo seis supuestos en lo que no es aplicable El precedente vinculante N° 5057-2013-PA/TC-Junín del Tribunal Constitucional que elimino el derecho de reposición de los trabajadores estatales que no pasaron por concurso de mérito, están comprendido dentro de ellos el supuesto del literal “c) cuando el trabajador demandante sea obrero municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada”. Acreditándose que el actor del presente caso prestaba servicios en calidad de obrero, por lo cual se encuentra en conformidad con el artículo 37° de la 27972 que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose este régimen laboral como el aplicable al demandante, conforme a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG/OAJ de fecha 26 de julio del 2010, que en sus conclusiones señala “3.1. Los trabajadores municipales que brindan servicios de vigilancia tienen la condición de obreros y como tales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, según la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972(...)”. A lo manifestado de que solo las municipalidades se encuentran autorizadas para contratar personal bajo el régimen laboral privado regulado D.L. N° 728, debemos mencionar que cada entidad debe contratar el personal que requiera para las funciones que se desarrollan dentro de esta o en los servicios que brinda a la población, teniendo en cuenta las normas laborales vigentes, sin embargo en el presente caso la entidad demandada ha inobservado la normatividad laboral vigente al haber contratado de forma verbal al</i></p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>demandado y sin haber establecido el régimen laboral al que iba a pertenecer.</p> <p>DECIMO.- El apelante sostiene: e)Que, la sentencia no ha sido sustentado porque al demandante le corresponderá considerarlo como personal o servidor público, si nunca ingreso por concurso y porque debería corresponderle el Régimen Laboral Privado regulado por el D.L. N° 728; f) Que, el demandante no le corresponde ser considerado como personal administrativo bajo el régimen laboral privado 728, ni en otro régimen laboral como es la 276 y el Decreto Legislativo 1057, por cuanto eludió flagrantemente el procedimiento de ingreso a la administración pública municipal; g)que se ha considerado que el régimen laboral aplicable al demandante era el régimen privado, esta decisión no tiene fundamento, pues el artículo 2 del Decreto legislativo 1057 señala que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico, y otras normas que regulan las carreras administrativas especiales, asimismo a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con la excepción de las empresas del Estado; h) Según este dispositivo legal, si la naturaleza de la prestación (obrero) una entidad del estado, necesita contratar a un personal bajo este régimen laboral(728), no podría hacerlo mientras no exista plaza vacante presupuestada, en tal caso debería hacerlo por el régimen laboral del D.L. N° 1057. Al respecto cabe señalar que la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972, en su artículo 37° establece que: “Los funcionarios y empleados de las municipales se sujetan al régimen laboral general</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen". Siendo esto así, tenemos de actuados que la labor que ha desempeñado el demandante ha sido una labor de guardianía o vigilancia, infiriéndose de actuados que la labor efectuada ha consistido en dar seguridad a las instalaciones de la Estación Televisora del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú y RTP-Estación Parabólica, ubicado en el centro Marcacancha del Centro Poblado de Yacya, comprensión del distrito y la Provincia de H. y como se estableció en el considerando anterior el régimen laboral que le corresponde al recurrente es el del Decreto Legislativo 728 y no otro régimen laboral, por tanto en merito a ello la labor desarrollado por el recurrente de Guardianía –Obrero, tiene regulación específica y especial conforme al artículo 37° de la Orgánica de Municipalidades por ende le es aplicable al caso de autos esta normatividad especial y no la regulación supletoria civil otro análogo.</p> <p>DECIMO PRIMERO. – El apelante sostiene: i) Finalmente se ha actuado contrario a derecho, pues conforme al Decreto Legislativo N° 728° para demandar despido arbitrario o indemnización por despido arbitrario caduca a los treinta días de producido el despido en el presente caso se dice que el despido se produjo el 15 de abril del año 2015, por lo que cualquier indemnización por este concepto ya habría caducado. al respecto tenemos que, efectivamente el artículo 36 de Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que el plazo</p> | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><i>para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta (30) días naturales de producido el hecho que tal circunstancia perjudique el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo de prescripción, el pago de otras sumas liquidas que el adeude el empleador. En tal sentido advirtiéndose que el despido arbitrario que alega el demandante se produjo el 15 de abril del 2015, y que la demanda⁵ se interpuso el 23 de abril del 2016, conforme puede verse el sello de recepción, advirtiéndose que el tiempo para interponer la demanda por indemnización por despido arbitrario habría caducado indubitablemente, por lo que en este sentido no es posible ampara la demanda en este extremo.</i></p> <p><i>Por lo tanto, en merito a lo señalado la sentencia impugnada no contiene vicios de nulidad que le afecten su validez, en principio porque en el ámbito del derecho del trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que se anotan: el principio protector; el de protección del trabajador previsto en la carta política y de manera especial el principio de primacía de la realidad, el cual según Américo Pla Rodríguez señala que: la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica, más de los que las partes hayan pactado en forma laboral más o menos solemne o expresa, o lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control". Asimismo, en reiterado pronunciamiento del Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC en su fundamento tercero que señala: " ...es aplicable el principio de primacía de la realidad,</i></p> | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>que significa en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la exigencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada”. Por tanto, no cabe amparar al agravio sostenido por el impugnante.</p> <p>Con respecto a los beneficios sociales</p> <p>DECIMO SEGUNDO. - Que, habiéndose determinado la naturaleza laboral de los servicios del demandante debe proceder a liquidar las sumas reclamadas por cada uno de los conceptos señalados en su estricto de demanda, debiendo precisarse que al calcular cada uno de los beneficios reclamados, se tomara en consideración el periodo comprendido desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015, estimándose el computo de tiempo laboral del demandante en 06 años, 02 meses y 15 días. Asimismo, debe tenerse presente las pretensiones de pago que solicita el demandante, los cuales son: compensación por tiempo de servicios, vacaciones no pagadas, remuneraciones no pagadas (enero y febrero del 2014 y 15 días del mes de abril del 2015) DECIMO TERCERO.- que, esta instancia superior en consecuencias de la Resolución Administrativa N° 002-2014-CE-PJ, del Concejo Ejecutivo del Poder Judicial de fecha 07 de enero del año 2014, exhorta a los todos los jueces de la republica que al resolver el fondo del asunto jurídico que es puesto de su conocimiento solo debe reservar para su anulación en caso excepcionales cuando la resolución impugnada contenga motivación</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p><i>insuficiente o indebida pudiendo esta ser subsanada o corregida por el órgano revisor sin anularla, sin anularla, decide revocar en parte la sentencia venida en grado y confirmar algunos extremos, basando dicha decisión en las normativas analizadas en cada uno de los considerando, no optando por la nulidad de la recurrida. Asimismo en ese sentido es menester señalar con respecto al pago de los costos y las costas, el pago de los intereses legales y el reconocimiento de los honorarios profesionales del abogado patrocinante solicitados por el demandante, debe tenerse presente que los honorarios profesionales son subsumidos en las costas del proceso, extremo que ha sido amparado en la sentencia impugnada y que no habiendo sido apelado se confirma este extremo, por lo que la entidad demandada deberá abonar en pago de los beneficios sociales dejados de percibir y las remuneraciones no pagadas, los costos del proceso, más los intereses legales, los mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia, así como los honorarios profesionales del abogado patrocinante del demandante, la cual se ha fijado en un 18% de la suma sentenciada, y no habiendo sido pasible de apelación se confirma en este extremo, lo que hace un monto de S/ 4,032.24 y el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, que teniendo en cuenta el monto al cual se ha arribado asciende a la suma de S/1120.07.</i></p> | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 7 evidencia que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; del mismo modo se originó porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 8. Cuadro de resultado de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021.

| Parte Resolutiva De la Sentencia de Segunda Instancia | Parámetros | Aplicación del principio de correlación y descripción de la decisión | | | | | Calidad de la parte resolutive de sentencia de Segunda Instancia | | | | |
|---|------------|--|------|-----------|------|----------|--|-------|-----------|------|----------|
| | | MUY BAJA | BAJA | ME DIA NA | ALTA | MUY ALTA | MUY BAJA | BAJ A | ME DIA NA | ALTA | MUY ALTA |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9-10 |
| <p>Aplicación del principio de correlación</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) de la demanda(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la indemnización (principal y accesoria. sí cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>Aplicación de la descripción de la decisión</p> <p>DECISION: Por estos fundamentos expuestos y de conformidad con la Ley Procesal de Trabajo –Ley N° 29497, administrando Justicia a nombre de la nación, se declara infundado el recurso de apelación de la demandada M. P. de H, de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y dos, contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro y se</p> <p>RESUELVE: I.- CONFIRMAR EN PARTE la resolución (sentencia) de fecha tres de mayo del año dos mil dieciséis, en el que declara fundad la demanda interpuesta por F. V. O. V, sobre reconocimiento de existencia del contrato de trabajo de indeterminado, entre la demanda M. P. D. H, y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15</p> | | | | X | | | | | | 9 | |
| | | | X | | | | | | 7 | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>de abril del 2015 (06 años, 02 meses y 15 días de labores prestados a la demandada; en consecuencia ordena que la entidad demandada cumpla, con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, por concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, compensación de tiempo de servicios, más intereses legales, que se liquidaran en ejecución de sentencia, y el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, y ORDENARON que la demandada cumpla con pagar de actor, la suma de S/ 18,150.63 (dieciocho mil ciento cincuenta con 63/100) soles por pago de compensación por tiempo de servicios, del derecho vacacional y las remuneraciones no pagadas, en mérito al quinto considerando que la presente resolución; habiéndose fijado los honorarios profesionales en el 18% de la suma sentenciada, se reforma en el monto, el cual se establece en S/3,267.11; y habiéndose determinado el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, se reforma el monto en la suma de S/ 907.53, confirmaron en los demás que contiene.</p> <p>2.- REVOCARON en el extremo que ordena que la demandada M. P. de H, cumpla con pagar a favor del actor, la indemnización por despido arbitrario, que según el cálculo efectuado en la sentencia ascendería a la suma de S/ 7,200.00 soles, REFORMANDO declararon IMPROCEDENTE el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario.</p> <p>3. ORDENARON, devolver oportunamente los actuados al Juzgado Civil de Huari a cargo de los procesos con la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 para la continuación de su trámite, notificándose.</p> | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Fuente: Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01.

LECTURA. El cuadro 8 evidencia que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; del mismo modo se originó porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 9. Calidad de la sentencia de primera sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021.

| Variable en estudio | Dimensiones de la variable | Sub dimensiones de la variable | Calificación de las sub dimensiones | | | | | Calificación de las dimensiones | Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia | | | | | | |
|--|----------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------|--------|------|----------|---------------------------------|--|----------|-----------|----------|-----------|--|----|
| | | | Muy baja | Baja | Median | Alta | Muy Alta | | Muy | Baja | Media | Alta | Muy alta | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | [1 - 8] | [9 - 16] | [17 - 24] | [25- 32] | [33 - 40] | | |
| Calidad de la sentencia de primera instancia | Parte Expositiva | Introducción | | | | | X | 10 | [9 - 10] | Muy alta | | | | | 39 |
| | | Postura de las partes | | | | | X | | [7 - 8] | Alta | | | | | |
| | | | | | | | | | [5 - 6] | Mediana | | | | | |
| | | | | | | | | | [3 - 4] | Baja | | | | | |
| | | | | | | | | | [1 - 2] | Muy baja | | | | | |
| | Parte considerativa | | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | | [17 - 20] | Muy alta | | | | | |
| | | | | | | | | | [13 - 16] | Alta | | | | | |
| | | Motivación de los hechos | | | | | X | | [9- 12] | Mediana | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|--|---|---|---|----------|----------|-----------|----------|----------|---------|----------|--|--|--|
| | | Motivación del derecho | | | | | X | 20 | [5 - 8] | Baja | | | | | |
| | | | | | | | | | [1 - 4] | Muy baja | | | | | |
| | Parte Resolutiva | Aplicación del Principio de congruencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 | [9 - 10] | Muy alta | | | | | |
| | | | | | | | X | | | [7 - 8] | Alta | | | | |
| | | Descripción de la decisión | | | | | | | | [5 - 6] | Mediana | | | | |
| | | | | | | X | | | | [3 - 4] | Baja | | | | |
| | | | | | | | | | | | [1 - 2] | Muy baja | | | |

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

LECTURA. El cuadro 9 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, es de rango muy alta; basados en los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales derivados de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente, de esta forma dicha sentencia emitida en primera instancia es una solución debidamente formulada porque cumple con cada uno de los parámetros de identificación establecidas en la tabla de identificación previamente formulada.

Cuadro 10. El Cuadro 10 Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021

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

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

LECTURA. El cuadro 10 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, es de rango muy alta; basados en los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, derivados de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente, ya que es una solución debidamente formulada, porque cumple con todos los parámetros de calificación previamente establecidos en el cuadro de calificación desarrollado.

5.2. Análisis de resultados

En el presente trabajo de investigación, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el expediente 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú.2021

Por lo tanto, aplicando la metodología establecida se obtuvo el siguiente resultado: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales u otros beneficios económicos, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Sandoval, 2020).

Los resultados obtenidos se explican del siguiente modo:

Respecto a la parte expositiva se evidencio que se cumplieron los cinco parámetros establecidos para la introducción y postura de las partes, donde el juzgador ha considerado el encabezamiento, el asunto, ha individualizado las partes para tener conocimiento quienes son sujetos de la controversia como lo refiere Carrión (2014), “la parte expositiva comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el tipo de delitos que se imputan, el nombre de las partes intervinientes, etcétera: dando así cumplimiento a lo regulado por el art. 31 de la NLPT ley N° 29497 y el art. 122 del CPC, utilizado supletoriamente”.

En cuanto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se puede mencionar que el juzgador ha cumplido con fundamentar la motivación de los hechos y el derecho, como señala Granizo (2015), “la motivación de las resoluciones

es una garantía básica que permite una adecuada configuración del derecho al debido proceso; siendo la motivación el medio por el cual, todos quienes tengan poder para decidir sobre una causa, argumenten lógicamente las consideraciones que han tomado en cuenta al momento de resolver un determinado caso, la omisión de estos requisitos determinan la nulidad del fallo”: de este modo se da cumplimiento a lo señalado en el artículo 139° inciso 3 de la Constitución en cuanto a los principios y derechos de la función Jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, asimismo el artículo 8 inc. 1 de la convención americana sobre derechos humanos: garantías judiciales; toda persona tiene derecho a ser oído, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente”.

En la parte resolutive, el juzgador ha cumplido con desarrollar los 5 parámetros previsto; cumpliendo con la aplicación del principio de congruencia, es así que; no se omitieron, ni se alteró, o excedió; como señala Portugal (2018), “el principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa”.

Concluimos que en la parte resolutive se observó la coherencia con la pretensión solicitada pronunciándose sobre pago de beneficios sociales u otros beneficios económicos presentando congruencia procesal.

Respeto a la sentencia de segunda instancia, obteniendo como resultado que su calidad fue de rango muy alta, alcanzando el valor de 40 en un rango previsto de (33-40) siendo así que, en la parte expositiva, considerativa y en la parte resolutive se

cumplieron todos los parámetros establecidos dando como resultado la calificación de muy alta, muy alta y muy alta de estas tres partes de la sentencia.

En la parte expositiva se puede establecer que se cumplieron con los parámetros establecidos, dando lugar al establecido por Carrión (2014), “donde la parte expositiva es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución”

En la parte considerativa el juez señala que el recurso de apelación es uno de los más importantes, haciendo viable no solo la revisión de los errores in judicando sino también de los errores in procedendo, siendo así que con dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del juez inferior y la sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, este fundamento se asemeja a lo descrito por los justiciables Velarde, Jurado, Quispe, García y Culqui (2016), que suscriben “la impugnación se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esa forma la debida garantía al justiciable”.

En la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia da como resultado muy alta, cumpliendo con todos los parámetros establecidos; ordenando a la parte demandada lo siguiente: a que cumpla con pagar a la actora la suma de ***S/ 18,150.63*** más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia: se considera que el juzgador ha cumplido con las formalidades exigidas por ley, asimismo Carrión (2014), “manifiesta que es la última parte, es la conclusión lógica del proceso, donde se resuelve las peticiones de las partes”.

Luego del análisis minucioso a la sentencia tanto de primera instancia y de segunda instancia, se determina y considera que ambas sentencias obtuvieron resultado de muy alta cumpliendo de este modo todos los parámetros establecidos en la obtención del resultado y posterior análisis de resultados.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el Expediente N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Peru.2021, si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales aplicados en el presente en el presente estudio como se puede evidenciar en los cuadros 07 y 08, cumpliendo los procedimientos establecidos, aplicando el instrumento de lista de cotejo, el procesamiento de los datos conforme a la metodología, la cual derivó los resultados los cuales revelan:

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

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

En ambas sentencias tubo un valor de (33-40); en consecuencia ambas sentencias son de muy alta calidad, esto fue de conformidad con los parámetros establecidos en el presente estudio de investigación, que fueron referentes de tipo doctrinario, normativo y jurisprudencial; ambas sentencias se observó que el criterio tomado por el juzgador, frente a las pretensión planteadas por las partes resolvieron la controversia existente aplicando lo establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 para establecer el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios.

En conclusión, las sentencias examinas se asemejan al concepto de Maza (2012),

plateada en la Casación, 621- 2002 (2002), donde “es requisito lógico de las sentencias el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenta contradicciones”.

De la misma forma Hidalgo (2017). “el objetivo principal del proceso es el acercamiento a la verdad judicial, los jueces deben motivar razonada y objetivamente el valor jurídico probatorio en la sentencia, el derecho a la prueba comprende no solo el derecho a que los medios de prueba practicados sean valorados de manera adecuada, sino también a la motivación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accatino, D. (2003). *La Fundamentación de las sentencias: ¿un rasgo distintivo de la judicatura moderna?* *Scielo*, 15, N°2, pp. 9 -35.
- Alvarado, A. (2013). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Garantía de la Libertad.
- Arias, A. (2010). *Garantías básicas del derecho al debido proceso en la Constitución Ecuatoriana de 2008*. (Tesis de maestría, Universidad de Cuenca). Repositorio institucional Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/2950>
- Atienza, M. (2013). *Curso de argumentación jurídica*. Lima: Trotta.
- Barranco, C. (2017). *Sobre la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema Corte de justicia de la nación en México*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México). Repositorio. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/66173>
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Revista Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, N°. 68, 383-402.
- Cárdenas, C. (2018). *Introducción al derecho procesal civil*. Lima: Instituto Pacifico.
- Castillón, C. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre exoneración de alimentos, en el expediente N° 0084-2012-0-0801-JP-FC-01; del distrito judicial de Cañete-Cañete, 2016*. (Tesis para optar el título de abogada, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). Repositorio institucional Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/723>
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5244>
- Cornejo, C. (2011, mayo). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. *Derecho & Sociedad*, N°37, 138-150. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792228>
- Encinas, R. (2018). El régimen disciplinario de la Oficina de Control de la

- Magistratura ante la ausencia de motivación judicial. *Gaceta de la OCMA*, N°40, 24-25. <http://ocma.pj.gob.pe/Prensa/Visor?codigo=132>
- Franco, S. (2016). Análisis epistemológico de las decisiones judiciales de la sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Paraguay. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 12, N°1, 61-74. <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/274/pdf>
- Flores, F. (2018). *Calidad de las Sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por Despido Arbitrario y otros según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito Judicial de Tumbes – Tumbes 2018*. (Tesis para optar el título de abogada, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). Repositorio institucional Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4393>
- González, N. (2014). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Jurista editores.
- Grandez, P. (2017). *Actividad Judicial y sus interpretaciones*. Lima Palestra editores.
- León, R. (2008). *El Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima: VLA & CAR.
- Meiggs, C. (2018). *El Despido Arbitrario en la Legislación Laboral Peruana*. (Trabajo de suficiencia para optar el título de abogada, Universidad Inca Garcilaso De La Vega). Repositorio institucional Universidad Inca Garcilaso De La Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2255>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Nostades, L. (2018). *Las dilaciones indebidas por falta de motivación o valoración inadecuada de las sentencias en los juicios mediáticos son responsabilidad de la administración de justicia*. (Trabajo de investigación para optar el grado de bachiller, Universidad Peruana de Las Américas). Repositorio institucional Universidad Peruana de Las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/284/LAS%20>

[DILACIONES%20INDEBIDAS%20POR%20FALTA%20DE%20MOTIVACION%20VALORACION%20INADECUADA%20DE%20LAS%20SENTENCIAS%20EN%20LOS%20JUICIOS%20MEDIATICOS%20SON%20RESPONSABILIDAD%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20DE%20JUSTICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la Investigación cualitativa y cuantitativa y redacción de la tesis*. Lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pásara, L. (1982). *Jueces, justicia y poder en el Perú*. Lima: Centro de Estudios de Derecho y Sociedad.
- Poder Ejecutivo (1997, 27 de marzo). D.S. N° 003-97-TR. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf
- Rivera, R. (2012). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios e prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*. (Tesis para optar el título de abogado, Universidad Privada del Norte). Repositorio. <http://hdl.handle.net/11537/10122>
- Rivera, C. (2014). *Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental*. (Tesis para optar el título de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego). Repositorio. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/582/1/RIVERA_CARLOS_RESTITUTORIA_REMUNERACIONES_DEVENGADAS.pdf
- Rivero, R. (2019). La tutela meramente declarativa o de mera certeza y su reconocimiento en el sistema procesal civil chileno. *Ius et Praxis*, 25, N°1, pp. 89 -130). <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122019000100089>
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

A

N

E

X

O

S

Anexo- 1. Cronograma de actividades

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|
| N° | Actividades | AÑO 2019 | | | | AÑO 2020 | | | | AÑO 2020 | | | | AÑO 2021 | | | |
| | | Semestre II | | | | Semestre I | | | | Semestre II | | | | Semestre I | | | |
| | | Mes | | | | Mes | | | | Mes | | | | Mes | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Elaboración del Proyecto | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Mejora del marco teórico | | | | | ■ | | | | | | | | | | | |
| 6 | Redacción de la revisión de la literatura. | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 7 | Elaboración del consentimiento informado(*) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Ejecución de la metodología | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 9 | Resultados de la investigación | | | | | | | | ■ | | | | | | | | |
| 10 | Análisis de resultados de investigación | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 11 | Conclusiones y recomendaciones | | | | | | | | | | ■ | | | | | | |
| 12 | Redacción del pre informe de Investigación | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | |
| 13 | Redacción del informe final | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| 14 | Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |
| 15 | Presentación de ponencia en eventos científicos | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |
| 16 | Redacción de artículo científico | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

Anexo-2. Presupuesto

| Presupuesto desembolsable (Estudiante) | | | |
|---|---------------|------------|----------------|
| Categoría | Base | % o numero | Total |
| Suministros | | | |
| • Impresión | 30.00 | | 30.00 |
| • Fotocopia | 30.00 | | 30.00 |
| • Empastado | 30.00 | | 30.00 |
| • Papel Bond A4 (...) | 20.00 | | 20.00 |
| • Lapiceros | | | |
| Servicios | | | |
| • Uso de Turnitn | 50.00 | 2 | 100.00 |
| Sub Total | 160.00 | | 210.00 |
| Gastos de Viaje | 300.00 | | 300.00 |
| Pasaje para recolectar información | 100.00 | | 100.00 |
| Sub Total | 400.00 | | 400.00 |
| Total Presupuesto Desembolsable | 560.00 | | 610.00 |
| Presupuesto no desembolsable (universidad) | | | |
| Categoría | Base | % o numero | Total |
| Servicios | | | |
| • Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD) | 30.00 | 4 | 120.00 |
| • Búsqueda de información en base de datos | 35.00 | 2 | 70.00 |
| • Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC) | 40.00 | 4 | 160.00 |
| • Publicación de artículo en repositorio institucional | 50.00 | 1 | 50.00 |
| Sub total | | | 400.00 |
| Recurso humano | | | |
| • Asesoría personalizada (5 horas por semana) | 63.00 | 4 | 252.00 |
| Sub total | | | 252.00 |
| Total de presupuesto no desembolsable | | | 652.00 |
| Total (S/.) | | | 1262.00 |

Anexo- 3. Instrumento de recolección de datos

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>OBJETO DE ESTUDIO</p> | <p><i>1.-Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte expositiva basados en la parte introductoria y la postura de las partes</i></p> | <p><i>2. Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte considerativa resaltando la motivación de los hechos, la doctrina, jurisprudencia, la pena y la indemnización.</i></p> | <p><i>3. Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en la parte resolutive resaltando el principio de correlación y la explicación de la decisión</i></p> |
| <p>CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS; EN EL EXPEDIENTE N° 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, HUARI,PERU.2021</p> | <p>En las sentencias del proceso de estudio se ha identificado el que cumplen los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en la parte expositiva concordante con la parte introductoria y postura de las partes</p> | <p>Se consiguió precisar una adecuada motivación de los hechos basados en la doctrina y jurisprudencia de los procesos concluidos</p> | <p>Se alcanzó valorar que las sentencias del proceso en estudio, cumplen con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales evidenciando su aplicación a través de una lista de cotejos</p> |

Anexos-4. Sentencias

JUZGADO CIVIL- SEDE Huari

ESPEDIENTE : 00005-2016-0-0206-JR-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

JUEZ : C. R. S

ESPECIALISTA : C. V. P. L.

DEMANDADO : M. P.D. H.,

DEMANDANTE : O. V. F. V.

SENTENCIA

Resolución N° 04

Huari, tres mayo

Del año dos mil dieciséis

VISTO:

El expediente número cinco del dos mil dieciséis, seguido por F. V. O. V, contra la M. P. de H, con citación del Procurador Público Municipal: sobre las siguientes pretensiones:

Como pretensión principal. - El reconocimiento de existencia del contrato del trabajo indeterminado, entre la demanda M. P. de H, y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009, hasta el 15 de abril del 2015, (06 años 02 meses y 15 días de labores prestados a la demandada, con la finalidad de que asuma la defensa de los intereses de Estado, de conformidad con el D. S. N° 021-2006-PCM y el artículo 29° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

Como primera pretensión accesoria: se declare arbitrario del despido sufrido con fecha 15 de abril del 2015 y se disponga el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario ascendente a S/ 7, 200.00

Como segunda pretensión accesoria: solicita el pago de beneficios sociales:

- 1.- compensación por tiempo de servicios por la suma de S/ 800.00 nuevos soles.
- 2.- Vacaciones no pagadas: vacaciones generadas y adquiridas S/ 4,800.00 nuevos soles. Vacaciones Truncas S/ 4,800.00 nuevos soles. Total, S/ 9,600.00 nuevos soles.
- 3.-Remuneraciones no pagadas: enero febrero del 2014 y 15 días del mes de abril de 2015, ascendente a la suma S/2,000.00 nuevos soles.

Como tercera pretensión accesoria: el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Como cuarta pretensión accesoria: el reconocimiento de los honorarios profesionales de los abogados patrocinantes conforme a la liquidación y comprobantes de pago que se presentaran en ejecución de sentencia.

A. DE LA INDEMINIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO:

Periodo: desde el 01 de enero del 2009, hasta el 15 de abril de 2015.

Récord laboral: 06 años __2 meses y 15 días:

Remuneración: S/ 800.00 nuevos soles.

Por 6 años (800.00 x 9) S/7,200.00 NUEVOS SOLES (01 remuneración y media por año)

Monto adeudado: S/ 7,200.00 nuevos soles.

B._DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO:

Periodo: desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril de 2015.

Récord Laboral: 6 años ,4 meses.

Remuneración: S/800.00 nuevos soles.

Monto adeudado: S/4,800.00 nuevos soles.

C.- DEL DERECHO VACACIONAL:

Vacaciones generadas y adquiridas

Por 06 años S/ 4,800.00 nuevos soles

Vacaciones Truncas:

6 periodos S/ 4,800.00 nuevos soles.

Monto adeudado: S/9,600.00 nuevos soles.

Periodo del 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015.

Remuneración mensual: S/800.00 nuevos soles.

D.-REMUNERACIONES NO PAGADAS:

Enero, febrero del 2014 y 15 días del mes de abril del 2015.

Monto adeudado S/ 2,000.00 nuevos soles.

Si bien interpuso demandada de acción de amparo contra la demandada, sin embargo, tomándose como precedente vinculante la sentencia del Tribunal Constitucional- caso Huatuco, el Juzgado Mixto de la provincia de Huari, declaro improcedente dicha acción judicial, mediante la resolución N° 11, de fecha 04 de diciembre de 2015, recomendándonos que inicie una demanda de indemnización por despido arbitrario.

Asimismo, hago presente que en expediente N°00030-2015, en los seguidos por el recurrente contra la M. P. de H, sobre indemnización por despido arbitrario, se admitió a trámite la demanda en forma provisional: sin embargo , mediante la resolución

N°02, se dispuso su archivamiento del mismo, al no haber sido posible su subsanación dentro de lo plazo concedido, por lo que, siendo así, estoy interponiendo una nueva demanda, al encontrarse vigente en esta jurisdicción la nueva Ley Procesal del trabajo.

Actividad Procesal:

1.- Mediante resolución número uno, de fecha 29 de febrero del año 2016, obrantes folios 14 a 15, de declaro inadmisibles la demanda, interpuesta por don F. O. V, concediéndole el plazo de cinco días, a fin de que cumpla con subsanar la omisión incurrida.

2.- Por resolución número dos, de fecha 18 de marzo del año 2016, se dispuso a admitir a trámite la presente demanda, y señalar fecha para la realización de audiencia única, confiriéndose traslado a la M. P. de H., con citación del Procurador Público Municipal de la M. P. de H, para su contestación de la demanda y sus anexos, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía en caso de incomparecencia o si asistiendo a la audiencia el Representante o apoderado no tiene facultades suficientes para conciliar.

3.- A folios 25 a 30, obra el acta de registro de audiencia única, así como en la respectiva grabación en audio y video, la misma que se realizó en el día y hora programada, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, tal como la conciliación (la que se frustró porque los demandados son rebeldes y no concurrieron a la audiencia programada), la determinación de las pretensiones materia de juicio, la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enunciación de las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, de los medios probatorios dejados de lado, la admisión y actuación de los medios de prueba, teniendo en cuenta que no existe contradicción, los alegatos finales, entre otras.

Durante la mencionada diligencia, el suscrito Juez en su rol de conductor y director del proceso efectivizando los principios de intermediación, oralidad, a fin de efectivizar el principio de veracidad, no procedió formular las preguntas a la parte asistente, así como a su abogados en el momento pertinente; toda vez que en autos no existe contradicción a la pretensión solicitada por el recurrente, luego de oralizado el alegato final de la parte demandante, se dispuso diferir el fallo de la sentencia dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47° de la Ley N° 299497 NLPT, informando en dicho acto para que comparezcan las partes procesales al Juzgado para la notificación de la sentencia, la misma que se desarrolla en estos términos:

II CONSIDERACIONES:

PRIMERA: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (adelante NLPT), respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala: “**Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales**

de derechos humanos y la ley “ corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis .

SEGUNDA: En este escenario, es de resaltar que en este nuevo modelo procesal laboral resulta de mayor relevancia lo previsto en el artículo 12.1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo , que establece : “**Las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia**”, en dicho merito a ello se ha procedido a interrogar a los abogados y partes del proceso sobre aspectos puntuales, cuya naturaleza resultaba controversial o deficiente, lo que ha permitido que este juzgador pueda formar convicción sobre la solución del caso materia de Litis , recalándose que todo ello obra mayor relevancia en la etapa de actuación probatoria.

TERCERA: Que, en caso de autos, la parte demandada no ha planteado oposición, tacha ni ha contestado la demanda, tampoco asistió a la audiencia única programada.

CUARTA: Ahora bien, antes de abordar las pretensiones materia de juicio, resulta necesario realizar un breve análisis jurídico, respecto los conceptos de igualdad en el trabajo y discriminación salarial. El **trabajo** es una actividad humana, consciente, libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución económica que va a permitir a quien trabaja, satisfacer sus necesidades. El trabajo posee las siguientes características: es humano, digno, no equiparable a una mercancía ni a una maquina; es libre porque nadie puede ser obligado a trabajar. La constitución Política del Perú, postula en su artículo 2° numeral 2) como principio de igualdad que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza (...) o cualquier otra índole.

QUINTA: El artículo 1° del convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (**en adelante OIT**), ratificado por Estado Peruano, a través del Decreto Ley número 17687 del 07 de junio de 1969, prevé que la discriminación implica : a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color , sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; **b)** cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el miembro organizado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados “. De tal norma se identifican sus tres elementos esenciales: “a) un acto , b) un motivo ,y c) un resultado “ ;de manera que para que exista una discriminación prohibida debe producirse un acto de distinción sobre la base de un motivo vedado y , adicionalmente , **dicha distinción debe tener el efecto de anular la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo** “ lo que implica una desventaja en el trato laboral derivado del acto discriminatorio, como bien podría darse en el aspecto remunerativo al presentarse una *desigualdad arbitraria* por un **trabajo de igual merito**

SEXTA: Asimismo, en la casación N°.601-2006-Del Santa, del 5 de setiembre del 2006, la Corte Suprema ha señalado que :”... ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración ...” ,estableciendo como excepciones a dicha regla que : **“... la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas – evaluación de tareas, antigüedad , categoría , experiencia, méritos ,entre otros e inclusive a actos de liberalidad del empleador** “ por su parte , el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido constitucional del derecho de igualdad , entre otras, en la STC No 027-2006-PT/TC señalando que : “... la igualdad además de ser un derecho fundamental , es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho , y de la actuación de los poderes públicos . Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; **la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable.** La aplicación pues del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre **bases objetivas y razonables** “ (Sentencia del pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, de fecha 21 de noviembre de 2007, publicada el 29 de enero de 2008) Podemos concluir que la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional admiten la presencia de remuneraciones diferenciales en casos de trabajadores que ocupan una misma o similar posición o que realizan una misma labor , **siempre que dicha diferenciación responda a causas como la antigüedad , experiencia, productividad, evaluación de desempeño y rendimiento del trabajador,** etc.

SETIMA: Nuestra Carta Magna no ha sido ajena a la trascendencia de tales principios, consagrados, en el numeral 1) de su artículo 26 °, cuando refiere que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. **Igualdad de oportunidades sin discriminación** “ Ahora, como bien advierte Neves, la falta de tecnicismo en la redacción de este precepto podría denotar, en estricto sentido, que tales principios solo operan en el acceso al empleo y no propiamente en la fase de la ejecución del trabajo; empero, su correcta interpretación nos revela que aquel rige plenamente desde la etapa de acceso al empleo, así como durante su desarrollo; esta comprensión más amplia de sus alcances es adecuada en tanto ofrece la posibilidad de excluir “ todo tipo de discriminación, desde el acceso al puesto de trabajo a todo aspecto de la relación de trabajo “ . De lo expresado, no cabe duda que nuestro ordenamiento jurídico nacional proscribe en **las relaciones de trabajo, todo tipo de trato discriminatorio** sin que nadie causa racional y objetiva que justifique tal diferenciación, quedando por tanto incólume la firmeza del principio de Igualdad de Oportunidades y de Trato.

OCTAVO.- Del mismo modo, se debe señalar, que el principio de igualdad va de la mano con el mandato de no discriminación, y en virtud de ellos no se impide el establecimiento de distinciones razonables , sustentadas en criterios objetivos y generales .solo se prohíbe la arbitrariedad en la opción de una decisión desigual,

desvinculada de criterios objetivos relacionados con la naturaleza de la labor o con el desarrollo de la medida implementada, en perjuicio de una categoría social especialmente protegida, al respecto el constitucionalista peruano Francisco Eguiguren Praeli señala: El punto crucial a establecerse, entonces, es cuando nos hallamos ante una diferenciación o ante un trato desigual admisible constitucionalmente y cuando por el contrario, ello configura una situación de **discriminación** que debe quedar proscrita”. Al respecto Javier Neves Mujica, señala al referirse a la discriminación en materia salarial: “Abordar la discriminación en materia de remuneraciones implica detectar los factores que causan el desequilibrio entre ingresos, a fin de determinar si este es consecuencia de la discriminación. La discriminación en materia de remuneraciones tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza, sino el sexo, el color de la piel o cualquier otro atributo personal de la persona que lo realiza. Detectar este tipo de discriminación es problemático y para ello se han aplicado varios criterios. Un primer método distingue entre las desigualdades relacionadas con las características de la persona, como el nivel de educación, las calificaciones o la antigüedad, y las desigualdades causadas por la discriminación “. Se puede observar que desde la perspectiva de OIT se entiende a la discriminación salarial (interpretando sistemáticamente los convenios No 100 y 111) como aquella diferenciación en la cual la **determinación de la remuneración no está vinculada directamente con la naturaleza de la labor que se realiza**, sino con el color de la piel o cualquier otro atributo personal del trabajador.

DECIMA: En este contexto, precisaremos los datos de laboralidad del actor, iniciaremos el análisis de la pretensión **01) como pretensión principal.**- El reconocimiento de la existencia del contrato de trabajo indeterminado, entre la demandada M. P. de H; y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009, hasta el 15 de abril del 2015, (06 años 02 meses y 15 días de labores prestados a la demandada; en el medio probatorio acompañado a la demanda, se puede advertir a folios nueve a doce, convenio de cooperación interinstitucional entre el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú y la M. P. de H, a mérito de este convenio es que la demandada M. P. de H., posiblemente haya contratado al recurrente. Si bien es cierto como afirma el mismo actor, no existe contrato suscrito documentado, sino un contrato verbal que celebraron entre el recurrente y el Alcalde de aquel entonces, motivo por el cual, el recurrente inicia sus labores el día 01 de enero del año 2009 hasta el 15 de abril del año dos mil quince, fecha en que la demandada, despide del trabajo al recurrente; y como prueba de ello, han girado cheques a nombre del mismo, obrante a folios trece a veinticuatro; control de asistencia de folios veinticinco a veintinueve; cuaderno de reportes semana, de folios treinta a sesenta y dos; acta de conformidad de bienes de folios sesenta y tres a sesenta y cuatro; certificado de trabajo de folios sesenta y cinco a setenta; acta de entrega de bienes de folios setenta y uno a setenta y cuatro. Con estos medios de prueba se puede afirmar que el recurrente si ha prestado sus servicios como Guardián para la M. P. de H., entonces, la demandada está en la obligación de reconocer el contrato de trabajo indeterminado, desde el 01 de enero del año 2009, hasta el 15 de abril del año 2015, entre la demandada M. P. de H; y el recurrente, por

seis años, dos meses y 15 días, de labor prestado a la demandada.

DECIMA PRIMERA: En ese orden de ideas, se debe considerar los criterios objetivos y razonables; que se sintetizan en los siguientes: a) tipo de contratación. En este contexto, corresponde analizar los criterios antes descritos y confrontarlos con las documentales que obran en autos, a fin de determinar la existencia de vínculo laboral entre el recurrente y la demandada.

Al respecto, cabe mencionar, que en efecto con la copia de cheques de pagos y control de asistencia y el certificado de trabajo, así como con informe oral efectuado por el Abogado del demandante, en la audiencia única, ha quedado debidamente acreditada el vínculo laboral.

DECIMA SEGUNDA: Es decir, abundan razones suficientes para determinar el reconocimiento de existencia del contrato de trabajo indeterminado entre la demandada M. P. de H. y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril de 2015 ;06 años; dos meses y 15 días.

DECIMA TERCERA : Ahora, el Tribunal constitucional a través de la STC número 2510-2002-AA-TC ha señalado : “ (...) la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes ; a) paridad , uniformidad y exactitud de semejantes, de otorgamientos o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para **las persona sujetas a idénticas circunstancias y condiciones** “ En , buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato (...)” . En el caso en concreto, se evidencia que se cumplen ambas condiciones respecto del demandante ; se verifica el acto diferenciador arbitrario por parte del empleador, entonces se verifica un evidente caso de **DISCRIMINACION** la misma que afecta el derecho constitucional a la igualdad del demandante en el lapso que ostentó el cargo de **guardián de estación televisora del instituto nacional de radio y televisión del Perú IRTP- Estación Parabólica ubicado 9 en el centro poblado de Yacya, comprensión del distrito y Provincia de Huari, percibiendo la suma mensual de S/ 800.00 nuevos soles, estando comprendido dentro del régimen laboral del sector privado , en relación de subordinación y dependencia de lunes a domingo, sin embargo, el 15 de abril del 2015, por órdenes del actual Alcalde , ha sido despedido sin observancia del procedimiento previsto para el despido .En consecuencia, verificándose la arbitrariedad por parte de la demandada en cuanto al despido , la misma que permaneció latente en el caso del accionante, entonces corresponde a este Juzgado disponer el reconocimiento de existencia del contrato de trabajo indeterminado **ordenando el inmediato reintegro de sus remuneraciones en dicho periodo , en base a la remuneración percibida por el trabajador de la suma de (S/ 800.00); incluyendo el reintegro de las gratificaciones legales, compensación****

por tiempo de servicios , remuneración vacacional entre otros, en los que se produjo incidencia. Es importante acotar que la demandada, tiene la condición de rebelde, como tal causa presunción legal relativa sobre los hechos expuestos en la demanda,

DECIMA CUARTA : Se pasa a efectuar el cálculo del **reintegros de las remuneraciones** mensuales, los reintegros de **gratificaciones legales, de compensación por tiempo de servicios ,de las remuneraciones vacacionales**; se calcula teniendo en cuenta el artículo 24 de la constitución política del Estado que garantiza a todo trabajador el derecho a percibir una remuneración justa, equitativa y suficiente; el artículo 2 de la ley número 27735, sobre el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a percibir dos gratificaciones al año en función a las remuneraciones mensuales percibidas; en el artículo 15 del Decreto Legislativo numero 713 respecto que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando y en el artículo 16 de su Reglamento, D.S. N° 012-92-TR, sobre el derecho a percibir remuneraciones vacacionales en función a las remuneraciones percibidas por el trabajador ; así como el D.S. N° 001-97-TR que establece la compensación por tiempos de servicios se deposita semestralmente en los meses de mayo y noviembre de cada año en razón de tantos dozavos de la remuneración computable (RC) percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente que incluye el sexto de los reintegros de las gratificaciones legales; se liquida de manera semestral conforme al artículo 21 del D.S. 001-97-TRM .

A.- DE LA INDEMINIZACION POR DESPIDO ARBITERARIO:

Periodo: desde el 01 de enero del 2009, hasta el 15 de abril del 20015.

Récord Laboral: 06 años – 2 meses y 15 días:

Remuneración: S/ 800.00 nuevos soles.

Por 6 años (800.00 x 9) S/ 7,200.00 nuevos soles (01 remuneración y media por año.

Monto adeudado: S/ 7,200.00 nuevos soles.

B.- DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Periodo: desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015.

Récord Laboral: 6 años, 4 meses.

Remuneración: S/ 800.00 nuevos soles.

Monto adeudado: S/ 4,800.00 nuevos soles.

C.- DEL DERECHO VACACIONAL:

Vacaciones generadas y adquiridas

Por 06 años S/ 4,800.00 nuevos soles.

Vacaciones Truncas:

6 periodos S/ 4,800.00 nuevos soles.

Monto adeudado: S/ 9,600.00 nuevos soles.

Periodo del 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015.

Remuneración mensual: S/ 800.00 nuevos soles.

D.- REMUNERACIONES NO PAGADAS:

Enero, febrero del 2014 y 15 de días del mes de abril del 2015.

Monto adeudado S/ 2,000.00 nuevos soles.

Sumados: A, B, C y D, hacen un total de 23,600.00 nuevos soles, que debe hacer efectivo la demandada.

Como cuarta pretensión accesoría: el reconocimiento de honorarios profesionales del abogado patrocinante conforme a la liquidación y comprobantes de pago que se presentaran en ejecución de sentencia.

DECIMA SEXTA: La entidad demandada debe pagar a favor del actor la suma ascendente a S/ 123,600 nuevos soles, más que intereses legales, los cuales no ha acreditado su cancelación, situación a la que estaba obligada de conformidad con el artículo 23.4 a de la NLPT, el cual es concordante con el artículo 1229° del código Civil. Los intereses legales serán liquidados en ejecución de sentencia; se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, se devengan a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo; deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según el artículo 1° del decreto ley referido ,y el artículo 1244° del Código Civil **DECIMA SETIMA :** Respecto al pago de los costos y honorarios , el artículo 411° de dicho texto legal señala que “ Son costos del proceso de **honorarios 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 “ . **Los honorarios profesionales** , deben ser fijados por el Juez en forma prudente ,atendiendo no solo a la duración del proceso e instancias jurisdiccionales , sino también a la naturaleza de las pretensiones , su complejidad (se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad según se verifica de las pretensiones que han merecido pronunciamiento jurisdiccional) , el monto del petitorio, y labor desplegada por el abogado del actor , que ,en este caso concreto , estuvo dentro del patrón básico de diligencia y preparación que reclama este nuevo proceso laboral ; evidenciándose ello desde la interposición de la demandada (claridad y orden), sumando a su intervención en audiencia ,en la que se advirtió, que en las oportunidades que participo , que ha

satisfecho los estándares mínimos de diligencia y preparación que reclama este nuevo proceso laboral ; asimismo , el empleo de las técnicas de litigación oral mostrado en audiencia (orden, claridad) y adecuado conocimiento de la teoría del caso , pese a que se evidencio por ciertos intervalos cierta recurrencia en la lectura que fue mejorando en sus alegato finales ; en virtud a ello corresponde su determinación , estableciéndose en el presente proceso siendo ello así, se calculara en ejecución de sentencia .

Finalmente resulta necesario precisar que se emite la presente sentencia en virtud de lo aprobado , actuado y normas legales pertinentes observando las garantías procesales con tal fin , además con lo previsto en los artículos 31 ° y 47° de la nueva Ley Procesal del trabajo concordante con los artículos 1°, 26°,138°,y 139° de la Constitución Política del Perú , artículos 31° y 47° de la Ley número 29497° , así como artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:

III.- F A L L O:

DECLARANDO : FUNDADA la demanda interpuesta por **F. V. O. V** ,sobre reconocimiento de existencia del contrato de trabajo indeterminado ,entre la demandada M. P. de H; y el recurrente , desde el 01 de enero del 2009, hasta el 15 de abril del 2015, (06 años 02 meses y15 días de labores prestados a la demandada que hace un total de S/ 23,600.00 nuevos soles ,que se debe hacer efectivo la demandada : en consecuencia **ORDENO** que la entidad demandada cumpla , con pagar a favor del actor , dentro del quinto día , **la suma de S/ 23,600.00 nuevos soles (veintitrés mil seiscientos con 00/100 nuevos soles)** por concepto reintegro de remuneración vacacional ; indemnización por despido arbitrario ,más intereses legales , que se liquidaran en ejecución de sentencia ; **FIGESE** los honorarios profesionales en un 18 % de la suma sentenciada , que hace un monto **de S/ 4,248.00 nuevos soles**, y el 5% para el colegio de abogados de Ancash, ascendente a la suma de **S/ 108.00 nuevos soles** ,**CONSENTIDA o EJECUTORIADA** que sea la presente resolución **ARCHIVESE** el expediente en el modo y forma de ley . **TOMESE RAZON Y HAGASE SABER**, así la pronuncio, mando y firmo. **NOTIFIQUESE**

SALA MIXTA TRANSITORIA DESCENTRALIZADA DE HUARI

EXP. N° 00005-2016-0-0206-JR-LSA-01

.....

MATERIA : INDEMINIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
Y OTROS.

RELATOR : M. R. D. P. U. G.

DEMANDADO : M. P. D. H.

DEMANDANTE : O. V. F. V.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

En la Sala Mixta Transitoria Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de Ancash, que despacha como JUEZ SUPERIOR UNIPERSONAL EL SEÑOR F. F. C. L, ejerciendo la potestad de administrar justicia de acuerdo a lo dispuesto por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ), en cumplimiento a la sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 29497; expide la presente Resolución de:

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NUMERO OCHO.

Huaraz, siete de julio del

Año dos mil dieciséis. -----/

VISTOS: En Audiencia Pública conforme al Acta de Audiencia de Vista de la Causa que obra de fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cuarenta y ocho; habiendo hecho uso de la palabra las partes procesales, el estado de los autos, es de emitir la resolución correspondiente. -

I.- ASUNTO DE LA MATERIA:

Recurso de apelación interpuesta por el Procurador Publico Municipal de la M. P. de H; contra la resolución (sentencia) de fecha tres de mayo del año dos mil dieciséis , en el que declara fundada la demanda interpuesta por F. V. O. V , sobre reconocimiento de existencia del contrato de trabajo indeterminado ,entre la demandada M. P. de H; y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015 (06 años ,02 meses y 15 días de labores prestados a la demandada que hace un total de S/. 23,600.00 nuevos soles, que debe hacer efectivo la demandada: en consecuencia, ordena que la entidad demandada cumpla, con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, la suma S/. 23,600.00 (veintitrés mil seiscientos con 00/100 soles) por concepto reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, compensación de tiempo de servicios,

remuneración vacacional; indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, que se liquidaran en ejecución de sentencia, que hace un monto de S/. 4,248.00 nuevos soles y el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, ascendente a la suma de S/.108.00 nuevos soles; con lo demás que contiene.

II.-SINTESIS DE LA PRETENSION IMPUGNATORIA

El procurador Público de la M. P. de H, en representación de la demandada, mediante el recurso de apelación, de fecha once de mayo del dos mil dieciséis, que obra en fojas ciento veintisiete a ciento treinta, alega básicamente lo siguiente:

- a) Que, la resolución materia de grado, adolece de motivación y/o fundamentación sustancial que respalde la decisión adoptada por su Despacho, por lo que debe ser revocada.
- b) Que la demandada versa sobre el reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo indeterminado entre la M. P. de H y el demandante , no obstante que la relación contractual existente entre el demandante y la entidad no tuvo naturaleza laboral , sino de carácter civil , como es la prestación de un determinado servicio , que no estaba condicionado a un horario de trabajo subordinado , ni a una remuneración, menos aun que el servicio era personalísimo ,elementos configurativos de la relación laboral . Que el servicio de cuidado o monitoreo de la infraestructura externa era brindado por el demandante o los familiares, hecho que desvirtúa la relación laboral, ya que el demandante en este proceso, no ha probado el vínculo laboral, el régimen de contratación, la jornada de trabajo y el monto de su remuneración, elementos que hubiera permitido decidir si se trataba o no de un trabajador administrativo.
- c) Que todos los trabajadores de la administración pública, que cumplan con determinados requisitos (prestación personal, remuneración y subordinación) independientemente del régimen laboral, son considerados servidores públicos o empleados públicos, cuyos requisitos de ingreso a la administración están regulados en la ley del sistema personal. Es decir, según el precedente Huatuco, establecido por el Tribunal Constitucional, toda persona que ingresa a laborar a la administración pública, debería hacerlo a través del concurso público y siempre que haya plaza vacante presupuestada, en el caso del demandante nunca participó de un concurso de selección de personal, menos aún existió un contrato laboral, por lo tanto, no puede proceder vía desnaturalización de un contrato civil a uno laboral.
- d) Que dentro de la autonomía administrativa, económica y política los gobiernos locales como es la M. P. de H, aprueban su estructura orgánica y el cuadro de asignación personal, es decir establece qué plazas necesita y a cada una ellas le asignan el régimen laboral correspondiente, dado que sólo las municipalidades

están autorizadas para contratar personal bajo el régimen laboral privado regulado por el D.L. N° 728.

- e) Que la sentencia no ha sustentado porque al demandante le correspondería considerarlo como personal o servidor público, si nunca ingresó por concurso, y porque debería corresponderle el Régimen Laboral Privado regulado por el D.L. N° 728.
- f) Que al demandante no le corresponde ser considerado como personal administrativo bajo el régimen laboral privado del 728, ni en otro régimen laboral como es la 276 y el Decreto Legislativo 1057, por cuanto eludió flagrantemente el procedimiento de ingreso a la administración pública municipal.
- g) Que se ha considerado que el régimen laboral aplicable al demandante era el régimen privado, esta decisión no tiene fundamento, pues el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057 señala que el régimen especial de contratación administrativa de servicios aplicables a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo a las entidades públicas sujetas al régimen Laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.
- h) Según este dispositivo legal, si por naturaleza de la prestación (obrero) una entidad del estado, necesita contratar a un personal bajo este régimen laboral (728), no podría hacerlo mientras no exista plaza vacante presupuestada, en tal caso debería hacerlo por el régimen laboral del D.L. N° 1057.
- i) Finalmente se ha actuado contrario a derecho, pues conforme al Decreto Legislativo N°728 para demandar despido arbitrario ó indemnización por despido arbitrario, caduca a los treinta días de producido el despido, y en el presente caso se dice que el despido se produjo el 15 de abril del año 2015, por lo que cualquier indemnización por este concepto ya habría caducado.

III.- RAZONAMIENTO:

PRIMERO.- La impugnación viene a ser el acto por el cual se objeta, rebate, contradice, o refuta u acto jurídico procesal de cualquier naturaleza, sea que provenga de las partes, de un tercero legitimado o del juez esto es, de cualquier sujeto del proceso. Para el Código Procesal Civil, norma aplicable supletoriamente al caso de autos, mediante los medios de impugnación las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error; de aquí que, a través del artículo 364° de dicho cuerpo legal, las partes o terceros legitimados están facultados para recurrir en vía de apelación por ante

el superior , afecto de que examine la resolución emitida por el A quo, ya sea anulado o revocado total o parcialmente . Pues el derecho a la pluralidad de instancias constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, con lo cual se persigue que lo resultó por un juez de Primera instancia puede ser revisado por un órgano funcionalmente superior [Artículo X Título Preliminar del Código Procesal Civil]. Por ello como señala Carrión Lugo, el recurso de apelación es el medio que hace tangible dicho principio, radicando el dicho cometido la importancia que reviste de la resolución que causa agravio a una de las partes o a los terceros legitimados.

SEGUNDO.-El ordenamiento jurídico peruano, concretamente en el artículo 139 inciso 5 de la constitución ha establecido la motivación de las resoluciones judiciales como un derecho y principio de la Función Jurisdiccional, asimismo se encuentra regulada como un deber de los jueces, así como un requisito de validez de las resoluciones judiciales en los artículos 50° inciso 6, y 122 ° inciso 4 del Código Procesal Civil.

Al respecto, el tribunal constitucional ha señalado: [11], uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener **de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente** con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La vigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la norma fundamental , garantiza que los jueces , cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la constitución y a la ley ; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables

Asimismo, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de la República ha declarado textualmente lo siguiente “. [...] , que , conforme a lo establecido en el inciso cuarto del artículo ciento veintidós del Código procesal Civil , toda resolución debe contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto a todos los puntos controvertidos; y que:” dicho mandato guarda consonancia con la exigencia constitucional de la motivación, entendiéndose que esta constituye un elemento eminentemente intelectual que expresa el análisis crítico y valorativo llevado a cabo por el juzgador, expresado conforme las reglas de la logicidad y comprende tanto el razonamiento de hecho como el derecho en las causales el juzgador apoya su decisión”.

TERCERO.- Por otro lado, autorizada doctrina nacional distingue dos aspectos esenciales del derecho a la motivación: **a) racionalidad y b) razonabilidad de las decisiones.** Así se dice que “estaremos ante una motivación racional cuando, en el itinerario mental seguido por el juzgador para llegar a las conclusiones que configuren su fallo, **se respete la corrección en la aplicación de reglas estrictamente lógicas.** De

esta forma, será posible analizar la estructura interna del razonamiento empleado, y conformar si el orden en el razonamiento utilizado es apto para conducir al juzgador una decisión correcta, con prescindencia de si es verdadera o falsa. En efecto, **estas calificaciones únicamente están referidas al contenido de razonamiento y no a este en sí mismo, el cual, en definitiva, solo podrá ser correcto o incorrecto, o si se quiere valido o invalido. En consecuencia, el deber de motivación racional no se encuentra vinculado al grado de certeza o justicia de una decisión [...]**, si no con la corrección del razonamiento lógico (lógico formal) seguido para su pretensión (3), y que “la razonabilidad de la motivación está vinculada con lo que se considera socialmente aceptable en un contexto (de tiempo y lugar) específico. De este modo, lo razonable puede ser medio en función a lo que realizara cualquier persona en base al sentido común, teniendo en cuenta los valores, así como los criterios éticos, político, económicos, sociales, religiosos, etc. Que rigen una sociedad” puesto que, “cuando el juzgador resuelve un conflicto de interés o una incertidumbre, esta además desempeñando un rol absolutamente trascendente y determinante en un estado derecho, en la medida que fija las pautas que deben regular las conductas de los justiciables, teniendo en consideración los valores supremos y los principios que sustentan y deben guiar a la sociedad” (4)

CUARTO.- Motivar no se constrañe a la simple subsunción de los hechos a la norma aplicable, si no que tienen que justificarse la decisión a adoptarse, en base a los hechos, los elementos probatorios que obran en el proceso, las normas jurídicas aplicable al caso, considerando además los valores y principios que gobiernan la vida sociedad y que se encuentran contemplado en la constitución política que nos rige, más aun cuando decisiones en el estado constitucional de derecho no se justifican por la subsunción legal o por la competencia de quien la emite, sino por las razones objetivas expresadas por el juez como sustento de su decisión. Lo contrario implicaría trasgredir el principio constitucional de interdicción De la Arbitrariedad; consideraciones que no se advierten hayan sido tomadas en cuenta por las juzgadora al emitir la resolución recurrida infringiendo de este modo la disposición del artículo 139 inciso 5) de la constitución, razones por las cuales la resolución materia de alzada se encuentra en causal de nulidad.

QUINTO: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses con sujeción a un debido proceso, con las garantías y respetos a los principios que inspira el proceso civil. Las pretensiones deben ser sometidas a prueba; por ello, es principio de lógica jurídica que las partes prueben los hechos que alegan. Este principio rector en materia procesal ha sido recogido por el artículo 196° de nuestro ordenamiento procesal, que establece que la carga de la prueba corresponde a quien firma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice a legando nuevos hechos. Los medios probatorios tienen la

finalidad de acreditar los hechos expuestos por las partes, y producir certeza en el juzgador respecto a los puntos controvertidos al momento de fundamentar sus decisiones. Así mismo todos los medios probatorios, así como como las presunciones, serán valorados en forma conjunta utilizando una apreciación razonada teniendo en consideración que la sentencia tiene como base la apreciación de las pruebas presentadas por las partes.

SEXTO: Que la garantía del debido proceso, comprende un conjunto de principios relativamente heterogéneos pero absolutamente interdependientes, que conforman una unidad con relación al tipo de proceso que exige el estado de derecho, principios que además, han de determinar el curso regular de la administración de justicia por parte de sus operadores y que se instituyen como reglas y formas cuyo fin es la protección de los derechos individuales, siendo uno de ellos el señalado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, de acuerdo al cual las resoluciones judiciales expedidas en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, deben ser motivados de manera escrita con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

SEPTIMO: Que en principio es menester señalar que el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación; por ende la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema se ha pronunciado en la Casación N° 1581-97-Lima, señalando “Que el contrato de trabajo supone la existencia de un relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, las cuales son: la prestación personal de servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica destacando el segundo elemento lo que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de la prestación de servicio y el contrato comercial de comisión mercantil...”. Asimismo, conforme dispone el numeral 1) del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio que de por ley se disponga otras adicionales, asimismo en el numeral 2) del citado artículo se establece que habiéndose acreditado la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario

Con respecto al régimen y récord laboral

OCTAVO: *El apelante sostiene a) Que la resolución materia de grado, adolece de motivación y/o fundamentación sustancial que respalde la decisión adoptada por su Despacho, por lo que debe ser revocada; b) Que, la demanda versa sobre el reconocimiento de la existencia de contrato de trabajo indeterminado entre la M. P. de*

H; y el demandante, no obstante que la relación contractual existente entre el demandante y la entidad no tuvo naturaleza laboral, sino de carácter civil, como es la prestación de un determinado servicio, que no estaba condicionado a un horario de trabajo subordinado, ni a una remuneración, menos aún que el servicio era personalísimo, elementos configurativos de la relación laboral. Que el servicio de cuidado o monitoreo de la infraestructura externa era brindada por el demandante o los familiares, hecho que desvirtúa la relación laboral, el régimen de contratación, la jornada de trabajo y el monto de su remuneración, elementos que hubieran permitido decidir si se trataba o no de un trabajador administrativo. Al respecto cabe precisar que el contrato de trabajo presenta tres elementos esenciales conforme lo ha establecido la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, al señalar “Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, cuales son; la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es lo que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil...” 2, en ese sentido de la revisión autos se advierte que obra:

- De fojas 55 a 59 se verifica copias del Control de Asistencia del Personal dl trabajador F. O. V, en el área de Guardián de la Antena Parabólica de Yacya, donde constan las firmas de dicho trabajador durante los meses de mayo. Junio, abril, marzo y febrero del 2013, con el sello de la Jefatura de Seguridad Ciudadana de la M. P. de H, de donde se desprende el control de asistencia al que se encontraba sujeto el trabajador lo cual prueba la prestación personal del servicio por parte del trabajador a la entidad demandada.
- De fojas 61 a 86 se verifica copias del cuaderno de Informe del cual se desprende la constante supervisión al que se encontraba sujeto el trabajador, conforme obra el sello del Jefe de Seguridad Ciudadana de fojas 65 a 73 y de fojas 81 a 86, del se advierte que la subordinación que mantenía el trabajador con la entidad demandada, por cuanto este era supervisado de manera constante.
- De fijax 43 a 54, se verifica copias de cheque a nombre de O. V. F. V, emitido por la Municipalidad Provincial de Huari y rubricado por el Gerente de Administración y Finanzas, de fechas 13/11/14, 14/03/14, 19/07/14, 21/05/14, 03/04/14, 14/03/14, 10/12/13, 15/11/13, 20/09/13, 19/09/13, de lo cual se verifica el pago de una remuneración periódica, que percibía el trabajador por parte de la entidad demandada por las labores cumplidas.
- De fojas 88 a 91, se verifica la existencia de copias del Cuaderno de Reporte Semanal, del cual se advierte la supervisión que se le hacía regularmente al trabajador, conforme obra en el folio 81 que a la letra dice “El señor O; se encuentra en su puesto de trabajo, cumpliendo sus funciones”, siendo que esta instrumental prueba que efectivamente el trabajador era supervisado de manera constante, siendo dicha supervisión un elemento esencial de la subordinación.

- A fojas 93 y 94 se advierte el Acta de Conformidad de Bienes y Servicios de fecha 03 de marzo del 2015, donde se consigna al Sr. F. V. O. V; como guardián del Establecimiento Planta Retransmisora de Y-IBTP, donde se verifica y se da la conformidad de los bienes patrimoniales de la Antena Parabólica del Perú- IRTP-RTPX-H.
- De fojas 95 a 98 constan las copias de los Certificados de Trabajo de los años 2011,2012, 2013, 2014.
- A fojas 99 obra copia del Memorándum N° 051-2013/G.D.S. Y SSCC/SEG.CIUDADANA/ESP.S.C. de fecha 29 de abril del 2013, dirigido al Sr O. V. F. V; donde se le indica que todos los días lunes a las 08:00 am, deberá presentarse a la oficina de Seguridad Ciudadana a presentar su reporte semanal sobre las ocurrencias del servicio y firmar su hoja de asistencia, de lo que se advierte la subordinación que tiene con la entidad demandada.
- De fojas 101 a 104 obra copia del Acta de Entrega de Bienes de Propiedad del Ex Guardián de la Antena TV Perú IRTP- Y, donde consta la entrega de los bienes de la Antena Parabólica y demás al nuevo guardián.

Con esto medios probatorios efectivamente se advierte que ha existido un vínculo laboral entre las partes, de ese modo el actor ha probado la existencia de la prestación personal, subordina y remunerada, cumpliendo con la carga probatoria del artículo 23³ de la NLPT, vínculo laboral entre las partes, comprendido en el periodo desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015, por tanto, que si bien es cierto el trabajador ingreso a laborar como Guardián de la Estación Televisora del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú IRTP- Estación Parabólica, ubicado en el Centro de Marcacancha, del Centro Poblado de Yacya, comprensión del distrito y provincia Huari, laborando sin haber firmado un contrato de trabajo lo que lo convierte automáticamente en una relación laboral de tiempo indeterminado, conforme a lo establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en la Cas. Laboral N° 7647-2014-Tacna

³ **Artículo 23.- Carga de la prueba**

23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga Probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales

23.2. Acredita la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo Indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
c) La existencia del daño alegado

por lo tanto en merito a lo señalado se ha acreditado la prestación personal de servicios y por ende se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; presunción que no ha sido desvirtuada por la demandada conforme al artículo 23⁴ de la NLPT, quienes no cuestionaron en la etapa correspondiente los medios probatorios señalados, teoría del caso del trabajador que no ha sido contradicho por la demandada con medios probatorios idóneos que contradigan ello, asimismo el actor realizo funciones de labores permanentes, bajo un horario y que la contratación en Guardianía lo obliga a prestar sus servicios personalmente, habiéndose acreditado la existencia de la prestación, subordinación y remuneración, características propia del contrato de trabajo.

NOVENO.- El apelante sostiene *c) Que, todos los trabajadores de la administración pública, que cumplan con determinados requisitos (prestación personal, remuneración y subordinación) independientemente del régimen laboral, son considerados servidores públicos o empleados públicos, cuyos requisitos de ingreso a la administración están regulados en la ley del sistema personal. Es decir, según el precedente Huatuco, establecido por el Tribuna Constitucional, toda persona que ingresa a la laborar a la administración pública, debería hacerlo a través del concurso público y siempre que haya plaza vacante presupuestada, en el caso del demandante nunca participo de un concurso de selección de personal, menos a un existió un contrato laboral, por lo tanto, no puede proceder vía desnaturalización de un contrato civil a uno laboral; y d) Que, dentro de la autonomía administrativa, económica y política los gobiernos locales como es la M. P. de H, aprueba su estructura orgánica y el cuadro de asignación personal, es decir, establece que plazas necesita y a cada una de ellas le asigna el régimen laboral correspondiente, dado que solo las municipalidades están autorizadas para contratar personal bajo el régimen laboral privado regulado por el D.L. N° 728. Al respecto es menester señalar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema en la Casación N° 12475-2014, fijo seis supuestos en lo que no es aplicable El precedente vinculante N° 5057-2013-PA/TC-Junín del Tribunal Constitucional que elimino el derecho de reposición de los trabajadores estatales que no pasaron por concurso de mérito, están comprendido dentro de ellos el supuesto del literal “c) cuando el trabajador demandante sea obrero municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada”. Acreditándose que el actor del presente caso prestaba servicios en calidad de obrero, por lo cual se encuentra en conformidad con el artículo 37° de la 27972 que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada,*

4Artículo 23.- Carga de la prueba

23.4 de modo paralelo cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexistibilidad
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

entendiéndose este régimen laboral como el aplicable al demandante, conforme a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG/OAJ de fecha 26 de julio del 2010, que en sus conclusiones señala “3.1. Los trabajadores municipales que brindan servicios de vigilancia tienen la condición de obreros y como tales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, según la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972(...)”. A lo manifestado de que solo las municipalidades se encuentran autorizadas para contratar personal bajo el régimen laboral privado regulado D.L. N° 728, debemos mencionar que cada entidad debe contratar el personal que requiera para las funciones que se desarrollan dentro de esta o en los servicios que brinda a la población, teniendo en cuenta las normas laborales vigentes, sin embargo en el presente caso la entidad demandada ha inobservado la normatividad laboral vigente al haber contratado de forma verbal al demandado y sin haber establecido el régimen laboral al que iba a pertenecer.

DECIMO.- *El apelante sostiene: e) Que, la sentencia no ha sido sustentado porque al demandante le corresponderá considerarlo como personal o servidor público, si nunca ingreso por concurso y porque debería corresponderle el Régimen Laboral Privado regulado por el D.L. N° 728; f) Que, el demandante no le corresponde ser considerado como personal administrativo bajo el régimen laboral privado 728, ni en otro régimen laboral como es la 276 y el Decreto Legislativo 1057, por cuanto eludió flagrantemente el procedimiento de ingreso a la administración pública municipal; g) que se ha considerado que el régimen laboral aplicable al demandante era el régimen privado, esta decisión no tiene fundamento, pues el artículo 2 del Decreto legislativo 1057 señala que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y otras normas que regulan las carreras administrativas especiales, asimismo a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con la excepción de las empresas del Estado; h) Según este dispositivo legal, si la naturaleza de la prestación (obrero) una entidad del estado, necesita contratar a un personal bajo este régimen laboral(728), no podría hacerlo mientras no exista plaza vacante presupuestada, en tal caso debería hacerlo por el régimen laboral del D.L. N° 1057. Al respecto cabe señalar que la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972, en su artículo 37° establece que: “Los funcionarios y empleados de las municipales se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”. Siendo esto así, tenemos de actuados que la labor que ha desempeñado el demandante ha sido una labor de guardianía o vigilancia, infiriéndose de actuados que la labor efectuada ha consistido en dar seguridad a las instalaciones de la Estación Televisora del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú y RTP-Estación Parabólica, ubicado en el centro Marcacancha del Centro Poblado de Yacya, comprensión del distrito y la Provincia de H. y como se estableció en el considerando*

anterior el régimen laboral que le corresponde al recurrente es el del Decreto Legislativo 728 y no otro régimen laboral, por tanto en merito a ello la labor desarrollado por el recurrente de Guardianía –Obrero, tiene regulación específica y especial conforme al artículo 37° de la Orgánica de Municipalidades por ende le es aplicable al caso de autos esta normatividad especial y no la regulación supletoria civil otro análogo.

DECIMO PRIMERO. – *El apelante sostiene: i) Finalmente se ha actuado contrario a derecho, pues conforme al Decreto Legislativo N° 728° para demandar despido arbitrario o indemnización por despido arbitrario caduca a los treinta días de producido el despido en el presente caso se dice que el despido se produjo el 15 de abril del año 2015, por lo que cualquier indemnización por este concepto ya habría caducado.* al respecto tenemos que, efectivamente el artículo 36 de Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta (30) días naturales de producido el hecho que tal circunstancia perjudique el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo de prescripción, el pago de otras sumas liquidas que el adeude el empleador. En tal sentido advirtiéndose que el despido arbitrario que alega el demandante se produjo el 15 de abril del 2015, y que la demanda⁵ se interpuso el 23 de abril del 2016, conforme puede verse el sello de recepción, advirtiéndose que el tiempo para interponer la demanda por indemnización por despido arbitrario habría caducado indubitablemente, por lo que en este sentido no es posible ampara la demanda en este extremo.

Por lo tanto, en merito a lo señalado la sentencia impugnada no contiene vicios de nulidad que le afecten su validez, en principio porque en el ámbito del derecho del trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que se anotan: el principio protector; el de protección del trabajador previsto en la carta política y de manera especial el principio de primacía de la realidad, el cual según Américo Pla Rodríguez señala que: la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica, más de los que las partes hayan pactado en forma laboral más o menos solemne o expresa, o lo que refleje en documentos, formularios o instrumentos de control”. Asimismo, en reiterado pronunciamiento del Tribunal Constitucional como en la Sentencia del Exp. N° 1944-2002-AA/TC en su fundamento tercero que señala:” ...es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, corresponde a la judicatura determinar relevantemente los hechos surgidos como consecuencia de la relación entre las partes; evaluar el contenido de los contratos de locación servicios y determinar la exigencia en autos de una relación de naturaleza laboral entre el demandante y la demandada”. Por tanto, no cabe amparar al agravio sostenido por el impugnante.

⁵ Obrante de folios 6 al 13

Con respecto a los beneficios sociales

DECIMO SEGUNDO. - Que, habiéndose determinado la naturaleza laboral de los servicios del demandante debe proceder a liquidar las sumas reclamadas por cada uno de los conceptos señalados en su estricto de demanda, debiendo precisarse que al calcular cada uno de los beneficios reclamados, se tomara en consideración el periodo comprendido desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015, estimándose el computo de tiempo laboral del demandante en 06 años, 02 meses y 15 días. Asimismo, debe tenerse presente las pretensiones de pago que solicita el demandante, los cuales son: compensación por tiempo de servicios, vacaciones no pagadas, remuneraciones no pagadas (enero y febrero del 2014 y 15 días del mes de abril del 2015)

a) COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Se calculó el mencionado beneficio teniéndose en consideraciones los depósitos en forma semestral conforme a lo dispuesto en los artículos 21° y siguientes del Texto único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobados por el Decreto Supremo 001-97.TR, correspondiéndole dos remuneraciones en cada periodo anual

| AÑO | REMUNERACION MENSUAL | MESES LABORADOS | CTS | CTS(dos Depósitos al año por cada semestre |
|-------------------|-----------------------------|------------------------|------------|---|
| 2009 | S/ 800.00 | 12 | S/ 466.66 | S/ 933.33 |
| 2010 | S/ 800.00 | 12 | S/ 466.66 | S/ 933.33 |
| 2011 | S/ 800.00 | 12 | S/ 466.66 | S/ 933.33 |
| 2012 | S/ 800.00 | 12 | S/ 466.66 | S/ 933.33 |
| 2013 | S/ 800.00 | 12 | S/ 466.66 | S/ 933.33 |
| 2014 | S/ 800.00 | 12 | S/ 466.66 | S/ 933.33 |
| 2015 | S/ 800.00 | 4/15 días | S/ 349.97 | S/ 349,97(1 deposito por 1 semestre |
| TOTAL, CTS | | | | S/5949.95 |

b) PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS

El beneficio de vacaciones, de conformidad con el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, se otorga al trabajador que no goza de sus vacaciones en el año que corresponde hacerlo, para lo cual el empleador debe pagarle una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado y, adicionalmente otra indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado de descanso, por lo que habiéndose percibido ya una de las remuneraciones, correspondientes estas al trabajo realizado, solo deberá hacerse la liquidación por dos remuneraciones del año.

| AÑO | REMUNERACION MENSUAL | MESES LABORADOS | VACACIONES (DOS REMUNERACIONES) |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--|
| 2009 | S/ 800.00 | 12 | S/ 1,600.00 |
| 2010 | S/ 800.00 | 12 | S/ 1,600.00 |
| 2011 | S/ 800.00 | 12 | S/ 1,600.00 |
| 2012 | S/ 800.00 | 12 | S/ 1,600.00 |
| 2013 | S/ 800.00 | 12 | S/ 1,600.00 |
| 2014 | S/ 800.00 | 12 | S/ 1,600.00 |
| 2015 | S/ 800.00 | 4/15 días | S/ 600.68 |
| TOTAL, VACACIONES Y NO GOZADAS | | | S/ 10,200.68 |

c) REMUNERACIONES NO PAGADAS.

No habiéndose acreditado por parte del empleador el cumplimiento de pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero del año 2014 y los 15 días laborados del mes de abril del 2015, debe ampararse este extremo de la demanda.

| AÑO | MES | REMUNERACION |
|------------------------------|----------------|---------------------|
| 2014 | ENERO | S/ 800.00 |
| 2014 | FEBRERO | S/ 800.00 |
| 2015 | ABRIL(15 DIAS) | S/ 400.00 |
| TOTAL, REMUNERACIONES | | S/ 2,000.00 |

RESUMEN:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS : S/ 5,949.45

VACACIONES : S/10,200.68

REMUNERACIONES NO PAGADAS : S/ 2,000.00

TOTAL,

S/ 18,150.63

DECIMO TERCERO.- que, esta instancia superior en consecuencias de la Resolución Administrativa N° 002-2014-CE-PJ, del Concejo Ejecutivo del Poder Judicial de fecha 07 de enero del año 2014, exhorta a los todos los jueces de la republica que al resolver el fondo del asunto jurídico que es puesto de su conocimiento solo debe reservar para su anulación en caso excepcionales cuando la resolución impugnada contenga motivación insuficiente o indebida pudiendo esta ser subsanada o corregida por el órgano revisor sin anularla, sin anularla, decide revocar en parte la sentencia venida en grado y confirmar algunos extremos , basando dicha decisión en las normativas analizadas en cada uno de los considerando, no optando por la nulidad de la recurrida. Asimismo en ese sentido es menester señalar con respecto al pago de los costos y las costas, el pago de los intereses legales y el reconocimiento de los honorarios profesionales del abogado patrocinante solicitados por el demandante, debe tenerse presente que los honorarios profesionales son subsumidos en las costas del proceso, extremo que ha sido amparado en la sentencia impugnada y que no habiendo sido apelado se confirma este extremo, por lo que la entidad demandada deberá abonar en pago de los beneficios sociales dejados de percibir y las remuneraciones no pagadas, los costos del proceso, más los intereses legales, los mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia, así como los honorarios profesionales del abogado patrocinante del demandante, la cual se ha fijado en un 18% de la suma sentenciada, y no habiendo sido pasible de apelación se confirma en este extremo, lo que hace un monto de S/ 4,032.24 y el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, que teniendo en cuenta el monto al cual se ha arribado asciende a la suma de S/1120.07.

IV.- DECISION:

Por estos fundamentos expuestos y de conformidad con la Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, administrando Justicia a nombre de la nación, se declara infundado el recurso de apelación de la demandada M. P. de H, de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y dos, contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro y se

RESUELVE:

1.- CONFIRMAR EN PARTE la resolución (sentencia) de fecha tres de mayo del año dos mil dieciséis, en el que declara fundad la demanda interpuesta por F. V. O. V, sobre reconocimiento de existencia del contrato de trabajo de indeterminado, entre la demanda M. P. D. H, y el recurrente, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 15 de abril del 2015 (06 años, 02 meses y 15 días de labores prestados a la demandada; en consecuencia ordena que la entidad demandada cumpla, con pagar a favor del actor, dentro del quinto día, por concepto de reintegro de remuneraciones, reintegro de gratificaciones, compensación de tiempo de servicios, más intereses legales, que se liquidaran en ejecución de sentencia, y el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, y **ORDENARON** que la demandad cumpla con pagar de actor, la suma de S/ 18,150.63 (dieciocho mil ciento cincuenta con 63/100) soles por pago de compensación por tiempo de servicios, del derecho vacacional y las remuneraciones no pagadas, en mérito al quinto considerando que la presente resolución; **habiéndose**

fijado los honorarios profesionales en el 18% de la suma sentenciada, se reforma en el monto, el cual se establece en S/3,267.11; y habiéndose determinado el 5% para el Colegio de Abogados de Ancash, se reforma el monto en la suma de S/ 907.53, confirmaron en los demás que contiene.

2.- REVOCARON en el extremo que ordena que la demandada M. P. de H, cumpla con pagar a favor del actor, la indemnización por despido arbitrario, que según el cálculo efectuado en la sentencia ascendería a la suma de S/ 7,200.00 soles, **REFORMANDO** declararon **IMPROCEDENTE** el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario.

3. ORDENARON, devolver oportunamente los actuados al Juzgado Civil de Huari a cargo de los procesos con la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 para la continuación de su trámite, notificándose. **Interviniendo como Juez Superior Unipersonal al Magistrado Francisco Fidel Calderón Lorenzo**

SS

CALDERON LORENZO

Anexo-5. Declaración de compromiso ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado: **CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS; EXPEDIENTE 00005-2016-0-0206-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, HUARI, PERU.2021**, se accedió a información, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, el autor declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc., para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declaro conocer el contenido de Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, y veracidad, y las fuentes utilizadas fueron citadas y referenciadas conforme a las normas APA, en síntesis, es un trabajo original.

Huaraz, marzo del 2021

Ángel Alberto Sandoval Reynoso

DNI N° 3230481