



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y  
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN  
POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL  
EXPEDIENTE N°00161-2014-0-2011-JM-LA-01, DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA. 2020**

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

**AUTOR**

**MERCY AURORA ERAZO GALARRETA  
COD.ORCID: 0000-0003-4548-3299**

**ASESOR**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA  
COD. ORCID: 0000-0001-6049-088X**

**PIURA – PERÚ  
2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Mercy Aurora Erazo Galarreta  
COD.ORCID: 0000-0003-4548-3299  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de  
Pregrado Piura, Perú

### **ASESOR**

Elvis Marlon Guidino Valderrama  
COD. ORCID: 0000-0001-6049-088X  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de  
derecho y ciencias políticas, escuela profesional de derecho,  
Piura, Perú

### **JURADO**

Carlos César Cueva Alcántara  
COD. ORCID: 0000-0001-5686-7488

Gabriela Lavallo Oliva  
COD. ORCID: 0000-0002-4187-5546

Rafael Humberto Bayona Sánchez  
COD. ORCID: 0000-0002-8788-9791

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Mgtr. CARLOS CUEVA ALCANTARA  
PRESIDENTE**

**Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SANCHEZ  
MIEMBRO**

**Mgtr. GABRIELA LAVALLE OLIVO  
MIEMBRO**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA  
ASESOR**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios, mis padres, mis hijos:**

A Dios, por su amor único y verdadero, por reconfortar

Mi espíritu y darme fuerzas para seguir adelante,

A mis padres, mis hijos por su apoyo moral brindado

Culminar mis estudios como profesional en Derecho.

### **A los docentes universitarios de la ULADECH-católica:**

Por el asesoramiento que siempre me brindaron, haciendo posible adquirir nuevos conocimientos, en mi formación profesional como Abogada.

*Mercy Aurora Erazo Galarreta*

## **DEDICATORIA**

### **A nuestro Señor Altísimo:**

Porque tú Señor eres mi todo, tú me colmas  
De bendiciones, contigo a mi derecha nada.  
Me hará caer, gracias Señor por darme  
sabiduría.

Y llenar mi corazón de mucho amor y  
finalmente. Comprender que sin tu ayuda no  
habría podido. Llegar a la meta trazada, de  
ser una profesional En Derecho.

### **A mí querido padre Dios**

Quien goza del reino de Dios, que me  
inculcó valores que a través del tiempo se  
han ido fortaleciendo.

*Mercy Aurora Erazo Galarreta*

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** arbitrario, calidad, indemnización, motivación, resolución y sentencia.

## **ABSTRACT**

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on compensation for arbitrary dismissal and others, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 00161-2014-0-2011-JM -LA-01, of the Judicial District of Piura, Piura. 2020. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection was carried out, from a file selected by convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, pertaining to: the first instance sentence was of rank: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

**Keywords:** arbitrary, quality, compensation, motivation, resolution and sentence.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
<b>Resumen</b>	vi
Abstract	vii
Índice general	viii
Índice de cuadros	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	<b>07</b>
2.1. Antecedentes	07
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b>	<b>08</b>
<b>2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las Sentencias en estudio</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1.1. Acción</b>	<b>10</b>
2.2.1.1.1. Concepto	10
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción	11
2.2.1.1.3. Materialización de la acción	12
2.2.1.1.4. Alcance	12
<b>2.2.1.2. La jurisdicción</b>	<b>12</b>
2.2.1.2.1. Conceptos	12
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción	12
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	13
<b>2.2.1.3. La Competencia</b>	<b>15</b>
2.2.1.3.1. Conceptos	15
2.2.1.3.2. Regulación de la competencia	16
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia	16
2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio	17
<b>2.2.1.4. La pretensión</b>	<b>17</b>
2.2.1.4.1. Definiciones	17

2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones	18
<b>2.2.1.5. El proceso</b>	<b>21</b>
2.2.1.5.1. Conceptos	21
2.2.1.5.2. Funciones del proceso	21
2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional	21
2.2.1.5.4. El debido proceso formal	22
2.2.1.5.4.1. Concepto	22
2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso	22
<b>2.2.1.6. El proceso laboral</b>	<b>24</b>
<b>2.2.1.7. El proceso ordinario laboral</b>	<b>24</b>
2.2.1.7.1. El pago de beneficios sociales	25
2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso civil	25
2.2.1.7.2.1. Nociones	25
2.2.1.7.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	25
<b>2.2.1.8. La demanda y la contestación de la demanda</b>	<b>25</b>
2.2.1.8.1. La demanda	25
2.2.1.8.2. La contestación de la demanda	26
2.2.1.8.3. La demanda y la contestación de la demanda en el proceso judicial	26
<b>2.2.1.9. La prueba</b>	<b>27</b>
2.2.1.9.1. En sentido común.	27
2.2.1.9.2. En sentido jurídico procesal	27
2.2.1.9.3. Concepto de prueba para el Juez	27
2.2.1.9.4. El objeto de la prueba	28
2.2.1.9.5. El principio de la carga de la prueba	28
2.2.1.9.6. Valoración y apreciación de la prueba	28
2.2.1.9.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	29
2.2.1.9.7.1. Documentos	29
<b>2.2.1.10. Las resoluciones judiciales</b>	<b>30</b>
2.2.1.10.1. Definición	30
2.2.1.10.2. Clases de resoluciones judiciales	31
<b>2.2.1.11. La Sentencia</b>	<b>31</b>
2.2.1.11.1. Definiciones	31
2.2.1.11.2. Estructura contenida de la sentencia.	31
2.2.1.11.2.1. En el ámbito de la doctrina	31

2.2.1.11.2.2. En el ámbito normativo procesal civil	32
2.2.1.11.2.3. En el ámbito de la Jurisprudencia	33
2.2.1.11.3. La motivación de la sentencia	33
2.2.1.11.3.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso	33
2.2.1.11.3.2. La obligación de motivar	34
2.2.1.11.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia	34
<b>2.2.1.12. Los Medios Impugnatorios.</b>	<b>34</b>
2.2.1.12.1. Definiciones	34
2.2.1.12.2. Clases de medios impugnatorios	35
2.2.1.12.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	36
<b>2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio</b>	<b>37</b>
<b>2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia</b>	<b>37</b>
<b>2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el pago de beneficios sociales</b>	<b>37</b>
<b>2.2.2.2.1. Beneficios Sociales</b>	<b>37</b>
2.2.2.2.1.1. Conceptos	37
<b>2.2.2.2.1.2. Beneficios sociales que tenemos</b>	<b>37</b>
2.2.2.2.1.2.1. Gratificaciones	37
2.2.2.2.1.2.2. Compensación por tiempo de servicios	39
2.2.2.2.1.2.3. Descanso Vacacional Anual	40
<b>2.2.2.2.2. El trabajo</b>	<b>41</b>
2.2.2.2.2.1. Derecho del trabajo	42
2.2.2.2.2.2 Características del derecho del trabajo	43
<b>2.2.2.2.3. Mecanismos de protección del trabajo</b>	<b>43</b>
2.2.2.2.3.1. Estabilidad laboral	43
<b>2.2.2.2.4. Indemnización por despido arbitrario</b>	<b>45</b>
2.2.2.2.4.1. La indemnización como respeto a la dignidad del trabajador	46
<b>2.2.2.2.5. El contrato de trabajo y la relación laboral</b>	<b>47</b>
2.2.2.2.5.1. El contrato de trabajo	47
2.2.2.2.5.1.1. Formas de extinción del contrato de trabajo	51
2.2.2.2.5.2 La relación laboral.	53
2.2.2.2.5.2.1. Elementos de la relación laboral.	51

<b>2.2.2.2.6. Despido.</b>	<b>56</b>
2.2.2.2.6.1. Definición.	56
2.2.2.2.6.2. Características.	56
2.2.2.2.6.3. Tipos de despidos.	56
2.2.2.2.6.4. El despido y los derechos fundamentales.	60
2.2.2.2.6.5. El despido y la dignidad del trabajador	61
2.2.2.2.6.6. Indemnización por Despido arbitrario y su regulación	61
2.2.2.2.6.7. Formalidades del Despido	63
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>65</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>67</b>
3.1. Tipo y nivel de investigación	67
3.2. Diseño de investigación	67
3.3. Objeto de estudio y variable en estudio	68
3.4. Fuente de recolección de datos.	68
3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos	68
3.6. Consideraciones éticas	69
3.7. Rigor científico.	69
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>70</b>
4.1. Resultados	70
4.2. Análisis de los resultados	127
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>133</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>136</b>
Anexo 1: Operacionalización de la variable	139
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.	148
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.	157
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia	158

## ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	<b>Pág.</b>
<b>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia</b>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	70
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	83
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	90
<b>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</b>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	93
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	100
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	120
<b>Resultados consolidados de las sentencias en estudio</b>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	123
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	125

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación estará referida a la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JR-LA-01, tramitado en el Distrito Judicial Piura, Perú, 2020.

La investigación proviene de la línea de investigación cuyo título es “Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales según la línea de investigación de derecho aprobada en el año 2013 en la Universidad Católica Los ángeles de Chimbote mediante Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 y Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013.

Al efecto la investigación tiene como objeto de estudio las sentencias judiciales que viene a ser “Resoluciones judiciales que ponen fin a un litigio” (Peña Cabrera, 2008, p. 535)

La investigación tiene como problema: ¿Cuál es la calidad de 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° 00161-2014-0-2011-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura- Piura, 2020?

Para resolver el problema se traza un objetivo general el cual será determinar la calidad de 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° 00161-2014-0-2011-JR-LA-01, del distrito judicial Piura - Piura, 2020; trazándonos objetivos específicos:

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

Metodológicamente La investigación es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizara, de un expediente seleccionado mediante muestreo por

conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaran que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia comprobará o rechazará la hipótesis planteada.

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

***En el contexto internacional:***

En España, Torreblanca, (2012) señala: Hay una pesada carga procesal que tienen los Tribunales Internacionales con relación a los procesos civiles y que constituye un aproximado del 70% del universo de procesos constitucionales que conoce el Colegiado constitucional; información que demuestra la litigiosidad de los justiciables con esta herramienta procesal de tutela de derechos fundamentales. (p. s/n)

Asimismo, en América Latina, según Rico y Salas (s.f.) que investigaron “La Administración de Justicia en América Latina”, para el Centro de la Administración de justicia de la Universidad Internacional de la Florida (CAJ/FIU), se reportó que:

La administración de justicia cumplió un rol importante en el proceso de democratización de la década de los 80, y que en los países del sector existen problemas de carácter normativo; social; económico, y político, similares, en lo normativo hallaron: a) Tendencias a copiar modelos foráneos con escasa o ninguna referencia de las realidades sociales y económicas donde se aplica. b) No hay coordinación entre las instituciones reguladoras, de ahí que existan normas contradictorias; porque el Poder Legislativo no es el único organismo con potestad para legislar; en lo socio económico hallaron. a) Crecimiento rápido de la población. b) Desplazamiento de las zonas rurales hacia las zonas urbanas. c) Incremento considerable de la criminalidad. d) Gran demanda de solución de conflictos en el sistema judicial generando sobrecarga procesal, y en la población, aumento del sentimiento de inseguridad frente al delito e insatisfacción ante el sistema, que es incapaz de garantizar la seguridad pública; en lo político sostienen: que la criminalidad generó rigor en su represión; y citan como ejemplo el autogolpe de Fujimori en 1992, que estuvo basado en el incremento de la delincuencia y la incapacidad de las autoridades políticas para frenarlo; en asuntos de derechos humanos afirmaron que hubo significativas mejoras; pero el proceso de democratización no consiguió su total respeto; porque aún existían violación de derechos humanos en diversos países del sector;

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

### ***En relación al Perú***

Pásara, (2010) En los últimos años se observaron niveles de desconfianza social y debilidad institucional de la administración de justicia; alejamiento de la población del sistema; altos índices de corrupción, y una relación directa entre la justicia y el poder, con efectos negativos. También, se reconoce que el sistema de justicia pertenece a un “viejo orden”, corrupto en general, y con serios obstáculos para el ejercicio real de la ciudadanía por parte de las personas (p. s/n).

Asimismo, según proetica (2010), basada en la encuesta realizada por IPSOS Apoyo, la mitad de la población peruana (51%) expone, que el principal problema que afronta el país, es la corrupción; que lejos de disminuir aumenta, que a su vez, es un freno para el desarrollo del Perú.

Esta situación, permite afirmar que la administración de justicia se materializa, en un contexto complejo, tal es así; que en 1999, Eguiguren, expuso: para nadie es un secreto que la mayoría de los peruanos no confían en el sistema judicial; que están decepcionados de la administración de justicia, que se ha interiorizado la impresión de que el Poder Judicial es un reducto en el que todavía subsisten ritos y prácticas anacrónicas, donde el “formalismo” tiende dramáticamente a prevalecer sobre la misión de hacer justicia.

En relación a lo expuesto, se observa que, el Estado peruano, realiza diversas actividades orientadas a mitigar esta problemática, conforme se evidencia en:

El Proyecto Mejoramiento de los Servicios de Justicia en el Perú, que involucra al Ministerio de Economía, el Banco Mundial, y el Concejo Ejecutivo del Poder Judicial, mediante el cual se busca revertir, el estado que atraviesa la administración de justicia en el Perú, se han trazado metas en determinados componentes; tales como: *En el mejoramiento de servicios de justicia*; busca mejorar los servicios de justicia que brinda el Poder Judicial, orientada a fortalecer la capacidad institucional y lograr mejoras específicas en el suministro de servicio de justicia en las Cortes Superiores y Especialidades Seleccionadas. *En asuntos de recursos humanos*, hay actividades orientadas a: optimizar el desempeño de los recursos humanos del sector justicia a través de la internalización de una filosofía de trabajo inspirada en nuevos valores institucionales que coadyuve a mejorar las relaciones interpersonales, el clima laboral las competencias

del personal, y fundamentalmente la vocación de servicio a la comunidad, que implica un proceso de articulación de esfuerzos entre el Poder Judicial, el Consejo Nacional de la Magistratura y la Academia de la Magistratura, para tener una visión unívoca en los nuevos perfiles y desarrollo de competencias necesarias de los cargos claves del personal jurisdiccional. *En el tema mejoramiento de los servicios de Justicia*, pretende: mejorar los servicios de justicia, a través de una entrega eficiente y oportuna de los servicios que brinda el Poder Judicial, para esto se apoya en fortalecer la capacidad institucional y lograr mejoras específicas en el suministro de servicios de justicia en las Cortes Superiores y Especialidades Seleccionadas, en el marco de una operación piloto. *En el componente acceso a la Justicia*, busca: desarrollar una estrategia en la lucha contra la corrupción, capacitando a los magistrados y funcionarios de la OCMA, mejorando la reglamentación vigente, difundiendo su labor y modernizando su equipamiento. En síntesis: Busca mejorar el acceso de los ciudadanos de menores recursos a la justicia, fortaleciendo los servicios de ayuda legal y conciliación en materia de familia, promoviendo campañas participativas y alianzas estratégicas con la sociedad civil y fortaleciendo la justicia de paz y los juzgados de familia; entre otros (Proyecto de Mejoramiento de los Sistemas de Justicia -Banco Mundial -Memoria 2008).

Lo expuesto, revela que el Estado peruano, sí bien ha efectuado medidas dirigidas a afrontar la problemática que comprende a la administración de justicia; sin embargo garantizar una administración de justicia, aún requiere continuar con la creación y prácticas estratégicas y sostenibles, capaces de revertir o mitigar sustancialmente el estado de las cosas en materia de administración de justicia en el Perú; porque desde antiguo y actualmente, aún se ciernen opiniones desfavorables respecto a ésta labor estatal.

#### ***En el ámbito local***

De acuerdo los medios de comunicación, existe críticas al accionar de jueces y fiscales, lo cual expresó el presidente del Colectivo por la Sociedad Civil –REMA, conforme se difundió en la prensa escrita.

Por su parte, desde la perspectiva de los Colegios de Abogados, también, hay actividades orientadas a evaluar la actividad jurisdiccional, denominados referéndums, cuyos resultados dan cuenta, que algunos magistrados cumplen su labor, dentro de las expectativas de los profesionales del derecho; pero también, hay quienes no alcanzan la aprobación de ésta consulta, cabe precisar que el referéndum comprende a jueces y fiscales, de un determinado distrito judicial; sin embargo es poco sabido cuál es la

finalidad, y mucho menos la utilidad de estos hallazgos; puesto que, se publican los resultados, pero no se sabe de su aplicación o implicancia práctica en el contexto que ocupa a la presente investigación.

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

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

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00161-2014-0-2011-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Piura- Piura, 2020, que comprende un proceso sobre indemnización por despido arbitrario y otros; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró Fundada la demandada interpuesta por don A, sobre indemnización por despido arbitrario y otros contra B, en consecuencia Ordénese la demandada el Pago de los siguientes montos: 25,810.47 soles (veinticinco mil ochocientos diez soles con 47/100 céntimos), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, horas extras, domingos y feriados, más los intereses legales, costas y costos procesales, que serán liquidados en ejecución de sentencia, con costas y costos del proceso.

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

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisdiccionales pertinentes, en el Expediente N° 00161-2014-0-2011-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura; 2020?

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, doctrinarios y jurisdiccionales pertinentes, en el Expediente N° 00161-2014-0-2011-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura; 2020

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

***Respecto a la sentencia de primera instancia***

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

***Respecto a la sentencia de segunda instancia***

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

Finalmente, la investigación se justifica, porque los resultados servirán para hacer un análisis de la calidad de las sentencias emitidas aplicando parámetros considerados en el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial relacionados con la sentencia, Asimismo, servirán para los responsables de la función jurisdiccional del ámbito nacional, regional y local, y los usuarios de la administración de justicia. En consecuencia, los resultados son de interés para quienes dirigen las instituciones, porque se constituyen en fundamentos fácticos para diseñar, sustentar y ejecutar políticas de mejora continua orientadas a disminuir o resolver insatisfacciones de los usuarios y litigantes. De igual manera, los resultados servirán para motivar a las autoridades, profesionales y estudiantes de la carrera de derecho, así como a la sociedad en general a tomar conocimiento de la realidad de la administración de justicia, participar en los procesos de reforma y buscar en conjunto un modelo adecuado para una correcta Administración de Justicia.

Otros destinatarios de los resultados, son las universidades, entre ellos la misma ULADECH Católica, porque los hallazgos sirven de base para replantear los planes de estudios y contenidos de las asignaturas. Asimismo, los profesionales del derecho, estudiantes, público en general, interesados en asuntos jurídicos vinculados a temas

jurisdiccionales, quienes pueden encontrar en el presente trabajo contenidos vinculados a los requisitos de una sentencia conforme disponen los fundamentos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales y aplicarlos en su formación y ejercicio profesional.

Su finalidad inmediata es construir el conocimiento jurídico articulando la teoría y la práctica; y la mediata es contribuir a la transformación de la administración de Justicia en el Perú, a partir del análisis de una sentencia que ha puesto fin a un conflicto cierto.

Los hallazgos repercuten no sólo en el ámbito académico profesional del autor, porque lo ha involucrado en el estudio minucioso de un proceso real; sino también en el ámbito jurisdiccional, porque el solo hecho de que un sector de la sociedad ha tomado como objeto de estudio las sentencias, sensibiliza a los operadores de justicia de tal forma que al momento de emitir las sentencias, muy al margen de que todos los jueces saben que las sentencias que emiten y suscriben en causas de su competencia, son examinadas por las partes, sus abogados y por los órganos revisores, en el caso del presente trabajo de investigación no tiene por finalidad interesarse por el fondo, sino por la forma, los propósitos son distintos, en consecuencia pondrán más empeño al explicitar sus decisiones judiciales.

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

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

Según Gonzáles, (2006) en Chile investigó “*La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*”, y sus conclusiones fueron:

**a)** La sana crítica en el ordenamiento jurídico chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. **b)** Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. **c)** La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador. (p. s/n)

Tamayo, (2012) investigó sobre la Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano refiere que

El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración se sustenta en que todo trabajo que es fuente de riqueza debe ser remunerado. El contenido constitucional del derecho a una remuneración suficiente implica la protección del salario ante el cobro de las deudas que el trabajador mantiene impagas frente a terceros distintos del empleador. Esto es así porque el derecho a una remuneración suficiente se nutre de la garantía constitucional de la intangibilidad del salario. De acuerdo con la Constitución y el Código Procesal Constitucional, el contenido constitucional del derecho a la remuneración goza de una tutela procesal de nivel constitucional (p. 205)

Basabe, (2013), hizo un estudio titulado “*Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región*”, y sus conclusiones fueron: a) La calidad de las decisiones judiciales, teniendo en cuenta los cuatro indicadores: aplicación del texto legal, interpretación del texto legal, aplicación de doctrina jurídica; y, aplicación de precedentes jurisprudenciales; fueron en los países

de la siguiente manera: Colombia y Costa Rica son los países que obtienen los mejores resultados, mientras que Ecuador presenta la Corte Suprema con decisiones judiciales de más baja calidad entre toda la muestra. Chile y sobre todo Uruguay, contra intuitivamente, son países en los que la calidad de las decisiones judiciales de sus jueces supremos ha recibido una calificación relativamente baja, a diferencia de las elevadas puntuaciones que se atribuye a estos países en otros índices. b) Con respecto a los factores que explicarían por qué unos jueces supremos dictan decisiones judiciales de mayor calidad que otros, se identificó que las variables de mayor determinación son la ausencia relativa de independencia judicial y los altos niveles de corrupción afectan también a la calidad de las decisiones asumidas por los jueces; mientras que como variables de menor determinación son la formación académica y la experiencia docente de los jueces. (p. s/n)

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las Sentencias en estudio**

#### **2.2.1.1. Acción**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

En la doctrina:

En sentido procesal y en opinión de Couture, (citado por Huarhua, 2017) se le entiende en tres formas:

**Como derecho;** se afirma que el actor carece de acción; lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar.

**Como pretensión;** es el más usual, de ahí que se diga acción fundada y acción infundada, de acción real y personal, de acción civil y penal. En este sentido la acción, es la pretensión que se tiene como un derecho válido en nombre del cual se interpone una la demanda respectiva; de ahí que se diga fundada o infundada la demanda.

**Como acto provocador de la actividad jurisdiccional;** es el poder jurídico que tiene todo individuo como tal, por el solo hecho de serlo; es decir como un derecho cuyo ejercicio le permite acudir ante los jueces demandando amparo de una pretensión. De ahí que se diga al margen que la pretensión sea amparada o no, el poder de accionar siempre estará presente. (p. 25)

Por su parte Martel, (citado por Huarhua, 2017) expone que en la doctrina moderna; el término acción tiene tres afirmaciones fundamentales:

**Es un derecho autónomo;** porque es independiente del derecho subjetivo (la pretensión), que se reclama en el proceso.

**Es un derecho abstracto;** porque la acción lo poseen todas las personas por la sola condición de ser personas, ya sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.

**Es un derecho público;** porque no se dirige contra la parte contraria, sino contra el Estado representado por el Juez. (p. 25)

Finalmente, según Monroy, (citado por Huarhua, 2017) quien además de destacar la naturaleza constitucional de la acción, agrega que es público, subjetivo, abstracto y autónomo:

**Es público;** el sujeto pasivo del derecho de acción es el Estado, porque es a él a quien se le dirige.

**Es Subjetivo;** se encuentra permanentemente en todo sujeto por el sólo hecho de ser sujeto, muy al margen si éste tiene la intención de hacerlo efectivo o no.

**Es abstracto;** no requiere de un derecho sustantivo o material que lo sustente o lo impulse. Se materializa como exigencia, como demanda de justicia; es decir muy al margen de si el derecho solicitado (pretensión), existe o no.

**Es autónomo;** tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras sobre su ejercicio, etc. (p. 26)

Finalmente Martel, (2003) expone: Es pacífico admitir que la acción no debe confundirse con la pretensión. Esta última es el derecho concreto, y aquella es el derecho abstracto. La pretensión es, entonces, el contenido de la acción, su desarrollo concreto. La acción es el derecho a poner en actividad el aparato jurisdiccional, en tanto que la pretensión es el derecho a obtener todos los actos procesales necesarios para el reconocimiento del derecho, lo que comprende la sentencia y su ejecución.

Si la pretensión es el desarrollo concreto del derecho de acción, las formas clásicas de clasificar a la acción, también le resultan aplicables. De esta manera, podemos hablar de pretensiones de cognición, ejecución o cautelar, según sea para la declaración de un derecho, su ejecución o aseguramiento, respectivamente” (p. 28).

En la jurisprudencia: Cas.1778-97-Callao. Revista Peruana de Jurisprudencia. T. I. p. 195 “(...) El ejercicio de la acción representa la facultad o el poder jurídico del justiciable de acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela efectiva independientemente de que cumpla los requisitos formales o que su derecho sea fundado, es decir, con la sola interposición de la demanda” (Cajas, 2011, p. 556).

#### **2.2.1.1.2. Características del derecho de acción**

Además de lo expuesto, siendo la acción una institución inherente a la persona y cuyo ejercicio genera el proceso. (Huarhua, 2017)

Tomando lo que expone Águila, (2010) se puede agregar a modo de características de la acción lo siguiente:

**A. Es una especie dentro del Derecho de Petición.** Porque nos permite y otorga la facultad de comparecer ante una autoridad para solicitar un derecho y/o pretensión.

**B. Es un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo.** Porque toda persona sea natural o jurídica, puede concurrir al estado por intermedio del poder judicial a fin requerir a esta tutela jurisdiccional.

### **2.2.1.1.3. Materialización de la acción**

La acción, se ve materializada mediante una demanda, la misma que contiene una pretensión, formulada por la parte demandante donde se busca que se le reconozca o se cumpla con su derecho.

### **2.2.1.1.4. Alcance**

Cajas, (2011).

Se puede citar la norma contenida en el Art. 3° del Código Procesal Civil, que establece “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código” (p. s/n)

## **2.2.1.2. La jurisdicción**

### **2.2.1.2.1. Conceptos**

Quisbert, (2009) La jurisdicción (en latín: iuris dictio, „decir o declarar el derecho a su propio gobierno“) es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes. (p. s/n)

La Jurisdicción es la potestad y poder que tiene el estado para resolver conflictos de las personas naturales y jurídicas, utilizando la ley como medio de presión para el fiel cumplimiento de lo resuelto por la administración de justicia asimismo la jurisdicción hace referencia del territorio donde esta potestad es ejercida.

### **2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción**

Para Hugo Alsina, citado por Águila (2010), los elementos de la jurisdicción son:

**a. La notio.** Que es la aptitud del juez para conocer determinado asunto. Es la capacidad que tiene el juez para conocer el litigio, de examinar el caso propuesto y decidir si tiene competencia o no. Como dice Cuba, R. (1998) citando a Florencio Mixan Mass es "*el conocimiento en profundidad del objeto de procedimiento*" (p. 79)

**b. Vocatio.** Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso, se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido, es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades establecidas.

**c. Coertio.** Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso a efecto de hacer posible su desenvolvimiento, los mismos que pueden ser sobre personas o bienes.

**d. Judicium.** Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva. Más que una facultad es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso: sentencias de mérito, poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo.

**e. Ejecutio.** Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

### **2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional**

Según Bautista, (2006) “los principios son como directivas dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso”. (p. s/n)

**Principio de Unidad y Exclusividad.** El principio de unidad y exclusividad, es la prohibición constitucional que tiene el legislador, para otorgar potestad jurisdiccional a órganos que no conforman el Poder Judicial.

**Principio de Independencia Jurisdiccional.** El Tribunal Constitucional ha sostenido en los fundamentos 16 a 19 de la sentencia recaída en el Exp. 004-2006PI/TC: que “el principio de unidad de la función jurisdiccional tiene como una de sus principales funciones garantizar la independencia de los órganos que administran justicia. Como tal, la independencia judicial se constituye en uno de los principios medulares de la función jurisdiccional, sin la cual simplemente no se podría la existencia de un estado de justicia”.

**Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.** Cubas, (2008), Refiere que nuestra doctrina acepta que el debido proceso legal, es la institución del derecho Constitucional procesal que identifica a los principios y presupuestos procesales mínimos que deben reunir todo proceso jurisdiccional para asegurar al justiciable la certeza, justicia y legitimidad de un resultado, este se encuentra conformado por todas las garantías que estén en concordancia con el fin de dotar a una causa penal de los mecanismos que protejan a la persona sometida a ella. (p. s/n)

Así lo entiende el Tribunal Constitucional al sostener que “el debido proceso implica el respeto, dentro de todo proceso, de los derechos y garantías mínimas con que debe contar todo justiciable, para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia. Tal es el caso de los derechos al Juez natural, a la defensa, a la pluralidad de instancia, acceso a los recursos de probar, plazo razonable, etc.

Cabe precisar que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de todas las personas a tener acceso al sistema judicial y a obtener del mismo una resolución fundada en derecho y por tanto motivada, el contenido de este derecho comprende: a.-El derecho al acceso a los Tribunales, b.-El derecho a obtener una sentencia fundada en derecho. c.- El derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales. d.-El derecho a un recurso legalmente efectivo. La Constitución Política del Estado en su Título IV, Capítulo VIII, artículo 139°: Principios De La Administración De Justicia señala en el inc. 3°. ***La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional***: Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

**Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales.** La Sala de lo penal del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia, de fecha 16 de julio de 2014 (recurso número 2249/2013), por la que confirma la condena por prevaricación a una magistrada que, estando de Guardia de Diligencias en un Juzgado, dictó auto adoptando medidas cautelares de precinto de un local comercial sin adoptar ninguna medida de acreditación de los hechos denunciados y sin audiencia del denunciado para, al día siguiente, acordar la administración judicial de la sociedad titular de dicho local, sin mayor motivación, y designando para dicho cargo a un letrado con el que quedó acreditado que tenía amistad íntima. Más allá del caso concreto, el interés de la sentencia radica en el repaso que realiza sobre la jurisprudencia de la Sala sobre el delito de prevaricación judicial; el concepto de resolución injusta; el alcance de la expresión "a sabiendas"; el contenido del deber de motivación de las resoluciones judiciales y las consecuencias de su incumplimiento, así como sobre las diferencias entre el dolo y el móvil en este delito.

El ineludible requisito de la motivación impone la consignación, tras el racional juicio apreciativo de la prueba, de la declaración de hechos probados clara y precisa en la que se han de afrontar, el punto de vista fáctico, cuantas cuestiones se hallan enlazadas con las cuestiones que han de resolverse en el fallo, equivaliendo la omisión del relato histórico, a la falta de motivación al adolecer la sentencia de uno de los presupuestos necesarios para su construcción y que el procesal existe no solo cuando hay ausencia absoluta hechos probados, sino cuando la sentencia se limita a declarar genéricamente que no están probados los hechos.

**Principio de la Pluralidad de la Instancia.** La Pluralidad de instancia constituye un principio y a la vez un derecho inherente a la naturaleza propia de la función jurisdiccional. Esta materia se encuentra prevista en el inciso 6 del artículo 139 de la Constitución vigente, en los siguientes términos: En nuestro país su regulación constitucional se inicia con la Constitución de 1823. De manera concordante y con sujeción a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, la materia objeto de comentario se encuentra contemplada en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Geldres, (s/f) considera que su génesis se remonta a la decisión adoptada por el cónsul romano Publio Valerio aproximadamente unos 450 a. C. Al respecto dicha autoridad - más conocida como "Publico" que significa amigo del público- concedió a todo ciudadano condenado a muerte o a la flagelación, el derecho de apelar ante la Asamblea.

La instancia se entiende como una de las etapas o grados del proceso. En puridad, se trata del ejercicio del derecho al recurso impugnatorio. Así, lo que resulta cautelado es que las decisiones de los jueces y tribunales, una vez terminada una etapa del proceso, pueda ser objeto de una ulterior revisión que tiene en cuenta su actuación y el fallo.

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

**Principio de Economía Procesal.** Consiste en procurar la obtención de mayores resultados con el empleo de la actividad procesal que sea necesaria. Está referido al ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos. El ahorro de tiempo está referido a que el proceso no se debe desarrollar tan lento que parezca inmóvil, ni tan rápido que implique la renuncia a las formalidades indispensables. El ahorro de gastos se refiere a que los costos del proceso no impidan que las partes hagan efectivos sus derechos.

### **2.2.1.3. La Competencia**

#### **2.2.1.3.1. Conceptos**

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

(Couture, 2002). En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

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

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002). En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

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

#### **2.2.1.3.2. Regulación de la competencia**

La competencia está regulada, en la Sección Primera, Título II, desde los art. 5 hasta el art. 47.

#### **2.2.1.3.3. Determinación de la competencia**

Según el art. 5, “corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la ley a otros órganos jurisdiccionales”.

Según el art. 6, “la competencia sólo puede ser establecida por la ley. La competencia civil no puede renunciarse ni modificarse, salvo en aquellos casos expresamente previstos en la ley o en los convenios internacionales respectivos”.

Según art. 7, “ningún Juez Civil puede delegar en otro la competencia que la ley le atribuye. Sin embargo, puede comisionar a otro la realización de actuaciones judiciales fuera de su ámbito de competencia territorial”.

**Determinación de la competencia.** Según Artículo 8. “La competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario”.

**Competencia por materia.** Según Artículo 9.-“La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan”.

**Competencia por cuantía.** Según Artículo 10.-La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio conforme a las siguientes reglas:

1. De acuerdo a lo expresado en la demanda, sin admitir oposición al demandado, salvo disposición legal en contrario; y
2. Si de la demanda o sus anexos aparece que la cuantía es distinta a la indicada por el demandante, el Juez, de oficio, efectuará la corrección que corresponda y, de ser el caso, se inhibirá de su conocimiento y la remitirá al Juez competente.

#### **2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio**

En el caso en estudio, que se trata de pago de beneficios sociales, la competencia corresponde a un Juzgado civil, así lo establece la nueva ley procesal de Trabajo Ley 29497

#### **2.2.1.4. La pretensión**

##### **2.2.1.4.1. Definiciones**

Couture, (2009) “La pretensión es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva. En otras palabras: la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica”. (p. 72)

Bautista (2010) manifestó que la “pretensión es la petición (petitum) o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico” (p.211).

Echandia (2004), definió La pretensión como: el efecto jurídico concreto que el demandante (en el proceso civil, laboral, contencioso-administrativo) o el querellante o denunciante y el Estado a través del juez o del fiscal, según el sistema vigente (en los procesos penales), persiguen con el proceso, efecto al cual se quiere vincular al demandado si lo hay o al imputado y luego procesado. (p.214)

#### **2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones**

Es la institución procesal que explica la naturaleza de aquellos procesos en los que se advierte la presencia de más de una pretensión o más de dos personas en un proceso.

**Clasificación:** Podemos clasificar la acumulación en:

**A.-Acumulación Objetiva.** Existe acumulación objetiva cuando en el proceso se demanda más de una pretensión. V.gr.: Resolución de contrato más indemnización por daños y perjuicios.

**1. Acumulación Objetiva Originaria de pretensiones.** Esta institución se presenta cuando existen más de dos pretensiones en la presentación de la demanda. Para la procedencia de esta clase de acumulación de pretensiones se requiere, que dichas pretensiones no sean contradictorias entre sí, salvo que se propongan en forma alternativa, o subordinada. Uno de los elementos indispensables para la procedencia de la acumulación, es que exista conexidad entre dichas pretensiones; el artículo 84° del Código Procesal Civil señala que existe conexidad entre las pretensiones, cuando se presentan elementos comunes entre las distintas pretensiones a acumularse o por lo menos elementos afines entre ellas, por otra parte el 83° del mismo cuerpo legal indica que la acumulación de pretensiones objetiva, es originaria, cuando en una demanda se proponen dos o más pretensiones y es sucesiva, cuando se proponen o se integran otras pretensiones después de iniciada la demanda, generalmente las pretensiones que integran al ampliar o modificar la demanda. (Huarhua, 2017)

**2. Acumulación de pretensiones principales.** Pueden acumularse dos o más pretensiones principales, siempre que no sean contradictorias entre sí. En las disposiciones Modificatorias, el Código Civil, establece expresamente, que son acumulables en un mismo proceso, las pretensiones de Petición de Herencia y la Declaratoria de heredero. En este caso, es pretensión principal, la declaración de heredero y también la de petición de herencia, que se proponen en la demanda como pretensiones principales, esto de acuerdo al art. 664 del código civil). (Huarhua, 2017 p. 42)

**3. Acumulación de pretensiones subordinada.** En ella se presentan pretensiones que tienen una relación de principal a subordinada, el desamparo de una conduce al Juez a pronunciarse respecto a otra. La relación de subordinación debe ser expresada por el demandante (de lo contrario se puede declarar improcedente la demanda por lo establecido en inciso 7 del artículo 427° del C.P.C.). (Huarhua, 2017 p. 42)

**4. Acumulación de pretensiones alternativas.** Huarhua, (2017) “En este caso, el demandante, en su demanda propone dos pretensiones, de tal manera que el demandado,

tiene la facultad de elegir cuál de las pretensiones debe cumplir; si el demandado no ejerce la facultad de elegir la pretensión a cumplir, el demandante es quien elige, en la ejecución de la sentencia”. (p. 42)

**5. Acumulación de pretensiones accesorias.** Al momento de interponer la demanda, el demandante advierte que una de ellas tiene la calidad de principal ya que las otras dependen de la puesta como principal, por ello adquiere el nombre de accesoria, el código procesal civil indica que, como excepción las pretensiones accesorias, puede integrarse y acumularse a la pretensión principal, hasta el día de la Audiencia de Conciliación. (Huarhua, 2017)

**6. Acumulación objetiva originaria de pretensiones autónomas.** En la casuística procesal, y la doctrina lo admite, encontramos este tipo de acumulación de pretensiones procesales que no se subsumen dentro de la clasificación anotada (subordinada, alternativa y accesoria), en la que perfectamente pueden ampararse unas y desestimarse otras, por tener cada un supuesto de hecho propios y amparo legal diferente, sin sujeción de una pretensión con otra. Hay autores que designan a este tipo de acumulación como acumulación objetiva originaria de pretensiones autónomas. (Huarhua, 2017 p. 44)

“Sin embargo, este tipo de acumulación de pretensiones es viable proponerse, pues tiene sustento en el principio de economía procesal y en el segundo párrafo del numeral 11 del Código Procesal Civil. El Juez perfectamente puede amparar una pretensión y desestimar las otras, dependiendo de los elementos probatorios”. (Huarhua, 2017 p. 45)

**7. Acumulación Objetiva Sucesiva de pretensiones.** Se presenta cuando se incorporan al proceso pretensiones procesales con posterioridad a la presentación, admisión y notificación con la demanda. De acuerdo a lo expuesto por Huarhua, (2017) se produce en los siguientes casos:

**a) Cuando el demandante, amplía su demanda, con una o más pretensiones.** el Art. 428 El Código Procesal Civil, establece que el demandante puede ampliar su demanda, hasta que sea notificado el demandado. Quiere decir, que se puede acumular otras pretensiones a la demanda que ha sido admitida a trámite, hasta el momento de notificarse con la resolución que lo admite, al demandado. Una vez notificado o emplazado el demandado, no es posible, ampliar la demanda o acumular nuevas pretensiones salvo las accesorias, que puede hacerse hasta la Audiencia de Conciliación. **b) Cuando el demandado reconviene (Art. 88, inc. 2, C.P.C.)** En este caso, se produce la acumulación de pretensiones, es decir, la que contiene la demanda y la que contiene la reconvenición. **c) Acumulación de procesos (Art. 88, inc. 3, C.P.C.)** se da cuando existe acumulación

de dos o más procesos, y para evitar sentencias contradictorias a pedido de parte o de oficio, el Juez tiene la facultad de ordenar la acumulación de procesos. Esta clase de acumulación de procesos está prevista en el Art. 90 C.P.C. (p. 45)

**B. Acumulación Subjetiva.** Supone la presencia de más de dos personas dentro de un proceso ya sea como demandantes, como demandados.

**1. Acumulación Subjetiva Originaria.** Habrá acumulación subjetiva originaria cuando la demanda es interpuesta por dos o más personas o es dirigida contra dos o más personas o cuando una demanda de dos o más personas es dirigida contra dos o más personas de acuerdo al art. 89, primer párrafo, del código procesal civil, es decir, cuando en la propia demanda intervienen una pluralidad de sujetos como demandantes o ella es dirigida contra una pluralidad de sujetos como demandados o cuando una pluralidad de sujetos como demandantes dirigen la demanda contra una pluralidad de sujetos como demandados. (Huarhua, 2017 p. 47)

**2. Acumulación Subjetiva Sucesiva.** Esta acumulación subjetiva sucesiva se da en dos supuestos de acuerdo al código procesal civil en su artículo 89° el primero cuando un tercero legitimado incorpora al proceso otra u otras pretensiones y la segunda cuando dos o más pretensiones intentadas en dos o más procesos autónomos, se reúnen en un proceso único.

**C. Acumulación Sucesiva.** “Se produce acumulación sucesiva de procesos, cuando dos o más pretensiones intentadas en procesos distintos, se reúnen en uno solo, por existir conexidad entre dichas pretensiones”. (Huarhua, 2017 p. 48)

“El pedido de acumulación de procesos, puede hacerse, ante cualquiera de los jueces, que tramitan los procesos. Debe anexarse al escrito donde se pide la acumulación de procesos, copia Certificada de la Demanda, de su contestación, si lo hubiera”. (Huarhua, 2017 p. 48)

Del pedido de acumulación de procesos, el Juez corre traslado a la otra parte por el plazo de Tres días. Con la contestación o vencido el plazo, el Juez, expide resolución declarando fundad o infundada la petición, en base a la prueba acompañada. La resolución que pronuncia el Juez en los pedidos de acumulación de procesos, es apelable sin efecto suspensivo; la acumulación de procesos, se ordena de oficio por el Juez, cuando los procesos se tramitan en el mismo Juzgado, esto de acuerdo al art. 90 del código procesal civil. (Huarhua, 2017 p. 49)

“Esta clase de acumulación de procesos está basada en el principio de economía procesal y evitar sentencias contradictorias”. (Huarhua, 2017 p. 49)

### **2.2.1.5. El proceso**

#### **2.2.1.5.1. Conceptos**

El proceso judicial se dirige a una serie de pasos o procedimientos a fin de resolver una controversia, cada procedimiento puede dar origen a un procedimiento distinto que el original, por ello se dice que el proceso puede envolver varios procedimientos para resolver un litigio.

#### **2.2.1.5.2. Funciones del proceso**

**Interés individual e interés social en el proceso.** Rioja, (2011) afirma que “el proceso tiene un fin de naturaleza privada pero también de naturaleza pública, pues más allá de la satisfacción personal del individuo, persigue la realización del derecho y el afianzamiento de la paz social”. (p. s/n). Castillo & Sánchez (citado por Fournier, 2019) “El debido proceso es una garantía constitucional y así lo recoge nuestra constitución al establecer que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido”. (p. 26).

**Función privada del proceso.** Vécovi, (s/f) Permite a la persona satisfacer sus pretensiones conforme a la Ley, haciéndose justicia y en este sentido viene a cumplir el proceso una efectiva garantía individual, en tal sentido señala que el problema del fin del proceso es el de saber para qué sirve y, hasta ahora se habla de la solución del conflicto, pero la doctrina discute sobre si se trata de resolver litigios, conflictos de intereses o satisfacer pretensiones, si se trata de la solución de un conflicto social (sociológico) o simplemente jurídico, o mixto, etc. (p. s/n)

**Función pública del proceso.** Según Oliveros, (2010) El proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica. (p. s/n). “La función pública del proceso, como un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; ya que a través del proceso el derecho se materializa, mediante sentencia, su fin social, proviene de la suma de los fines individuales”. (Alca, 2006 p. s/n).

#### **2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional**

Según Oliveros (2010) El debido proceso es una garantía y un derecho fundamental de todos los justiciables que les permitirá, una vez ejercitado el derecho de acción pueden,

efectivamente, acceder a un proceso que reúna los requisitos mínimos que lleven a la autoridad encargada de resolverlo a pronunciarse de manera justa, equitativa e imparcial. Es decir, aquellos elementos mínimos que resultan exigibles por los justiciables para que el proceso que se desarrolle -cualquiera que este sea-pueda permitirle acceder a la cuota mínima de justicia a la que este debe llevarle (p. 241).

#### **2.2.1.5.4. El debido proceso formal**

##### **2.2.1.5.4.1. Concepto**

Zumaeta, (2008) establece que el “Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial”. (p. s/n)

Bustamante, (2001) El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos. (p. s/n)

##### **2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso**

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

**Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.** Un Juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos, un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces, asimismo, el Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Huarhua, 2017 p. 55)

Amasifuen, (2017) “En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional”, (p. 36).

**Emplazamiento válido.** Al respecto, que se debe materializar en virtud de lo dispuesto en La Constitución Comentada Chanamé (citado por Huarhua, 2017), referida al derecho de defensa, en consecuencia, cómo ejercer si no hay un emplazamiento válido. El sistema legal, especialmente, la norma procesal debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa. (p. 55)

**Derecho a ser oído o derecho a audiencia.** La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal. (Huarhua, 2017 p. 56)

**Derecho a tener oportunidad probatoria.** “En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción para obtener una sentencia justa”. (Huarhua, 2017 p. 56)

**Derecho a la defensa y asistencia de letrado.** Este es un derecho que, en opinión de Monroy, (citado en la Gaceta Jurídica, 2010) también forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.

**Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.** Ruesta, (2017) Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (p. 60) Ruesta, (2017) “La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder”. (p. 60)

**Derecho a la instancia plural y control Constitucional del Proceso.** Ticona, (1999) La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para

toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia).

#### **2.2.1.6. El proceso laboral**

Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. El hecho de que existan semejanzas en el procedimiento de determinados actos de procesos civil y laboral, no puede llevarnos a concluir que ambos tienen la misma esencia. Los procedimientos en el proceso civil y laboral pueden ser semejantes y hasta iguales, pero los criterios para resolver los conflictos que se presentan en esos ámbitos, jamás serán idénticos.

#### **2.2.1.7. El proceso ordinario laboral**

El proceso abreviado laboral, constituye uno de los procesos más celeres en relación al proceso ordinario laboral, tanto porque los plazos son más cortos, sino también por el hecho de hacer efectivo el principio de concentración, como por ejemplo, al disponer que en la Audiencia Única se concentre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, y a su vez las dos etapas de esta última, la etapa de confrontación de posiciones y la actuación probatoria, además de los alegatos y la sentencia.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, hace expresa referencia al proceso abreviado laboral en el artículo 1º, al fijar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales, señalando que corresponde a estos juzgados el conocimiento de los siguientes procesos: “(...) *las pretensiones relativas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)*”. “Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) *Unidades de Referencia Procesal (URP)*”, exceptuando de la cuantía, los casos en que se trate “*de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador*”.

“Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía”. El legislador, al regular la competencia por materia, en el artículo 2º, numerales 2 y 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha considerado, dos casos en los que debe utilizarse el proceso abreviado laboral, cuya competencia corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo: a) “(...) *de la*

*reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única”; y b) “(...) las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical”.*

#### **2.2.1.7.1. El pago de beneficios sociales**

Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia, no se retribuye directamente la prestación del servicio, pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo

#### **2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso civil**

##### **2.2.1.7.2.1. Nociones**

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código de Procesal Civil los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda, (Coaguilla, p. s/f).

##### **2.2.1.7.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio**

a) Si ha existido vínculo laboral entre el demandante y las demandadas, de ser el caso establecer, si han sido permanentes o esporádicas, el record laboral y el monto de las remuneraciones que percibió. b) De ser el caso si corresponde disponer que las demandadas cancelen al demandante por el periodo del 01 de noviembre del 2009 al 27 de julio del 2014 los conceptos laborales que reclama como son: CTS, vacaciones no gozadas, gratificaciones, horas extras, domingos y feriados laborados; más intereses legales, costas y costos del proceso. c) De ser el caso si corresponde disponer que las demandadas otorguen al demandante el certificado de trabajo conforme lo solicita.

#### **2.2.1.8. La demanda y la contestación de la demanda**

##### **2.2.1.8.1. La demanda**

Para Bautista (2006), “La demanda es el acto por el cual se exige al órgano judicial la tutela de un derecho, ejercitando la pertinente acción”. (p. s/n)

Así mismo Alsina, (1956) Señaló como: toda petición formulada por las partes al juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés. Desde este punto de vista ninguna distinción cabe hacer entre la petición del actor que ejercita una acción o la del demandado que opone una defensa, porque en ambos casos se reclama la protección del órgano jurisdiccional fundada en una disposición de la ley. (p.23).

#### **2.2.1.8.2. La contestación de la demanda**

Por su parte Cabrera, (s.f.) indica que “es la gestión o diligencia que corresponde cumplir al demandado dentro del término de emplazamiento, a fin de rechazar o aceptar las pretensiones deducidas por el actor. Puede ser expresa o tácita”. (p. s/n)

Monroy, (2005) “señala el derecho de contradicción carece de libertad en su ejercicio, esto es, puedo ejercitar mi derecho de acción cuando yo quiera, en cambio, solo puedo emplear el derecho de contradicción cuando alguien exija al Estado tutela jurídica y a través de tal planteo una exigencia concreta dirigida contra mí”. (p. s/n)

#### **2.2.1.8.3. La demanda y la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio**

**A-La demanda:** Refiere, que conforme aparece del texto y contenido de demanda el emplazante G.H. pretende crear una relación laboral de dependencia que no está justificada como prueba idónea al respecto y por los mismos no se compeadece con la verdad ni los beneficios sociales que viene proponiendo de manera extraña y sorprendente. Fluye dicha petición, que el actor ha creado, también viene proponiendo una situación laboral y por ende una liquidación de beneficios que no le asiste ni le corresponde, tan es así, que si apreciamos los medios probatorios en que trata de amparar su demanda queda claramente determinado que aparte de las dudas pruebas que ha pre constituido, no existe ninguna otra que brinde una relación efectiva y por ello el pago de los beneficios que indebidamente vienen solicitando.

**Como Pretensión Principal:** Las demandadas paguen al accionante la suma de S/. 25,810.47 soles (veinticinco mil ochocientos diez soles con 47/100 céntimos), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, horas extras, domingos y feriados

**Como Pretensiones Accesorias:** El pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

### **2.2.1.9. La prueba**

Águila (2010) Señala que *“los medios probatorios son todos aquellos instrumentos que pretenden mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de un hecho. La fuerza o valor probatorio será la idoneidad que tiene un medio de prueba para demostrar la existencia o inexistencia del hecho a probar”*. (pág. 107)

#### **2.2.1.9.1. En sentido común.**

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición (Couture, 2002).

#### **2.2.1.9.2. En sentido jurídico procesal**

Siguiendo al mismo autor, en este sentido, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación. En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que, en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación. Para el autor en comento, los problemas de la prueba consisten en saber *qué es* la prueba; *qué se prueba*; *quién prueba*; *cómo se prueba*, *qué valor tiene la prueba producida*. En otros términos, el primero de los temas citados plantea el problema del *concepto* de la prueba; el segundo, el *objeto* de la prueba; el tercero, la *carga* de la prueba; el cuarto, el *procedimiento* probatorio; el último la *valoración* de la prueba.

#### **2.2.1.9.3. Concepto de prueba para el Juez**

Rodríguez (1995) *“Al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido”*. (p. s/n)

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo, este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

#### **2.2.1.9.4. El objeto de la prueba**

Rodríguez (1995) *“Precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho”*. (p. s/n)

Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

#### **2.2.1.9.5. El principio de la carga de la prueba**

Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido

En virtud de este principio, los hechos corresponden ser probados por quien afirma.

#### **2.2.1.9.6. Valoración y apreciación de la prueba**

Siguiendo a Rodríguez (2005), encontramos:

**A. Sistemas de valoración de la prueba.** Existen varios sistemas, en el presente trabajo solo se analiza dos:

**a. El sistema de la tarifa legal.** En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y

calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley.

**b. El sistema de valoración judicial.** En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho, apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría. Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: la potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

**B. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.** La valoración de la prueba es la actividad judicial que busca el convencimiento o el rechazo de la misma. ... El objetivo que se busca con la valoración de la prueba es el propio fin de la prueba, que es que se convenza al juez de los hechos que se alegan.

**C. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas.** Como quiera que los hechos se vinculan con la vida de los seres humanos, raro será el proceso en que para calificar definitivamente el Juez no deba recurrir a conocimientos psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc. Por eso es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial.

**D. Las pruebas y la sentencia.** Luego de valorar las pruebas y vencido el término probatorio el Juez debe resolver mediante una resolución. Fournier, (2018) “Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido, y condenando o absolviendo la demanda, en todo o en parte. Pues todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada”. (p. 40)

## **2.2.1.10.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio**

### **2.2.1.10.7.1. Documentos**

#### **A. Definición**

Se entiende por documentos, “*escritura, papel o documento con que se justifica o prueba alguna cosa*”. Es en general todo escrito o medio en que se consigna un hecho. La ley

utiliza diversas expresiones, como “*documentos*” (artículo 309 del Código Civil), “título” (artículo 1901 del Código Civil), etc., todas las que debemos entender referidas a los instrumentos. Podríamos referirnos a dos: en sentido amplio y en sentido estricto. En sentido amplio, documento sería cualquier elemento representativo de una realidad que pretende ser acreditada. Sería tanto una carta o acta notarial como una cinta de video, par de botas, rollo de película. El único límite es que se trate de un objeto susceptible de ser desplazado ante el órgano jurisdiccional. En sentido estricto sería todo soporte que contiene la expresión escrita de un pensamiento. Ésta es una concepción un poco simplista y restringida. La prueba documental en el proceso civil lo es todo.

La **prueba documental** “es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado. Esto por cuanto la información que consta en documentos o escritos puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho”. (Fournier, 2018 p. 41)

#### **B. Clases de documentos.**

a) Instrumentos (documentos) públicos o auténticos e instrumentos (documentos) privados. Los instrumentos públicos son los autorizados con las solemnidades legales por el competente funcionario (artículo 1699, 1º del Código Civil). Los instrumentos privados son todos los demás, es decir, los otorgados por cualquier persona y que no son autorizados por un funcionario público competente.

#### **C. Documentos actuados en el proceso**

**DEL DEMANDANTE:** Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 18 de noviembre del 2009 realizada por el Inspector D.

**DE LA PARTE DEMANDADA:** 1. No precisa

#### **2.2.1.11. Las resoluciones judiciales**

##### **2.2.1.11.1. Definición**

“En sentido general, una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta”. (Huarhua, 2017 p. 86). Huarhua, (2017)

En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente en el cual se pronuncia respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así, lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso,

el juez de oficio emitirá una resolución a efectos de salvaguardar la validez del proceso.  
(p. 87)

#### **2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales**

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones:

**El decreto:** que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso.

**El auto,** que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.

**La sentencia,** en el cual a diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente). (Huarhua, 2017 p. 87)

#### **2.2.1.12. La Sentencia**

##### **2.2.1.12.1. Definiciones**

Del Rosario (2005) refiere que *“la sentencia es el acto procesal mediante el cual el juez pone fin a la instancia, que viene a ser el proceso, y resuelve con esto el conflicto de intereses entre las partes”* (p. s/n).

Romero, (1997) Amplía diciendo que se lo debe hacer en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Explica que es un acto jurídico porque emana de los magistrados para decidir las controversias sometidas a él mismo y, que es un documento, porque contiene la decisión escrita que fue emitida.

Con referencia a la sentencia Océano, (s.f.) *“afirma que la sentencia es el acto procesal emitido por el órgano jurisdiccional, que pone fin al proceso, pero que puede tener carácter provisional hasta que se dicte otra sentencia definitiva”*. (p. s/n)

##### **2.2.1.12.2. Estructura contenida de la sentencia.**

###### **2.2.1.12.2.1. En el ámbito de la doctrina**

Del Rosario, (2005) afirma: Que una sentencia debe contener: 1. La exposición de los argumentos expresados por las partes. 2. Las consideraciones, debidamente numeradas, a las que llegue el juez sobre los hechos probados en el proceso y las normas que le sirven de fundamento. 3. El pronunciamiento sobre la demanda, señalando en caso la declare fundada total o parcialmente y 4. La condena o exoneración de costas y costos. (p. s/n)

Asimismo, el mismo autor detalla las siguientes partes:

**a) Parte expositiva:** en esta parte el magistrado narra en forma sintética, secuencial y cronológica los actos procesales desde la interposición de la demanda hasta el momento previo a la emisión de la sentencia. Esta síntesis le permite al juez interiorizar el desarrollo del proceso y lo prepara, por el conocimiento del mismo, al análisis en la parte considerativa. La parte expositiva debe comprender: lo relativo a la demanda (identificación de las partes y el petitorio); la contestación; el saneamiento procesal (la existencia de la relación jurídica y la posibilidad de expedir pronunciamiento válido sobre el fondo del asunto); la conciliación (no efectuada); la fijación de los puntos controvertidos; el saneamiento probatorio; y la actuación de los medios probatorios (los que fueron admitidos y actuados).

**b) Parte considerativa:** en esta parte el magistrado plasma el razonamiento lógico – fáctico y/o lógico jurídico, que ha realizado para resolver los puntos controvertidos previamente fijados. De esta manera se satisface el principio y mandato constitucional de motivación de la sentencia. Esta parte comprende: El listado de las situaciones de hecho que guardan relación sustancial con cada uno de los puntos controvertidos; la selección y análisis valorativo de los elementos probatorios y/o necesarios para crear la respectiva convicción sobre cada una de dichas situaciones de hecho; el análisis del marco jurídico al punto controvertido y emisión de una conclusión; y, por último, el considerando final que permita a los justiciables anticipar el sentido del fallo definitivo.

**c) Parte resolutive:** en esta parte el juez da una exposición clara de la solución que da a la controversia, de manera que no haya inadecuadas interpretaciones en el momento de ejecutar el fallo. Por ser la decisión final al proceso, debe tener estricta concordancia y congruencia con las conclusiones previas respecto a cada uno de los puntos controvertidos. Asimismo, en esta parte se determinará el pago de las costas y costos del proceso.

#### **2.2.1.12.2.2. En el ámbito normativo procesal civil**

El artículo 122 del Código Procesal Civil (2013) prescribe como contenido de las resoluciones los siguientes (Decreto Legislativo N° 768, 1992): **1)** El lugar y fecha de expedición; **2)** El número de resolución que le corresponde en el proceso o expediente; **3)** La mención numerada de los puntos de los que trata la resolución, con los fundamentos de hecho y de derecho; **4)** La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos, con lo que el Juez considere faltante o mencionado erróneamente; **5)** El plazo que se le da para su cumplimiento, si fuera el caso;

6) La condena referente al pago de costas y costos. Podría ser también de multas o la exoneración del pago; y, 7) La suscripción de Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo. Todo lo anterior lo menciona, bajo sanción de nulidad si faltare alguna parte, salvo en los casos de los decretos.

### **2.2.1.12.2.3. En el ámbito de la Jurisprudencia**

En la jurisprudencia principalmente se centran en la motivación de las sentencias las cuales deben precisar los fundamentos de hecho y de derecho, como en las siguientes:

“Para asegurar el adecuado control sobre la función decisoria y evitar arbitrariedades, a ley impone a los jueces el deber de enunciar los motivos de hecho y de derecho en que se basa la solución acordada a las cuestiones que se debatieron en el proceso, constituyendo un único medio para verificar las decisiones judiciales (Cas N° 3028-2001-Chincha, 01-10-2002)”. (Código Civil, 2013, p 497).

“La motivación de las resoluciones debe ser clara y precisa respecto a lo resuelto, y uno de los requisitos esenciales para la validez de una resolución, especialmente la final, es que se encuentre debidamente motivada, invocándose los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la decisión, evaluando la prueba actuada en el proceso, cuya omisión de estos requisitos determinan la nulidad del fallo (Cas N° 3938-2001-Lima, 31-07-2002)”. (Código Civil, 2013, p. 497); y, “La motivación de la sentencia es una garantía constitucional que posee todo justiciable y que permite tener pleno y absoluto conocimiento de las razones que justifican la decisión adoptada por los magistrados (Cas N° 2624-2001-Canchas -Sicuani, 02-05-2002)”. (Código Civil, 2013, p 497).

### **2.2.1.12.3. La motivación de la sentencia**

#### **2.2.1.12.3.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso**

Frondizi, (1994) “*Señala que la fundamentación es la justificación escrita de lo que dispone la sentencia de manera detallada, a través de la cual el juez argumenta su ajuste a derecho de la decisión tomada*”. (p. s/n).

Couture, (1948) define “*La fundamentación como un conjunto de fundamentos, motivos o razones que son de hecho y principalmente de derecho, en los cuales se respalda una decisión judicial*”. (p. s/n)

#### **2.2.1.12.3.2. La obligación de motivar**

González, (2006) *“la fundamentación más que por evitar un capricho, se lo debe hacer por ser una obligatoriedad constitucional, que da pie, cuando no se la hace, a una crítica perjudicial contra los jueces y el sistema, así como la indefensión para acudir a instancias superiores, por no tener en claro las razones del fallo”*. (p. s/n)

Romo (2008) acotando que para que una sentencia se considere fundada debe tener de manera integrada tres características: a. que resuelva sobre el fondo; b. que sea motivada; y c. que sea congruente.

#### **2.2.1.12.4. Principios relevantes en el contenido de la sentencia**

**El principio de congruencia procesal.** Peñaranda, (2010) enuncia *“que consiste en la concordancia que debe haber entre lo que formulan las partes en la demanda y la contestación de la demanda, y la decisión final que el juez tome sobre lo formulado, de acuerdo a su criterio, en consideración de lo expuesto, lo probado y lo normado”*. (p. s/n)

Monroy, (2007) explica *“este principio como la obligatoriedad de ajustarse a la declaración de voluntad del pretensor o demandante y no concederle más de lo que éste pidió; no obstante, este principio lo limita a otorgarle menos de lo solicitado”*. (p. s/n)

**El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.** El inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política prescribe que toda resolución judicial debe tener una motivación necesariamente escrita, ya sea en cualquiera de sus instancias.

Bautista, (2007) diciendo *“que el deber de motivar las decisiones judiciales, la cual consiste en enunciar los motivos o fundamentos de hecho y de derecho en que se basa la solución determinada, será una forma de controlar la función decisoria de los jueces, evitando arbitrariedades de los mismos”*. (p. s/n)

#### **2.2.1.13. Los Medios Impugnatorios.**

##### **2.2.1.13.1. Definiciones**

Del Rosario, (2005) *“El medio impugnatorio es un acto que consiste en objetar, rebatir, contradecir o refutar cualquier naturaleza de cualquiera de los sujetos del proceso, ya sea la otra parte, el tercero legitimado o el mismo juez. Agrega que a través de estos medios se solicita que se anule o revoque un acto procesal, aduciéndose vicio o error”*. (p. s/n)

En otra producción, lo define como el acto procesal por el que las partes solicitan se reforme o anule de manera total o parcial aquella resolución que lo perjudica o agravia. En esta oportunidad, incluso lo relaciona con el principio de pluralidad o el de doble

instancia del inciso 6 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. (Del Rosario, 2009)

#### **2.2.1.13.2. Clases de medios impugnatorios**

**La reposición.** El artículo 362 del Código Procesal Civil (2013) prescribe que la reposición solamente procede en contra de los decretos, buscando que el juez los revoque de acuerdo a los argumentos debidamente expuestos (Decreto Legislativo N° 768, 1992). De igual manera precisa Del Rosario (2005).

Rojas (s.f.) Este recurso que es llamado también doctrinariamente como: retractación, reforma, reconsideración y súplica; es un medio impugnatorio considerado impropio o de instancia única, debido a su naturaleza no devolutiva. Por medio de ésta, una de las partes solicita que sea el propio juzgado o tribunal que hubiera dictado una resolución, que sea quien la impugne a efectos de declarar la ilegalidad de la misma, para que la tramitación del proceso se acomode a lo convenido en ley. (p. s/n)

**La apelación.** El artículo 364 del Código Procesal Civil lo precisa como el recurso que busca que el órgano jurisdiccional superior revise la resolución que siente le produce agravio, con la finalidad de anularla o revocarla total o parcialmente (Decreto Legislativo N° 768, 1992).

**Regulación.** Los artículos 365, 366 y 367 desarrollan su regulación, prescribiendo las circunstancias en las que procede, que son: contra las sentencias que no sean impugnables por recurso de casación; contra los autos, salvo sus excepciones y otros expresos en el Código (Decreto Legislativo N° 768, 1992). Asimismo, prescriben la necesidad de fundamentar el agravio precisando el error de hecho y de derecho de la resolución.

Y, por último, prescribe que para cada caso se debe presentar dentro del plazo establecido, acompañado del recibo de tasa judicial, bajo sanción de declarársela inadmisibles.

La apelación para los procesos sumarísimos está prescrita en el artículo 556 del mismo Código, enunciando que se puede presentar hasta el tercer día de declarada fundada una excepción, defensa previa o sentencia. Además prescribe que las demás resoluciones son apelables en la audiencia, sin efecto suspensivo, a diferencia de las citadas anteriormente.

**La casación.** Del Rosario, (2005) precisa *“que el término “casación” proviene del latín “casare”, lo cual significa “anular”. Además lo explica como el recurso que busca anular y dejar sin efecto una sentencia por contravenir a la ley o tener vicios que la ley señala”*. (p. s/n). Guerrero, (2006) El recurso de casación es un recurso supremo y extraordinario contra las sentencias ejecutoriadas de los tribunales superiores, dictadas

contra la ley o doctrina admitida por la jurisprudencia o faltando a los límites sustanciales y necesarios de los juicios, para que, declarándolas nulas se vuelvan a dictar, aplicando o interpretando respectivamente la ley o la doctrina legal, que se quebrantaron en la ejecutoria y observándose los trámites emitidos en el juicio y para que se conserve la unidad e integridad de la jurisprudencia. (p. s/n)

**La queja.** Del Rosario (2005) refiere “*que este recurso se presenta para pedir un reexamen de la resolución que declaró improcedente o inadmisibile un recurso de apelación o casación, por considerarlo un agravio*”. (p. s/n)

Flores, (s.f.) explica El recurso de queja como un recurso ordinario, devolutivo e instrumental, que busca solicitar al órgano jurisdiccional “ad quem” la declaración de procedencia de otro recurso devolutivo indebidamente inadmitido a trámite por el órgano jurisdiccional “a quo”, y la revocación de la resolución de este último por la que se acordó dicha inadmisión. Este recurso no tiene efecto suspensivo, por lo que la resolución impugnada mediante el recurso que resultó inadmitido, producirá sus efectos mientras la queja no sea estimada. (p. s/n)

### **2.2.1.13.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio**

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada que las demandadas paguen al accionante la suma de S/. 25,810.47 soles (veinticinco mil ochocientos diez soles con 47/100 céntimos), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, horas extras, domingos y feriados, más los intereses legales, costas y costos procesales, que serán liquidados en ejecución de sentencia.

Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso, sin embargo en el plazo respectivo la parte demanda interpuso Recurso de Apelación de segunda instancia ante la Sala Laboral de Piura.

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

### **2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia**

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: indemnización por despido arbitrario y otros (Expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01) del Segundo Juzgado Mixto de Castilla, y luego apelada por lo que se elevó a la Sala Civil de Piura.

## **2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el pago de beneficios sociales**

### **2.2.2.2.1. Beneficios Sociales**

#### **2.2.2.2.1.1. Conceptos**

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

Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente, son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa.

#### **2.2.2.2.1.2. Beneficios sociales que tenemos**

##### **2.2.2.2.1.2.1. Gratificaciones**

**A. Aspectos Generales.** Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. En dichas normas se establece el otorgamiento de dos gratificaciones al año con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador (contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, o a tiempo parcial).

**B. Gratificaciones Ordinarias.** Para que el trabajador pueda percibir sus gratificaciones ordinarias, deberá contar con un mes de servicios como mínimo antes del mes en que corresponde efectuar el abono de la gratificación. Además, el trabajador deberá encontrarse laborando efectivamente durante la primera quincena de julio o diciembre de cada año, respectivamente.

**1. Tiempo de Servicios.** Las gratificaciones ordinarias se pagan de acuerdo al tiempo de trabajo efectivo. Siendo ello así, aquellos días que no se consideren como efectivamente laborados se deducirán a razón de treintavos de la fracción correspondiente a pagar por dicho concepto. Excepcionalmente, se considerarán como tiempo efectivamente laborado los siguientes supuestos: Periodo de descanso vacacional. Licencias con goce de haberes.

Descansos o licencias que originen el pago de subsidios. Días considerados como laborados para todo efecto legal.

**2. Monto de la Gratificación.** Cumplidos los requisitos y considerando el tiempo computable correspondiente, se puede observar que existen 2 supuestos de pago de las gratificaciones ordinarias: Gratificación ordinaria íntegra: cumplidos los requisitos para la percepción de las gratificaciones, se otorgarán las gratificaciones ordinarias. Éstas equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre (enero -junio, julio -diciembre). Gratificación ordinaria proporcional: si el trabajador ha laborado por un período menor a un semestre, las gratificaciones se reducirán proporcionalmente. Para ello, es indispensable que el trabajador haya laborado, como mínimo, 1 mes en el semestre correspondiente.

**3. Remuneración Computable.** La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. Para dichos efectos, se considerará como remuneración computable a la remuneración básica y todos aquellos conceptos remunerativos que perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación por sus servicios. Ante los supuestos de remuneraciones principales y variables, se considerará como remuneración computable al promedio de las remuneraciones percibidas en el semestre correspondiente. Sin perjuicio que las mismas hayan sido percibidas en menos de 3 oportunidades en el periodo correspondiente. Por otro lado, en caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o variable, las mismas serán consideradas en el cálculo de la remuneración computable siempre que hayan sido percibidas en 3 oportunidades como mínimo en el periodo de 6 meses computables. Siendo así, se incorporarán al monto a percibir como gratificación a razón de 1/6 de la suma de las mismas.

**5. Oportunidad de Pago.** Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad deben ser pagadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Dicho plazo es indisponible para cualquiera de las partes en la relación laboral.

### **C. Gratificaciones Truncas**

**1. Requisitos para su Percepción.** El derecho a percibir las gratificaciones truncas se genera al momento de cese del trabajador, siempre que el mismo hubiese laborado como mínimo 1 mes en el semestre respectivo.

**2. Monto de la Gratificación.** El monto de la gratificación trunca se determinará de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el periodo en que se produzca el cese.

**3. Remuneración Computable.** La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones será la remuneración vigente al mes inmediato anterior a la fecha de cese del trabajador.

**4. Oportunidad de Pago.** La gratificación trunca se pagará de manera conjunta con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

#### **2.2.2.2.1.2.2. Compensación por tiempo de servicios**

**A. Aspectos Generales.** La Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.

Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo.

**B. Requisitos.** Tendrá derecho a dicho beneficio el trabajador sujeto al régimen laboral común de la actividad privada que cumpla cuando menos, en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas; y que haya laborado como mínimo 1 mes en el semestre correspondiente.

**C. Monto de la CTS.** La CTS será equivalente a tantos dozavos de la remuneración del trabajador como meses completos haya laborado en el semestre respectivo (noviembre-abril, mayo-octubre). De esta forma, si el trabajador laboró el semestre completo, la entidad empleadora deberá depositarle media remuneración; de no haberlo laborado completamente, las fracciones de mes deberán ser depositadas por treintavos.

**D. Tiempo de Servicios.** Para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero, cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora que lo contrata en Perú. Son computables solo los días de trabajo efectivo, los días de inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.

**E. Remuneración Computable.** Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición.

También forma parte de la remuneración computable, el valor de la alimentación principal (el desayuno, almuerzo, y la cena o comida) proporcionada en dinero o en especie por la entidad empleadora. Es importante señalar que el refrigerio que no constituye alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

**F. Oportunidad de Pago.** La entidad empleadora debe realizar el depósito de la CTS en la institución financiera elegida por el trabajador (en adelante, entidad depositaria), dos veces al año, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre.

**G. Hoja de Liquidación de la CTS.** Efectuado el depósito de la CTS, dentro de los 5 días hábiles siguientes, la entidad empleadora debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, una liquidación debidamente firmada por el representante legal de la entidad empleadora

**H. Libre Disponibilidad de los Depósitos de CTS.** Con la finalidad de reactivar la economía y promover el consumo, se han dado normas que facultan a los trabajadores disponer de parte de sus depósitos acumulados de CTS.

Es así que en el 2015, mediante Ley N° 30334, se estableció que los trabajadores puedan disponer, libremente y de forma permanente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

**I. CTS ante Casos de Desvinculación Laboral.** La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por la entidad empleadora en calidad de CTS trunca dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

### **2.2.2.2.1.2.3. Descanso Vacacional Anual**

#### **A. Aspectos Generales**

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

## **B. Requisitos**

El trabajador podrá hacer uso de su descanso vacacional siempre que cumpla con 1 año completo de servicios (primera condición) y que haya cumplido el récord vacacional correspondiente (segunda condición), según fuere su jornada de trabajo semanal.

## **C. Monto de la Remuneración Vacacional**

La remuneración vacacional será equivalente a aquella que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración computable a aquella considerada para efectos del cálculo correspondiente de la CTS. Por otro lado, la remuneración vacacional deberá ser abonada al trabajador antes del inicio de su periodo de descanso vacacional programado.

## **D. Oportunidad de Goce del Descanso Vacacional Anual**

La oportunidad en que el trabajador puede hacer uso de su periodo de descanso vacacional deberá ser fijada de común acuerdo con su entidad empleadora, teniendo en consideración aspectos como las necesidades de funcionamiento de la entidad empleadora e intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo, la entidad empleadora, en uso de su facultad directriz, decidirá sobre la oportunidad de goce.

## **E. Vacaciones Truncas**

Ante el supuesto de desvinculación de un trabajador, la entidad empleadora deberá considerar, al momento de la liquidación de beneficios sociales a ser entregados al trabajador, lo siguiente: Los pagos pendientes por concepto de vacaciones ordinarias. El pago por concepto de vacaciones truncas generado por el récord vacacional no alcanzado dentro del período anual, mismo que deberá ser abonado a razón de tantos dozavos y treintavos de remuneración computable como meses y días haya laborado, respectivamente. Cabe precisar que se podrá abonar la suma de vacaciones truncas siempre que el trabajador acredite como mínimo 1 mes de servicios a su entidad empleadora.

### **2.2.2.2.1. El trabajo.**

De acuerdo con Levagii (2000): *“El trabajo es aquel conjunto de actividades que dignifica al humano y permite el desarrollo de sus propias capacidades, siempre apegado a los principios y normas laborales fundamentales garantizando una remuneración justa y proporcional al trabajo realizado, protección social y no discriminación.”*

Otro significado que se le da al trabajo es, que es una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico

y/o mentaly que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás.(Sanchis, 2011).

Cabe hacer mención que el trabajo es entendido además por nuestra constitución vigente como un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

#### **2.2.2.2.2. Derecho del trabajo.**

El artículo 22° de la constitución política de 1993 enuncia que “el trabajo es un deber y un derecho”.

Para De la Cueva, “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.

De Buen (2005), dice que el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas empleadores; entre trabajadores entre sí y entre empleadores entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino. Según De Buen (1981), el derecho al trabajo se traduce en una fórmula que indica que todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo.

Al respecto, Marcenaro (1965), señala que lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de este; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajo en particular.

Finalmente se puede decir que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

#### **2.2.2.2.1 Características del derecho del trabajo**

Para Lemus (2009). El derecho del trabajo presenta cinco características las cuales presenta en el siguiente orden:

1.-Es un derecho protector de la clase trabajadora. Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su Capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

El autor Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo, sea el que proteja a la clase trabajadora, ya que ésta no lo requiere, porque posee la fuerza necesaria para algún enfrentamiento, de igual a igual, yaun con el Estado, el cual protege a la burguesía. El mismo autor considera a este Derecho como proteccionista, al tratarse de una concesión otorgada por el Estado.

2.-Es un derecho en constante expansión. En lo que se refiere al ámbito de Aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida.

3.-Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados, pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los Trabajadores.

4.-Es un derecho irrenunciable. Puesto que, en nuestro ámbito laboral, los derechos laborales son irrenunciables.

5.-Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

#### **2.2.2.2.3. Mecanismos de protección del trabajo.**

##### **2.2.2.2.3.1. Estabilidad laboral.**

Es un escudo reparador del principio de continuidad de la relación laboral, la cual solo se debe resolver válidamente cuando exista algún motivo justificado. (Rodríguez, 1968).

También se define como estabilidad laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. (Paredes, 1997). Por su parte De la fuente (1976) define a la estabilidad laboral como “la garantía

de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción”.

Para el mismo autor la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

Por otro lado, se puede decir también la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación. Asimismo, la estabilidad en el trabajo o los trabajos constituye la versión más amplia y, a grandes rasgos, consiste en procurar al trabajador continuidad en su estatuto profesional más allá de los límites de una concreta empresa.

En palabras de Villavicencio (1996), sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente exigibilidad frente al empleador. Así, la estabilidad, es, como la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales. En realidad la estabilidad en el empleo se manifiesta como una necesidad para lograr la justicia social, ya que tiene como finalidad generar una certeza a favor del trabajador de que cuenta con una fuente de trabajo, dicha finalidad puede ser inmediata, y es la que se refiere al presente, es decir, tener un trabajo permanente que le permita obtener ingresos suficientes para solventar sus necesidades primordiales, y la mediata que consiste en generar prestaciones que con el simple transcurso del tiempo, por ley el trabajador tendrá derecho a ellas una vez que sea separado de su fuente de trabajo en forma voluntaria o por el incumplimiento de sus obligaciones. En suma, se puede decir que el sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios.

**A). Clases de estabilidad.** Pasco (1987), identifica dos clases de estabilidad laboral:

**a) Estabilidad laboral de entrada.** Constituye una primera barrera de protección destinada a la conservación del empleo con base a la preferencia por la contratación a plazo indefinido.

Con la estabilidad laboral de entrada se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor a desempeñar y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a las labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo la temporalidad la excepción, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal este habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos e forma por ella exigidos.

**b) Estabilidad laboral de salida.** se configura como una garantía destinada a limitar la capacidad extintiva del contrato de trabajo por iniciativa del empleador.

Sobre esta clase de estabilidad también se agrega que esta se da cuando una vez terminado la relación laboral y lo que desprende de ello, donde se busca la protección al trabajador, la constitución reconoce este tipo de estabilidad.

Cabe resaltar que Dentro de la estabilidad de salida se encuentra la absoluta y relativa: la primera, se da “ante la terminación del contrato del trabajo no prevista en la ley, ordenando para tal caso la nulidad del despido y la reposición del trabajador pudiendo optar este por la indemnización; en cuanto a la segunda puede ser subdividida en propia e impropia “Propia: lleva a que se declare la nulidad del despido sin reposición efectiva, Impropia: conduce solo a indemnización, es despido no se declara nulo.

En definitiva, pues. La estabilidad laboral de salida se refiere a la prohibición del despido injustificado o arbitrario.

**c). Estabilidad laboral propia** este tipo de estabilidad implica un efecto meramente declarativo, es decir se da cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva. El trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses. Sin embargo, no existe obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces, reposición ficta pero no efectiva.

**d). Estabilidad laboral impropia.** Se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú. Tiene su excepción en el despido nulo (Estabilidad laboral absoluta). En el Perú, el sistema que predomina como regla es la estabilidad relativa impropia, constituyendo una excepción el caso de despido nulo que solo se produce por causales expresas previstas en la ley.

#### **2.2.2.2.4. Indemnización por despido arbitrario.**

Corresponde a la amplia noción de resarcimiento, entendido como remedio subrogatorio, de carácter pecuniario, del interés lesionado. Según su etimología la indemnización

consiste en dejar indemne al perjudicado por reintegrarle pecuniariamente su interés lesionado. (Recoba, 2010).

Cabanellas (1979), manifiesta que entendemos por indemnización al resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, desde el punto de vista del culpable y del que ha recibido, enfocado desde la víctima. (pág. 692).

Según Morales, (1983): *“La indemnización por despido injustificado tiene carácter de reparación suplementaria a la compensación por tiempo de servicios, que la naturaleza jurídica de esa indemnización especial es una prestación en dinero que el empleador hace a su ex-servidor para reparar en parte el daño causado por la ruptura violenta e injustificada de la relación laboral; que esa indemnización especial tiene además fines de previsión por el tiempo en que el trabajador queda desocupado y sin Posibilidad en algunos casos de obtener trabajo adecuado.”*

En suma, la indemnización es la medida que tiende a hacer desaparecer las violaciones cometidas o el daño engendrado por el empleador contra su trabajador producto de un acto arbitrario como lo es el despido ilegal.

#### **2.2.2.2.4.1. La indemnización como respeto a la dignidad del trabajador.**

el Estado y los particulares (sociedad), están en la obligación de cautelar el respeto al hombre y su dignidad, y en especial en aquellas relaciones privadas donde existe desigualdad real como son las relaciones laborales, por tanto es necesario reconocer el fundamento indispensable para hacerlo efectivo: el principio general de “tutela de la dignidad humana de la persona”, que implica como afirma Galantito (2004), la defensa de los “valores” que ella implica, en todas sus manifestaciones como son el de sus derechos fundamentales y la de equilibrio interno que tiene que existir entre ellos, en cuanto que toda persona debe ejercer sus actos respetando a su vez el principio de *neminem laedere* (cautela), fundado en la necesidad de no provocar daños a la dignidad humana del otro, caso contrario debe indemnizarse dicho daño. En esa dimensión, el derecho a no ser despedido sin causa justa, ha logrado no sólo su inserción como derecho fundamental en nuestro ordenamiento constitucional, sino como bienes supremos de la civilización, por tanto su protección integral constituye también la otra cara de dicho reconocimiento legal y social y el reconocimiento del principio de tutela de la dignidad de la persona, así como de optar la legislación nacional como así lo ha hecho la nuestra en el caso del régimen laboral privado de indemnizar por el daño provocado por un despido arbitrario, constituyéndose en un instrumento de naturaleza jurídica que sirve

para darle protección. Así pues, evidentemente la indemnización constituye un instrumento de protección de los derechos laborales, si por esta se entiende como debe ser no sólo la acción que apunta a evitar o a frenar su vulneración antes de que ella se haya consumado, sino también, la que cumple est post facto respecto del derecho ya irremisiblemente lesionado, sobre la base de volver por sus fueros mediante la compensación (reparación) por el daño ocasionado.

La idea básica en la que se funda la prohibición de no afectar el derecho al trabajo y a no ser despedido injustificadamente, así como el reconocer la responsabilidad del empleador por un acto arbitrario de despido, al igual que todas las demás formas y tipos de responsabilidad, es a la vez sencilla y fundamental: la vieja idea del *neminem laedere* (“no debe causarse daño a nadie”), que los romanos izaron como uno de sus más terminantes mandamientos jurídicos y que, por lo demás, ciertamente debe ser piedra angular de la convivencia humana en cualquier sociedad civilizada.

#### **2.2.2.2.5. El contrato de trabajo y la relación laboral.**

##### **2.2.2.2.5.1. El contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo verbal o escrito, que crea, modifica, regula o extingue relaciones jurídicas entre las personas. El contrato de trabajo es, por tanto un acuerdo entre el trabajador y el empleador; que crea la relación laboral, por lo que el trabajador opera bajo la dirección y el control del empleador; a cambio de una remuneración. (Paredes, 1997).

Para Ferrari (1979), “el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”.

Del mismo modo el autor Ruprecht (1975), establece: “*El Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (Trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.*”

**A.1- Caracteres del contrato de trabajo.** Mosset (1968), expone que el contrato individual de trabajo, tiene los caracteres siguientes:

**a) Es consensual,** porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensual estados los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al

formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

**b) Es conmutativo**, porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio pérdida que les cause este. Como quedo establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

**c) Es oneroso**, se entiende que un contrato es oneroso por que el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patron o, por ejemplo: una empresa de celulares contrata a su vendedora de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.

**d) Es bilateral**, porque ambas partes contratantes (patrono y trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y Trabajador.

**e) Es personal**, porque se celebra entre los propios interesados en la Contratación.

**f) Es de tracto sucesivo**, porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

**g) Es principal**, porque subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.

**A.2-Sujetos del contrato de trabajo.** Siguiendo Del rosario, (2009).

**a) El trabajador.** Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

Según el diccionario de la real Academia se llama trabajador a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero.

Teniendo en cuenta al mismo autor. Para que a una persona se le pueda denominar trabajador, debe reunir varios requisitos a saber: Debe tratarse de una persona física. La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual. Que el trabajo se realice por cuenta ajena.

**b) El Empleador.** Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza

de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

El mismo autor señala también que empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Empleador es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores Subordinados a él.

### **A.3-Clases de contrato.**

**a). Contrato a tiempo indeterminado.** Es la forma de contrato de trabajo que no tiene un término de finalización. Generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido. (Gomes, 2000).

Siguiendo la misma línea el mismo autor agrega que el contrato a tiempo indeterminado Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación. Este tipo de contrato es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.

**b). Contrato de trabajo a tiempo parcial.** El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

**c). Contrato de trabajo sujeto a modalidad.** Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes.

Según Ferrari, 1979: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar u obra que se va a ejecutar.”*

### **Modalidades.**

#### **1. Contratos de naturaleza temporal.**

a. Contrato por inicio de nueva actividad. Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o

apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes. Su duración máxima es de tres años.

b. Contrato por necesidades de mercado. Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la Producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun Cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la Empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Deberá tratarse de un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la Actividad productiva. El contrato puede ser renovado sucesivamente hasta cumplirse el plazo máximo de cinco años.

c. Contrato por reconversión empresarial. Es el que se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

## **2. Contratos de naturaleza accidental**

a. Contrato ocasional. Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

b. Contrato de suplencia. Es el celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes. En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación, la extinción del contrato de suplencia.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

c. Contrato de emergencia. Es el que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor (causa no imputable a las partes, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso). La duración será la que resulte necesaria según la emergencia.

## **3. Contratos para obra o servicio**

a. Contrato para obra determinada o servicio específico. Es aquel celebrado para la realización de una obra o servicio previamente establecido y con una duración, la misma que estará sujeta a la conclusión o terminación de la obra o del servicio, en forma total o

parcial. El plazo será el que resulte necesario, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten igualmente necesarias para la conclusión de la obra o servicio respectivos.

b. Contrato intermitente. Es el que se celebra para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. Tal derecho puede consignarse en el contrato primigenio o en los posteriores que suscriban las partes. El derecho operará automáticamente, sin necesidad de nueva celebración o renovación del contrato. El contrato debe consignar con la mayor precisión, las circunstancias o condiciones requeridas para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

c. Contrato de temporada. Es el que se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

Se asimilan a este régimen las actividades feriales y los incrementos regulares y periódicos de nivel de actividad normal de la empresa o de la explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. En el contrato debe constar necesariamente por escrito lo siguiente: La duración de la temporada; La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación;

La naturaleza de las labores del trabajador. Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tendrá derecho a ser contratado para las temporadas siguientes. Para hacer efectivo este derecho, el trabajador deberá comunicar a la empresa dentro de los quince días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

#### **2.2.2.2.5.1 Formas de extinción del contrato de trabajo.**

a) **Por la voluntad unilateral del trabajador.** La renuncia o retiro voluntario del trabajador Según (Grisolia, 2004: 631), la renuncia se puede definir como el “acto jurídico unilateral y recepticio que no requiere la conformidad o el consentimiento del empleador: es suficiente que llegue a la esfera de conocimiento del empleador; en el momento en que es recibida, la comunicación queda perfeccionada y se extingue el vínculo laboral.” Se refiere a que la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral constituye causa

suficiente para la válida extinción de ésta. Dicha premisa se entiende que la Ley no obliga al trabajador a que exprese su decisión, es decir, no exige que ponga en manifiesto la razón de su renuncia. En contrapartida con la extinción por voluntad del empleador, por Ley requiere que ésta se exprese en alguna causa, y que, además, tenga el nivel de justificación suficiente.

**b) La jubilación voluntaria (jubilación-derecho).** Según nuestra legislación sobre Seguridad Social y, también, la referente al Derecho Laboral, es posible distinguir cuando menos, dos formas en las que pueden producirse la jubilación: por voluntad del trabajador, o por decisión ajena al trabajador, bien se trate de la decisión del empleador o por mandato de ley.

**c) Por voluntad unilateral del empleador.** Como ya se ha dicho en párrafos anteriores, el despido es una de las causas de extinción de la relación laboral más trascendentes, cuyo origen reside en la voluntad del empleador.

Como quiera que dediquemos al concepto de despido un capítulo aparte, nos remitiremos al mismo para exponer lo referente a esta causa de extinción. Alonso (1981: 559) define al despido como “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación del trabajo.

**d) Por voluntad concurrente de ambas partes: Mutuo disenso.** Para Rubio (2004: 557) el comportamiento tácito para la extinción del vínculo laboral, “es necesario que las conductas de ambas –ya sea por acción u omisión -se concluyan categóricamente la existencia de la voluntad rescisoria. En el caso del trabajador esto significa colocarse en la situación denominada abandono-renuncia”; en el empleador, la falta de acción ante el incumplimiento de aquél.” En la misma línea (Grisolia, 2004: 633) considera que “es una forma de extinguir el vínculo laboral mediante un acuerdo celebrado entre ambas partes; es decir que quienes voluntariamente dieron origen a la relación labora también tienen la facultad de ponerle fin.” Consideramos que es la manifestación típica de la voluntad conjunta de las dos partes del contrato de trabajo en orden a su extinción. Podría decirse que, en este caso, la relación laboral se extingue en la misma forma en que nació: por acuerdo de acuerdo de partes.

**e) Por desaparición de las partes.** Fallecimiento del trabajador siendo una de las características del contrato de trabajo la prestación personal y directa del servicio, la muerte del trabajador opera como causa de extinción del contrato laboral (LPCL, Art. 16). En cuanto a esta situación, “no hay mayor discusión que hacer, porque el contrato de trabajo es *intuitu personae*; en consecuencia, habiéndose comprometido el trabajador a

ejecutar las labores impuestas de modo personal, su fallecimiento, de pleno derecho, extingue la existente relación laboral.” (Gómez, 2000: 494)

Fallecimiento del empleador persona natural tratándose, en cambio del empleador, la situación es distinta y resulta necesario distinguir si el empleador es una persona jurídica o es persona natural. En la economía moderna, la constitución de las empresas o vale decir configuración del empleador, se constituye como personas jurídicas, las cuales están constituidas por socios o accionistas; ellos a su vez pueden cambiar frecuentemente por razón de transferencia de acciones o demás. Por ello, en estas clases de empresas, la muerte de un socio o accionista, aunque se trate de principal o mayoritario, es irrelevante para la continuidad de la empresa; y con ello no genera implicancias en la relación laboral. Situación distinta sucede en el caso de que el empleador sea persona natural, a razón de que a la muerte de este, el vínculo laboral se extingue así como su negocio o actividad económica.

**f) La jubilación o incapacidad del trabajador.** -Jubilación obligatoria Están relacionadas con el D.L N° 19990 y el D.L N° 20530 que laboran para el estado y están regidos por la normatividad laboral de la actividad privada. Es obligatoria y automática para el varón o la mujer que hayan cumplido 65 años de edad, pues al cumplirse dicha edad, automáticamente se extingue la relación laboral. Invalidez absoluta permanente La figura de invalidez absoluta permanente del trabajador como actos jurídicos resolutorios, lo han previsto los arts. 16, Inc. E y 20 de la LPCL. Por invalidez se entiende que “son circunstancias derivadas de la relación laboral o exterior a ella que ocasionan la imposibilidad o ineptitud del trabajador para proseguir laborando de manera regular.” (Gómez, 2000: 495)

#### **2.2.2.2.5.2 La relación laboral.**

La relación laboral entendida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo. (Rodríguez, 1968).

De la misma forma se dice que la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de remuneración. (Mosset, 1968).

Dicho en otros términos la relación de laboral es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores que sirve para establecer derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador.

#### **2.2.2.2.5.2.1. Elementos de la relación laboral.**

Según Mujica (2003), son los siguientes:

**A. La prestación personal del servicio.** Está referido que el servicio para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

En este punto Rendón (1981) señala: este elemento del contrato de trabajo, es el que obliga al trabajador a prestar un servicio personal; la posibilidad de sustitución contradice el carácter personalísimo de la prestación y con ella el contrato de trabajo, en tal sentido, esto quiere decir que si el trabajador en algún momento y por cualquier motivo no pudiera asistir al contrato de trabajo a prestar el servicio para el que fue contratado, no puede mandar a alguien para que lo reemplace o para que realice su trabajo, pues de hacerlo estaría desnaturalizando el contrato de trabajo. (p. 50); esto significa, que la ejecución del contrato se materializa con el trabajo personal. De ahí que el carácter "personalísimo" es inherente al contrato de trabajo. El artículo 5° del decreto supremo N° 003-97-TR expresa: "los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores". (El trabajo familiar).

La mención a la prestación personal como nota tipificante del contrato de trabajo, a la que hace alusión este artículo, resulta explicable puesto que la labor a desarrollar es indesligable de la persona del trabajador.

De lo expuesto se desprende que si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos (artículos 45° y 49° del D. Legislativo 728).

**B. Subordinación.** Aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene facultades para normar las labores (poder reglamentario), dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección), y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (poder sancionador). Después del concepto anterior podemos agregar que se entiende por

subordinación, el estado de limitación de autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido a su salario, por razón de un contrato; y que se origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa.

En la relación laboral se considera la subordinación como una condición que tiene por finalidad esencial la de producir, y esa condición, si no se guía y dirige por voluntad capaz para dirigir y guiar, puede neutralizarse en su eficacia.

**Rasgos esenciales de la subordinación:** La subordinación, según el tratadista citado párrafos atrás tiene los siguientes rasgos, enumerados de la siguiente manera: Consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el trabajador. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprendida; El poder del empleador como facultad jurídica se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del obrero a fiscalizarla y a hacerla cesar. La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y trabajo intelectual.

**C. Remuneración.** Constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios. Debe de entenderse por remuneración como aquel íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Por remuneración también se entiende a la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia.

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparado y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tendrán naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena. Conforme lo define el artículo 6o del D.S N° 003-97-TR.

#### **2.2.2.2.6. Despido.**

##### **2.2.2.2.6.1. Definición.**

En líneas generales debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las

causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

Según lo define García (1981), en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada.

De manera semejante Olea (2002), lo concibe como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. Por otro lado tenemos que el despido, en ejercicio de su facultad o poder disciplinario, el empleador pone termino a la relación laboral por causas relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, conforme lo establece la ley. (Miranda ,2012).

Finalmente, el despido se consolida entonces como un acto jurídico extintivo de las obligaciones fundado en la libertad negocial privada que produce la extinción del contrato por decisión del empleador.

#### **2.2.2.2.6.2. Características.**

Montoya (1990), el despido presenta las siguientes características:

- A). Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- B). Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- C). Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- D). Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

#### **2.2.2.2.6.3. Tipos de despidos.**

**A) El Despido por causa justa.** El despido por causa justa es la decisión patronal de poner término a un contrato de trabajo en curso de ejecución, en virtud de que el trabajador ha faltado grave e injustificadamente a sus deberes contractuales esenciales y/o disciplinarios, por acción u omisión, y que hayan causado daño a la empresa, haciendo imposible, por este hecho la permanencia del trabajador en su centro de trabajo. (Valdez, 1999). Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la

conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

De igual modo este tipo de despido se da cuando existe una causa justa debidamente comprobada que lo haya motivado entendiendo como causa justa a aquellas que taxativamente contempla en la Ley. (Jara, 2010).

a). Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador. 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 Ministerio de salud, 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 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.

b). Causas justas del despido relacionadas con la conducta del trabajador. Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: La comisión de falta grave. El concepto de “Falta Grave” es un supuesto de inconducta del trabajador, que se traduce en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por la gravedad de sus consecuencias, los supuestos de falta grave, de sus consecuencias, están restringidas a las señaladas por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. De la misma manera, para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, cuya omisión dará pie a que el despido, sea declarado improcedente. (García, 1981).

La condena penal por delito doloso. El despido se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya; conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. La inhabilitación del trabajador. La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

**B) El despido arbitrario.** Es aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral. (Blancas ,2002).

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa. Del mismo modo 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 esta en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación al daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

Al respecto Valdez, (2000) señala: *“el despido arbitrario es inmotivado, incausal, conocido por la doctrina como despido ad nutum; esto quiere decir, que el empleador no se toma la molestia de indicar la o las razones contenidas en el despido asumido o, simplemente señalándolas, carece de elementos suficientes para demostrarlos en juicio, probándose, de esta manera, que el despido ejecutado es el resultado de su libre albedrío, antes que del respeto de la normatividad existente; por eso, tratándose de un despido encausado, el empleador responde pecuniariamente por el daño causado al trabajador por esta forma repentina de resolver su contrato de trabajo.”*

El despido “arbitrario” o encausado, según nuestra legislación y la jurisprudencia, está definido como aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral, la que comprende una amplia gama de comportamientos atribuibles al empleador: el despido sin motivo alguno o por causa no establecida por ley o reglamento interno de trabajo; o que habiendo incurrido en causa justa ésta no ha sido probada en un proceso judicial por parte del empleador, o no sea suficiente para producir un efecto tan drástico sobre el contrato; y finalmente cuando no ha cumplido con respetar el procedimiento previo al despido.

Para Peña, Jenny (2015) expresa que: *“Según, el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, existen dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.”*

**C) El Despido Nulo.** Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante, es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de

reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador (Jara,2010).

Se indica además que el despido nulo es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad de despido y esta es declarada fundada, este tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. El despido nulo conlleva siempre la readmisión del individuo en el puesto de trabajo y el abono de los salarios de tramitación (los que debería haber cobrado el trabajador durante el tiempo que no ha estado trabajando).

a) Motivos del despido nulo: Es nulo el despido que tenga por motivo: La afiliación del trabajador a un sindicato o la participación en actividades sindicales. Ser candidato a representante de los trabajadores debidamente escrito o actuar o haber actuado en esa calidad. En el caso de candidatos, es nulo el despido si se produce en el período correspondiente entre los 30 días anteriores a la realización del proceso de elección y los 30 días posteriores a la conclusión de éste. En el caso de representantes de los trabajadores, el despido es nulo si se produce hasta 90 días después de haber cesado en el cargo. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que se configure la falta grave.

La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. Se considera discriminación una notoria desigualdad o el trato marcadamente diferenciado a un trabajador que no se encuentra sustentado en razones objetivas. También es nulo el despido que, basado en motivos discriminatorios, afecte el empleo de trabajadores con discapacidad.

El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Ello es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Que el trabajador sea portador del vih/ "sida". Las personas con vih/sida pueden seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones.

**D) El despido Indirecto.** Se puede definir al despido indirecto como los actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. como tales constituyen faltas del empleador, y tiene como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía entre otras, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

Para Blancas (2002), el despido indirecto es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despedido remetiéndole para tal efecto una carta a su empleador, siendo por ello una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral.

Siguiendo al mismo autor Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- b) 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.
- c) 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.
- d) La Inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamente grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción.

#### **2.2.2.2.6.4. El despido y los derechos fundamentales.**

Los derechos fundamentales que pudieran ser afectados mediante un despido y pudieran dar lugar a la tutela restitutoria son los derechos fundamentales

laborales inespecíficos, esto es, aquellos que resultan inherentes a todo individuo y que por tanto no pueden ser objeto de menoscabo por el hecho de encontrarse sujeto a una relación laboral.

Los derechos inespecíficos no surgen de la condición propia del trabajador, sino de su calidad de persona, pero se expresan y reivindican frente al empleador, vale decir son derechos que corresponden a todos los individuos, pero son ejercidos por quienes son trabajadores y ejercen estos derechos en el marco de una relación laboral. (Valdés, 2003). Así, el derecho a la libertad de conciencia, a la no discriminación, a la libertad de expresión a la intimidad, entre otros, son objeto de plena salvaguarda en el marco del contrato de trabajo y, por ende, cualquier despido cuyo propósito entrañe una afectación de estos derechos implicará su ineficacia y, por tanto, abrirá la vía su impugnación con efecto restitutorio.

En ese sentido, Ojeda (1987), refiriéndose al despido y los derechos fundamentales del trabajador, señala que este también tiene unos derechos fundamentales y una dignidad como persona y como ciudadano que no deben sencillamente ignorarse porque aquel otro muestre el talonario.

#### **22.2.2.2.6.5. El despido y la dignidad del trabajador.**

El trabajo es para la persona un supuesto importante de su dignidad y de su condición de ciudadano, por lo que su pérdida injustificada lesiona estos derechos.

La constitución de 1993 en su artículo 1° señala que: “La defensa de la persona humana y su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el estado”.

Desde esta perspectiva, la pérdida injustificada del empleo que arroja al trabajador a la precariedad y la inestabilidad no puede ser contemplada como un hecho desvinculado de la dignidad y de los demás derechos fundamentales del trabajador ni reducida, exclusivamente, a una cuestión económica referida a la conservación o compensación de sus ingresos. Baylos (2009), anota que el despido como acto irruptivo expulsa al trabajador a un espacio desertizado-el no trabajo-en donde se plantea la pesadilla del sin trabajo, es decir, de la precariedad como regla de vida, con repercusiones en los vínculos afectivos, familiares y sociales.

#### **2.2.2.2.6.6. Indemnización por Despido arbitrario y su regulación**

Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, en su artículo 34°, establece que el despido es arbitrario por no haberse expresado

causa o no poderse demostrar ésta en juicio; en ese caso, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la misma norma, como única reparación por el daño sufrido.

Para la Pontificia Universidad Católica del Perú (2015): *“El monto de la indemnización asciende 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 nueve años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones.”*

Toyama, Jorge (2010) expresa: *Para los trabajadores de dirección o de confianza:*

*a) Trabajador de Dirección: Es quien ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.*

*b) Trabajador de Confianza: Es quien labora en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservada. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.*

*El artículo 38° de la norma mencionada, no establece un tratamiento diferenciado en cuanto al pago de la indemnización en caso de despido arbitrario para los trabajadores de dirección o de confianza; por lo cual la mencionada obligación de pago de la indemnización será exigible respecto a estos trabajadores.*

Luego Peña, Jenny (2015): *“No debe confundirse la liquidación de beneficios sociales con una indemnización; la Liquidación de Beneficios sociales es la cancelación de todo adeudo que tiene la empresa al término de la relación laboral por cualquier causa (vacaciones, gratificaciones, CTS y remuneraciones truncas) sin importar la razón de la extinción (renuncia, acuerdo, término del plazo contractual, jubilación, despido, etc.). La indemnización por despido es un concepto adicional a la liquidación y que corresponde ante un despido arbitrario o nulo –como regla, equivale a 1.5 remuneraciones por año laborado con un tope de 12 sueldos.”*

Al respecto el artículo 34° de la LPCL 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.

En la misma línea, a indemnización esta prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente

#### **2.2.2.2.6.7. Formalidades del Despido**

Cada vez que el empleador tenga que despedir a un trabajador que ha incurrido en alguna de las causas justas de despido previstas en la norma laboral tendrá que, previamente, atender a ciertas pautas formales que le permitan al trabajador realizar su defensa de los cargos imputados. El trámite de despido es consecuencia del derecho de defensa que tiene el trabajador así como la necesidad de fijar un momento específico -por seguridad jurídica-de término de la relación laboral. (Monereo,1994)

El procedimiento previo al despido diferirá de acuerdo a la causa invocada. En tal sentido tenemos que si se quiere despedir por una causa justa relacionada con la capacidad del trabajador, el empleador tendrá que cursar una carta de imputación (pre aviso) al trabajador otorgándole un plazo de treinta (30) días con la finalidad de que éste demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Para tales casos el legislador no ha establecido que el trabajador tenga que responder por escrito la imputación de su falta de capacidad, en todo caso su respuesta deberá hacerla en los treinta (30) días otorgados para que demuestre su capacidad para laborar en el puesto asignado o corrija su deficiencia.

De otro parte, el procedimiento previo al despido por falta grave o por causa justa relacionada con la conducta empieza igualmente con la remisión al trabajador de una carta de imputación de falta grave (pre aviso) en la que se le detalla la supuesta falta cometida y se le concede a éste un plazo de seis (6) días naturales para que tenga la oportunidad de defenderse. Durante tal plazo el empleador podrá exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de labores sin que tal exoneración limite el derecho de defensa del trabajador.

Para Arce (2008), Existe solo una situación donde el descargo no es exigible: se trata de los supuestos de comisión de falta grave flagrante en tanto la prueba concluyente y fehaciente de la inconducta del trabajador quiebra automáticamente la mutua confianza que debería haber existido entre las partes laborales.

**La carta de preaviso en el despido.** En el caso del despido la carta de preaviso constituye la prestación que corresponde pagar al empleador cuando este, toma la decisión de poner

término a la relación de TRABAJO sin justa causa. Tiene como finalidad permitir que el trabajador despedido, dispongan de un tiempo razonable para buscar nueva colocación, o bien, para encontrar un sustituto del puesto vacante. El preaviso puede ser dado en tiempo o en dinero. La carta de preaviso de despido deberá indicar con precisión la causa y la fecha del cese de tal forma que el trabajador tenga clara la razón legal por la que se le separa del centro de labores, y pueda ejercer el derecho de defensa. Si bien la carta de imputación no debe tener una descripción detallada y minuciosa de los hechos que califican como falta grave, sí debe contar con una descripción mínima que permita al trabajador conocer los hechos y ejercer el derecho de defensa.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Antecedentes.** Hechos, comentarios o circunstancias del pasado que influyen en hechos posteriores y sirven para juzgarlos, entenderlos o preverlos. (Diccionario jurídico Cabanellas)

**Apelación.** Recurso que la parte cuando se considera agraviada por In resolución de un juez o tribunal, eleva a una autoridad judicial superior: para que, con el consentimiento de la cuestión debatida, revoque, modifique o anule la resolución apelada. Pueden apelar, por lo general, ambas partes litigantes (Vocabulario jurídico).

**Capacidad procesal.** Presupuesto procesal que consiste en la aptitud de parte para comparecer directamente en el proceso. Se afirma que todos tenemos capacidad para ser parte, más no todos tenemos capacidad para actuar directamente en el proceso (Diccionario jurídico Darrone).

**Contrato de trabajo.** Es el acuerdo entre el empleador y el trabajador, por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar sus servicios personales al empleador, actuando bajo su dirección por un salario. (Vocabulario jurídico).

**Decreto legislativo.** Normas con rango de ley dictadas por el gobierno en base de una delegación de cortes (Diccionario jurídico Espasa).

**Demanda.** (Derecho Procesal) Presentarse ante un juez o un tribunal para que se reconozca la existencia de un derecho. En sentido amplio es toda petición formulada ante el Poder Judicial; en sentido estricto, la demanda es aquel escrito que cumple con las formalidades. (Diccionario jurídico Cabanellas).

**El derecho laboral.** Es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. (Diccionario jurídico Darrone).

**Empleador.** Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie. (Diccionario jurídico Cabanellas).

**Estabilidad.** Es el derecho que tiene un empleado a permanecer en un puesto de trabajo o una organización hasta que llegue el tiempo de su jubilación. (Diccionario jurídico Darrone).

**Despido.** Se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario. (Diccionario jurídico Espasa)

**Distrito judicial.** Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Diccionario jurídico Cabanellas).

**Indemnizar.** Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación. Compensación. Satisfacción. (Vocabulario jurídico)

**Pretensión.** Es la manifestación de voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona (natural o jurídica) se autoatribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo (Diccionario jurídico Espasa).

**Primacía de la realidad.** Que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

**Recurso.** Término genérico que abarca el total de actos jurídicos procesales de las partes que impugnan la eficacia de una resolución judicial en el mismo proceso. Por tal motivo, la expresión “recursos impugnatorios” importa error, pues todos los recursos son impugnatorios. Significa en sentido general: regreso al punto de partida (Diccionario jurídico Espasa).

**Relación laboral.** Es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada. (Diccionario jurídico Darrone).

**Remuneración.** Es la retribución o contraprestación que recibe el trabajador por realizar un trabajo y en consecuencia de un contrato de trabajo. (Diccionario jurídico Cabanellas).

**Subordinación.** Es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias. (Diccionario jurídico Espasa).

**Trabajo.** Actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. (Diccionario jurídico Cabanellas).

**Trabajador.** Es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. (Diccionario jurídico Espasa).

**Unilateral.** Denominación dada a los contratos en la que sólo una de las partes se obliga hacia la otra, sin que ésta quede obligada, beneficiándose de la prestación de aquél. (Diccionario jurídico Espasa).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:** cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

##### **3.1.2. Nivel de investigación:** exploratorio - descriptivo

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

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

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

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

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

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

### **3.3. Objeto de estudio y variable en estudio**

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros existentes en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, perteneciente al Segundo Juzgado Mixto de Castilla de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

**3.4. Fuente de recolección de datos.** Será, el expediente judicial el N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, perteneciente al Segundo Juzgado Mixto de Castilla de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

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

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

**3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.** También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción

de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

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

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

### **3.6. Consideraciones éticas**

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

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

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



	<p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE (13)</b>  <b>Piura-Castilla, diecinueve de junio del dos mil diecisiete</b></p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>La magistrada del Segundo Juzgado Mixto de Castilla - Piura, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, ha expedido la siguiente:</p> <p style="text-align: center;"><b>SENTENCIA</b></p> <p><b><u>I. ANTECEDENTES</u></b></p> <p><b><u>Objeto de la pretensión:</u></b></p> <p><b>1. J.G.H,</b> solicitando tutela jurisdiccional efectiva interpone demanda de pago de beneficios laborales, en contra de <b>INVERSIONES CRISTINA SAC Y MULTISERVICIOS Y REPRESENTACIONES LUCIANA EIRL</b>, a fin de que cumplan con pagarle la suma de S/. 140.724,12.</p> <p><b><u>Tramite:</u></b></p> <p><b>2.</b> Admitida a trámite la demanda, mediante resolución N° 01 de fecha 09 de marzo del 2015, se cumple con notificar a la demandada1; deduciendo la excepción de caducidad y contestando la misma dentro del plazo de ley, por lo que, luego de subsanada, mediante</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b>  2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b>  3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b>  4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <b>Si cumple</b>  5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<b>X</b>							<b>10</b>

<p>resolución N° 03 de fecha 13 de abril del 2015, se tiene por deducida la excepción y contestada la demanda y se cita a la audiencia única, la misma que se lleva a cabo conforme al acta2, se declara fundada la excepción y se sana el proceso, se fijan los puntos controvertidos, se declara infundada la tacha y admiten los medios probatorios, siendo el estado del proceso el de emitir la correspondiente sentencia.-</p> <p><b><u>Argumentos de la demandante</u></b></p> <p>3. Alega el demandante, que en noviembre de 2009, ingresó a laborar ininterrumpidamente, inicialmente para las empresas Inversiones Cristina SAC y, posteriormente Multiservicios y representaciones Luciana EIRL, en calidad de agente de seguridad quedando acreditada la naturaleza laboral del vínculo que les unía con los dos originales de los cuadernos de ingreso de personal y copias del mismo; en tanto, los mismos habrían sido representados en el Expediente N°2089-2014 seguido ante el Primer Juzgado Laboral, Sec. Dra C.U por J.M.C contra el mismo empleador y remitido por el referido Juzgado a su despacho por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>haber declarado la improcedencia por incompetencia; asimismo, con el tenor de las guías de remisión de control de gas de la Empresa cuya función estaba cargo del suscrito; documentos que adjunto como pruebas para acreditar la relación laboral.</p> <p><b>4.</b> Señor Juez, cabe señalar que la demandada a través de estos años ha cambiado de razón social más de una oportunidad, siendo estas Inversiones Cristina SAC y, finalmente, Multiservicios y Representaciones Luciana EIRL, desempeñándome en todas ellas como agente de seguridad, conforme lo habría corroborado el Gerente de la Empresa referidas, Señor Javier Elías Velásquez Gutiérrez, quien reconoce ante el inspector del Ministerio de Trabajo haber requerido los servicios del demandante; evidenciándose con ello haber el suscrito a lo largo de estos años prestado sus servicios de manera eficiente, honesta y responsabilidad, trabajando de manera ininterrumpida hasta el 27 de junio de 2014, siendo mi jornada laboral más de 12 horas diarias de lunes a sábado inclusive los domingos.-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>5. Por otro lado, desde el inicio de mi relación laboral (01 de noviembre de 2009) hasta mi fecha de (27 de julio de 2014) el demandado Inversiones Cristina SAC y Multiservicios y Representaciones Luciana EIRL no habría cumplido con abanarme las gratificaciones legales con su respectiva bonificación especial, ni los depósitos bancarios de la compensación por tiempo de servicio CTS conforme a ley; así como tampoco cumplió con pagar las truncas por dichos conceptos; por otro lado, desde mi fecha de ingreso, nunca goce físicamente de las vacaciones- y menos las pago, ni cumplió con pagarme la asignación familiar que por ley correspondía.</p> <p><b><u>Argumentos de la demandada</u></b></p> <p>6. Refiere, que conforme aparece del texto y contenido de demanda el emplazante G.H pretende crear una relación laboral de dependencia que no está justificada como prueba idónea al respecto y por los mismos no se compadece con la verdad ni los beneficios sociales que viene proponiendo de manera extraña y sorprendente.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>7.</b> Fluye dicha petición, que el actor ha creado, también viene proponiendo una situación laboral y por ende una liquidación de beneficios que no le asiste ni le corresponde, tan es así, que si apreciamos los medios probatorios en que trata de amparar su demanda queda claramente determinado que aparte de las dudas pruebas que ha pre constituido, no existe ninguna otra que brinde una relación efectiva y por ello el pago de los beneficios que indebidamente vienen solicitando.</p> <p><b>8.</b> En honor a la verdad y si bien es cierto que le reclamante tuvo un acercamiento a las labores cotidianas del recurrente, también es muy cierto, que esto lo hacía en forma esporádica y a la vez en cuanto para brindar apoyo por momentos al personal de seguridad que si tenía una relación directa con nuestras actividades diarias, aclarando que dicha labor era desempeñada por diferentes miembros de la PNP en sus tiempos libres y vacaciones, por lo que, en virtud a esta realidad incuestionable no tenemos ni estamos obligados a brindarle y menos a pagarle ninguna clase de los beneficios sociales que solicita, porque no es</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>merecedor, ni ha concurrido en las labores que indebidamente viene proponiendo.</p> <p><b>9.</b> Al respecto señora juez, debo precisar e indicar que el demandante acudía a nuestras instalaciones de manera ocasional para estar atento y alerta si asistían los miembros policiales a prestarnos la seguridad y en caso de inconcurrencia de alguno de estos poder cubrir y ocupar dicho puesto provisionalmente, puntualizando que el horario de la cobranza era de 11:00 am a 07:00 pm, los días lunes a sábado, al parecer aprovechando su estadía eventual y accidental en nuestras instalaciones, ha cometido una serie de irregularidades, atropellos y abusos todo ello aprovechándose la confianza que no le asisten ni corresponden a de modo alguno.</p> <p><b>10.</b> Que, como se ha indicado, la relación tanto con el actor como demás personas se ha desarrollado de manera esporádica, por tanto, no existe relación de continuidad y permanencia, no obstante ello y sin pruebas alguna el demandante de manera temeraria trata de sorprender a vuestro despacho que ha existido</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>una relación laboral entre las partes en los periodos señalados en sus escrito de demanda, lo cual es totalmente falso. En efecto conforme a lo dispuesto por el Art. 27 de la Ley Procesal de Trabajo “corresponde a las partes probar afirmaciones y esencialmente al trabajador probar la existencia de vínculo laboral” el demandante desconocimiento esta obligación probatoria reclama a nuestra empresa el pago de Beneficios sociales cuando nunca ha existido una relación laboral efectiva o de dependencia.</p> <p><b>11.</b> De la revisión de los medios probatorios presentados por el demandante se advierte que el accionante viene mostrando el cuaderno de ingresos de personal y copia simples del libre de ingresos del personal, documentales que carecen de veracidad y legalidad, más aun se puede apreciar de las mismas estas no cuentan con firmas del supuesto personal, controles y sellos de mis representadas que nos vinculen con sus pretensiones, porque son propuestos en copias simples y cuyo llenado desconocemos en su totalidad realidad y tengo entendido para que asuman</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>su valor probatorio, tienen que aportarse copias certificadas, fedateadas y legalizadas, lo cual, en el caso de autos no se ha dado de modo alguno, restando de esta forma el mérito de su valor probatorio, bajo este hecho carece de sustento la demanda interpuesta en contra de mis representadas, por tanto, no le corresponde el pago de los conceptos y beneficios sociales injustamente reclamados por el recurrente.</p> <p><b>12.</b> Al parecer el demandado incurre en serias contradicciones, pues indica que ha trabajado para mis representadas como agente de seguridad y por otro lado como controlador del gas, pretendido acreditar su relación laboral con unas guías de remisión, por tanto, nadie a su sano juicio, puede desempeñarse en una empresa dos puestos de trabajo y en un mismo horario a su vez por consiguiente, sus aseveraciones y argumentos carecen de todo apoyo que se le brindo, al permitirle permanezca en mis instalaciones para prestar apoyo al personal de seguridad, esta actitud y cualidad casi siempre lo hago, con diferentes amistades que concurren a mi local en busca de ayuda, para que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>puedan llevar el diario a sus hogares, para poner como ejemplo: algunos se ocupan en limpieza del local, lavado d las unidades, cargando jabas de pollo, recibiendo correspondencia, subiendo producto entre otras cosas, esto no implica y las da el derecho que se tomen las atribuciones de ser trabajadores permanentes de mis representadas.</p> <p><b>13.</b> La representante acción legal laboral interpuesta por el demandante, carece de sustento jurídico , pues, sus argumentos y pruebas que adjunta, no reúne las exigencias y los elementos esenciales de la relación laboral como son la prestación como son : prestación personal, subordinación y remuneración, e virtud que no ha sido trabajador de mis representadas, pues que, sus labores han sido de manera esporádicas , los cuales, eran cancelados diariamente terminadas las mismas, le hago recordar al demandante que nunca me extendió un recibo o documento alguno, a pesar que se lo requerí en varias oportunidades, para corroborar nuestras afirmaciones adjunto el recibo de honorarios N° 000060 expedido por la persona de Hamilton García</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Ramírez por los servicios prestados a una de mis representadas, por tanto bajo este sistema de prestar servicios esporádicamente se ha desempeñado el demandante, por tanto, mal hace cobrar beneficios sociales que no le asiste ni le corresponde.</p> <p><b>14.</b> Debo aclarar al demandante y dejar plenamente establecidos a su despacho, que la única persona responsable del control en la parte operativa del camal se halla el Sr. Carlos Evangelista Lujan quien se desempeña hace mucho tiempo en el (pesado y pelado pollo, despacho del producto, cobranza y operante de recepcionar, instalar y controlar el gas para las ollas del cocido de agua, por tanto, el demandante viene irrogándose un trabajo y derecho laboral que no le asiste ni le corresponde de modo alguno, conducta que deberá ser valorada por su juzgado. Revise de suma importancia señora juez, tener en cuenta que para poder admitir las aseveraciones del demandante deben estar sustentada con prueba alguna que justifiquen tal hecho, como en un memorándum o comunicación, lo cual, en el caso de autos no sucede de modo alguno.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>15.</b> Respecto al Acta de verificación de despido Arbitrario efectuada por el inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, que indica el contrario y pretende respaldar su pretensión laboral, la misma, debo precisar a su despacho, que efectivamente manifieste que el accionante había prestado servicios, persistiendo en honor a la realidad de los hechos, que fue prestándome servicios personales en seguridad y de forma esporádica, más aun , cuando se le requería, por tanto, con este comportamiento y mal accionar pretende y trata de aprovecharse la confianza que se le brindo en su momento, así como muchas amistades quienes hoy también han instaurado el pago de Beneficios Sociales entre otros conceptos, advirtiéndose, de los documentos PDT plantillas verificados por el inspector de trabajo, acreditando que el demandante no se hallaba registrado en las planillas, todo ello por no haber sido un trabajador permanente para mis representadas.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p><b>II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</b></p> <p><b><u>Delimitación de la controversia.</u></b></p> <p><b>16.</b> Es materia de pronunciamiento jurisdiccional, Determinar:</p> <p><b>a)</b> Si ha existido vínculo laboral entre el demandante y las demandadas, de ser el caso establecer, si han sido permanentes o esporádicas, el record laboral y el monto de las remuneraciones que percibió.</p> <p><b>b)</b> De ser el caso si corresponde disponer que las demandadas cancelen al demandante por el periodo del 01 de noviembre del 2009 al 27 de julio del 2014 los conceptos laborales que reclama como son: CTS, vacaciones no</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple!</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación</p>										

	<p>gozadas, gratificaciones, horas extras, domingos y feriados laborados; más intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>c) De ser el caso si corresponde disponer que las demandadas otorguen al demandante el certificado de trabajo conforme lo solicita.</p> <p><b><u>Del caso concreto</u></b></p>	<p>de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>					X					
Motivación del derecho	<p>17. En la vigencia de un Estado Constitucional de Derecho, el Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso conforme lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política, por lo que, corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.</p> <p>18. Es necesario precisar que de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple</b></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las</i></p>					X					20

	<p>el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador. Sin embargo, debe indicarse que la carga de la prueba atribuida al trabajador no es absoluta, por cuanto teniendo el proceso laboral un corte social, la ley ha buscado compensar las desigualdades fácticas de las partes en litigio estableciendo para ello una desigualdad en el tratamiento de la actividad probatoria, dejando parcialmente de lado el principio civil mediante el cual se establece que “quien alega un hecho debe probarlo” para establecer un nuevo principio consistente en que “la prueba es de cargo de quien se encuentra en posibilidad de producirla o poseerla”.</p> <p><b>19.</b> Según los puntos controvertidos fijados en autos, corresponde determinar el carácter de la relación laboral existente entre el demandante y la parte demandada, y de acreditarse el contrato de trabajo, determinar el exacto record laboral alcanzado por el demandante; por su parte la demandada señala que es falso lo expresado por la demandante en cuanto a la existencia de una relación laboral con su representada por el periodo que señala.</p> <p><b>20.</b> Que, cabe señalar que: “el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador</p>	<p><i>normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”. Teniéndose de ello, que en un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan.</p> <p><b>21.</b> En tal sentido, para la existencia del vínculo laboral, deben encontrarse presente los elementos esenciales del mismo, que son la prestación personal, la subordinación y la remuneración periódica, de acuerdo al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728; la falta de alguno de ellos ocasionará la no calificación del mencionado vínculo, vale decir, que no podrá sustentarse la existencia del vínculo laboral solamente en uno de sus elementos esenciales.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><b>22.</b> En el caso de autos y tratándose de establecer la existencia o no de vínculo laboral entre los justiciables, cabe indicarse que el artículo 25° de la Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 26636 prescribe que: “Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuesto por las partes, producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción de juez...”, y el artículo 27° de la misma norma a su vez señala: “corresponde a las partes probar sus afirmaciones; al trabajador probar la existencia del vinculo laboral; al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales”.</p> <p><b>23.</b> En el presente caso, el demandante alega que mantuvo vínculo laboral con la demandada, desde el 01 de noviembre del 2009 al 27 de julio del 2014, como agente de seguridad; y, para acreditar el vinculo laboral con la demandada presenta copia certificada del Acta4 de verificación por despido arbitrario, de fecha 28 de agosto del 2014, efectuada en la empresa demandada ubicada en la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>calle Tacna N° 905-Castilla, en donde se verificó que el recurrente no se encuentra registrado en el PDF Planillas de junio del 2014; así como guías5 de remisión, en donde aparece como destinaria la empresa demandada y que los productos han sido recepcionados por el demandante; dichos medios probatorios no generan convicción a este despacho, toda vez que no existe otros medios probatorios con los cuales se pueda corroborar que efectivamente mantuvo vínculo laboral con la demandada, pues si bien presenta copias certificadas del cuaderno de control de asistencia de personal, y un cuaderno, en dichos documentos no se aprecia, ningún logo, sello o firma del representante de la empresa demandada que haga inferir que efectivamente existió vínculo laboral con el demandante, siendo esto así, al no haber pruebas fehacientes de dicho vínculo laboral y tener las partes posiciones encontradas en cuanto si hubo relación laboral, deviene en infundada la pretensión incoada, ello de conformidad con lo prescrito por el artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, situación</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	jurídica, que incluso tiene reconocimiento en el artículo 139° inciso 3) de nuestra norma Constitucional.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>III. DECISIÓN:</b></p> <p>De conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú y lo prescrito por el artículo 48 de la Ley N° 26636, administrando Justicia a Nombre de la Nación, <b>FALLO:</b></p> <p><b>1. DECLARANDO INFUNDADA</b> la demanda interpuesta por <b>J.G.H.</b> en contra de <b>INVERSIONES CRISTINA SAC Y MULTISERVICIOS Y REPRESENTACIONES LUCIANA EIRL</b>, sobre <b>PAGO DE BENEFICIOS LABORALES.</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>No cumple.</b></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</p>					X						

	Notifíquese y consentida o ejecutoriada que sea la presente: <b>Cúmplase</b> y <b>Archívese</b> en el modo y forma de Ley.	<i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b>										
<b>Descripción de la decisión</b>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple.</b></p>				<b>X</b>						<b>10</b>

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas

al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.



	<p><b>RESOLUCIÓN N° 17</b> Piura, 10 de abril de 2018</p>	<p><i>extranjerías, 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>											10
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p><b>I. MATERIA</b></p> <p>Determinar si se confirma o se revoca la sentencia emitida el 19 de junio de 2017, inserta entre las páginas 707 a 714, mediante la cual se resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por J.G.H contra Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L. sobre pago de beneficios laborales.</p> <p><b>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE J.G.H. CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA</b></p> <p>La defensa de la parte demandante interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:</p> <p>1. En el caso bajo análisis se ha realizado una motivación insuficiente, pues en un solo fundamento N° 23 se ha enumerado los medios probatorios, y ahí se hace mención al caso <i>sub litis</i>, y claramente se</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>No cumple.</b></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. <b>No cumple.</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. <b>Si cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X							

<p>puede apreciar que no se realiza un análisis razonado, sino que los medios probatorios se valoran individualmente, y de manera aislada, tampoco se ha realizado un análisis de los elementos constitutivos de la relación laboral, sino que simplemente se indica que no existe relación laboral.</p> <p>2. La Jueza debe valorar la prueba presentada. En primer lugar, el juez se encuentra en contacto inmediato con las guías de remisión de los años 2012 y 2015, en las cuales el demandante firma que recibió el gas destinado tanto a Inversiones Cristina S.A.C. como a Multiservicios Luciana E.I.R.L.</p> <p>3. En el mismo orden de ideas, respecto a los cuadernos de ingreso de personal, son cuatro los trabajadores que han utilizado dichos cuadernos de ingreso donde sus nombres se encuentran registrados ocho personales de vigilancia, así como el trabajador que el mismo empleador refiere que trabaja para su empresa, cuya firma está registrada en su horario de ingreso y salida, asimismo en ese cuaderno se</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encuentra el resto del personal que se encuentra en planilla de las empresas cuestionadas.</p> <p>4. En segundo lugar, el Juez debe efectuar una representación de la reconstrucción histórica de los hechos en su conjunto, en este caso además de utilizar los medios directos puede emplear medios indirectos, los cuales proporcionan datos a partir de los cuales el juez elabora un argumento para deducir la existencia de un hecho. Esta es la declaración asimilada en la que el demandado, ex empleador, señala que el demandante sí ha realizado labores esporádicas, lo que se contradice con los cuadernos de ingreso de personal. Además, cuatro trabajadores despedidos hacen referencia a los cuadernos de incidencias e ingreso del personal.</p> <p>5. Por otro lado, la Jueza que vio el caso anteriormente, solicitó copias literales de las partidas de las empresas, con lo que pretende ocultar una relación laboral con la finalidad de no ver comprometida a la empleadora de otorgar beneficios sociales que una relación laboral origina, atentando</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>con ello contra el carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocido en el artículo 26 de la Constitución Peruana.</p> <p>6. Así pues, el empleador está acostumbrado a cambiar de razón social con la finalidad de realizar fraude a la ley y no responder frente al trabajador. Asimismo, quiero señalar que de las partidas registrales se desprende que tanto la en la empresa Multiservicios y Representaciones Luciana como en Inversiones Cristina S.A.C. el señor Javier Elías Velásquez Gutiérrez aparece formando parte de cada una de las empresas estableciéndose una vinculación accionaria entre ellas, así como gerencial.</p> <p>7. Si la Jueza consideraba que los medios probatorios eran insuficientes debió solicitar otras pruebas de oficio como la declaración de los otros trabajadores que están siguiendo procesos en contra del mismo empleador. Además, si la empresa alega que los cuadernos de control y registro no son los verdaderos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>debió presentar los que sí son suyos, y en los que registra al personal.</p> <p>8. Asimismo, también se ha presentado un cuaderno de parte diario en el que constan la letra del demandante, en el que se mencionan las actividades que se realizaban en el camal, y se registra el personal conforme se desplazaba. Asimismo, se hace mención a qué trabajadores conducían los vehículos que usa la empresa dentro de sus actividades de comercialización de pollo, las horas de salida y en algunos casos el destino a donde estas se dirigían, medio probatorios que no ha sido ni mencionados por la juzgadora en sentencia.</p> <p>9. La Juzgadora hace referencia a los elementos de la relación laboral sin desarrollarlos y aplicarlos en el análisis del caso en concreto, lo cual no ha tenido en cuenta para emitir la sentencia, la que no se encuentra debidamente motivada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, se encontraron.



	<p>tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>12. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que: “(...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que</i></p>					X					20

	<p>estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”.</p> <p>13. El señor J.G.H (el demandante, actor o accionante) interpone demanda contra Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L. (las demandadas, accionadas o emplazadas), solicitando: a) el pago de una indemnización por despido arbitrario, b) el pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones), horas extras, domingos y feriados, en la suma total de S/. 140,724.12 soles.</p> <p>14. En esta oportunidad únicamente la parte demandante interpone recurso de apelación cuyos agravios, transcritos en el apartado anterior, serán analizados a continuación.</p> <p><b><i>a. Sobre el principio de primacía de la realidad y los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo</i></b></p> <p>15. El demandante señala como agravio que la Jueza solo desarrolla los elementos de la relación laboral, pero no los</p>	<p><i>sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i><b>Si cumple.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>aplica al caso concreto. Asimismo, refiere que la Juzgadora no ha valorado los medios probatorios ofrecidos por el accionante, ni la declaración asimilada del representante de las demandadas que reconoce que el señor Goicochea prestó servicios, aunque refiere que lo hizo de manera esporádica, lo que es desmentido por las pruebas ofrecidas por el actor, en especial, los partes diarios, cuaderno de control y guías de remisión de gas.</p> <p>16. Sobre el particular, es de señalar que la calificación del contrato de trabajo no obedece necesariamente a la buena fe y común intención de las partes, propias del ejercicio de su autonomía privada en el ámbito del Derecho Civil, sino que producida la controversia le corresponde tal tarea a la Jurisdicción del Trabajo atendiendo a la concurrencia efectiva de sus elementos esenciales como son la prestación personal de servicios subordinados y remunerados.</p> <p>17. Tanto así que conforme lo recomienda el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000, si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de irrenunciabilidad, sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan.</p> <p>18. El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2132-2003-AA/TC ha definido correctamente el principio de primacía de la realidad del siguiente modo: “(...) así como el principio de primacía de la realidad según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.</p> <p>19. Entonces, a efectos de poder determinar si la sentencia de primera instancia debe ser confirmada o revocada, deviene en necesario analizar si en el presente caso se han configurado los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación.</p> <p>20. Así, respecto a la prestación personal del servicio, supone que la labor realizada no puede ser delegada a terceras personas, sino que el servicio que presta el trabajador debe ser directo y concreto; en ese sentido,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>supone la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su propia actividad laborativa, ejecutando de manera exclusiva las labores encomendadas sin poder delegarlas a otra persona (<i>intuitio personae</i>).</p> <p>21. En cuanto a la remuneración, se trata de un derecho prioritario constitucionalmente reconocido; se entiende que es obligación del empleador cancelar una remuneración generalmente en dinero al trabajador en contraprestación al servicio realizado, salvo excepciones en que la prestación de servicios se efectúe de forma gratuita.</p> <p>22. Finalmente, la subordinación; elemento determinante para establecer la existencia de vínculo laboral. Como bien ha señalado la doctrina especializada, supone la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente al trabajador. Estas facultades se manifiestan en el cumplimiento de un horario de trabajo, uniformes, imposición de sanciones, documentos que supongan acatar directrices del empleador, comunicaciones, entre otras.</p> <p><b><i>b. Si en este caso se configuran todos los elementos de un contrato de trabajo</i></b></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>23. En el caso bajo análisis, la parte demandante refiere que se desempeñó como agente de seguridad para las demandadas desde el mes de noviembre de 2009, a cambio de una contraprestación de S/.1,800.00 soles mensuales. Por su parte, el representante legal de las demandadas, en el escrito de contestación, reconoce que el señor Goicochea Huamán prestó servicios de seguridad, precisando que lo hizo de manera esporádica, por los que se pagó de manera oportuna.</p> <p>24. Así en los fundamentos tercero, cuarto y octavo (páginas 371 a 372) del escrito de contestación de demanda presentado por Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L., se lee lo siguiente:  <b>“TERCERO.</b> En honor a la verdad y si bien es cierto que el reclamante tuvo un acercamiento a las labores cotidianas del recurrente, también es muy cierto, que esto lo hacía en forma esporádica y de vez en cuando para brindar apoyo por momentos al personal de seguridad que si tenía una relación directa con nuestras actividades diarias, aclarando que dicha labor era desempeñada por diferentes miembros de la PNP en sus tiempo libres y vacaciones, por lo que, en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>virtud de esta realidad incuestionable no tenemos ni estamos obligados a brindarle y menor pagarle ninguna clase de beneficios sociales que solicita, porque no es merecedor, ni ha concurrido en las labores que indebidamente viene proponiendo.</p> <p><b>CUARTO.</b> Al respecto señora Juez debo precisar e indicar que el demandante acudía a nuestras instalaciones de manera ocasional para estar atento y alerta si asistían los miembros policiales a prestarnos la seguridad y en caso de inconcurrencia de alguno de estos poder cubrir y ocupar dicho puesto provisionalmente, puntualizando que el horario de cobranza era de 11:00 am a 07:00 pm, los días Lunes a Sábado, al parecer aprovechando si estaba eventual y accidental en nuestra instalaciones, ha cometido una serie de irregularidades, atropellos y abusos todo ello aprovechándose de la confianza brindada de nuestra parte, al extremo de pretender irrogarse beneficios sociales que no le asisten ni corresponden de modo alguno. (...)</p> <p><b>OCTAVO.</b> la presente acción laboral interpuesta por el demandante, carece de sustento jurídico, pues, sus argumentos y pruebas que adjunta, no reúne las exigencias</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>y los elementos esenciales de una relación laboral como son: prestación personal, subordinación y remuneración, en virtud que no ha sido trabajador de mis representadas, puesto que, sus labores han sido de manera esporádicas, los cuales eran cancelados diariamente terminadas las mismas, le hago recordar al demandante, que nunca me extendió un recibo o documento alguno, a pesar que se lo requerí en varias oportunidades, para corroborar nuestras afirmaciones adjunto el Recibo de Honorarios N°000060 expedido por la persona de Hamilton García Ramírez por los servicios prestados a una de mis representadas, por tanto, bajo este sistema de prestar servicios esporádicamente se ha desempeñado el demandante, por tanto, mal hace cobrar beneficios sociales que no le asiste ni le corresponde”.</p> <p>25. La declaración anterior es valorada por este Tribunal Colegiado como una declaración asimilada, tal como permite el artículo 221 del Código Procesal Civil: “Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>vicio no las afecte de manera directa”, a través de la cual se admite de manera implícita la existencia de una relación de carácter personal, remunerado y subordinado.</p> <p>26. En efecto, en la declaración antes citada, las demandadas reconocen que el señor Goicochea Huamán se desempeñó como agente de seguridad, actividad que por su naturaleza y por máximas de la experiencia, se sabe que es prestada en un horario de trabajo fijado por quien recibe el servicio, y no en el momento que le convenga al vigilante; además, la existencia de un turno u horario es admitida por la accionada al señalar que la vigilancia se daba en los momentos de cobranza de “11:00 am a 07:00 pm, los días Lunes a Sábado”. Asimismo, de lo manifestado se desprende también que las labores fueron brindadas de manera personal y directa por el accionante, a quien se le pagó una cantidad por los servicios prestados.</p> <p>27. Por otro lado, las explicaciones dadas por la defensa legal de la demandada, en el sentido que el actor “tuvo un acercamiento a las labores cotidianas”, y que éste concurría con frecuencia a sus instalaciones a prestar servicios de seguridad en caso no acudieran los miembros policiales</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encargados de esta labor, no resultan lógicas ni coherentes, pues no es creíble que la vigilancia diaria (de 11:00 a.m. a 7:00 p.m.) de las instalaciones fuera prestada exclusivamente por integrantes de la Policía Nacional cuyo número en la región es limitado, más aún si no se han presentados las pruebas y documentos que acrediten la identidad de los policías que prestaban ese servicio.</p> <p>28. Además, la existencia de relación laboral se corrobora con los cuadernos de control y partes diarios que obran en originales y copias (páginas 3 a 183, 196 a 335, 465 a 668), que si bien fueron tachados por la demandada, dicha cuestión probatoria fue desestimada por la accionada por resolución N° 07, sin que se haya formulado apelación en su contra. Es de precisar, que estas documentales sí generan convicción en la Sala Laboral, toda vez que en ellas, por ejemplo, aparece el nombre del señor Hamilton García Ramírez (páginas 173 a 213) como agente de seguridad, persona que es reconocida como tal por las accionadas, quienes incluso adjuntaron copia del recibo por honorarios emitida por esta persona (página 364).</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>29. También se valoran las guías de remisión de gas a nombre de Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L. (páginas 189 a 194), en las que aparece la firma del señor Jaime Goicochea recibiendo dicha mercadería, documentos cuya tacha también fue desestimada, y que son valoradas de manera positiva por este Tribunal, no solo porque no se ha demostrado que hayan sido adulterados, sino también por el hecho que las demandadas no han sabido explicar de manera lógica y coherente en condición de qué el accionante recibía esa mercadería.</p> <p>30. En consecuencia, resulta de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.</p> <p>31. Asimismo, teniendo en cuenta que el demandante demostró la existencia de relación laboral, y que no estaba registrado en las planillas de pago de ninguna de las demandadas, tal como ordena el artículo 3 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, se presumen los datos referidos al</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tiempo de servicios proporcionado por el actor en virtud al artículo 40 numeral 3 de la Ley N° 26636, y por tanto, se considera que laboró para las demandadas desde el 1 de noviembre de 2009 hasta el 27 de julio de 2014, de manera ininterrumpida.</p> <p>32. En cuanto a las emplazadas, de la partida registral correspondiente a Inversiones Cristina S.A.C. (páginas 393 a 404) se aprecia que los socios de la referida persona jurídica son los señores J.J.V.H. y G.T.V.H mientras que el Gerente General es el señor J.E.V.G y el Administrador, el señor G.A.V.H. Asimismo, en la escritura de constitución se precisa como objeto social: “representación, comercialización y distribución de carnes rojas, blancas y refrigeradas”, y “transporte de carga seca y líquida”.</p> <p>33. A su vez, de la partida registral Multiservicios &amp; Representaciones Luciana E.I.R.L. (páginas 405 a 407) fluye que el titular de la persona jurídica es el señor J.E.V.G. (casado con Teresa de J.H.V), quien también ejerce el cargo de Gerente. De igual manera, esta empresa también tiene como objeto la “representación,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>comercialización y distribución de carnes rojas, blancas y refrigeradas”.</p> <p>34. Entonces, del análisis conjunto las partidas registrales antes detalladas, se evidencia que ambas personas jurídicas han sido constituidas por los integrantes de la misma familia Velásquez-Heredía, y que se dedican al mismo rubro, que es la comercialización y distribución de carnes rojas y blancas, refrigeradas. De manera, que como el actor prestó servicios de vigilancia para las dos demandadas, para Inversiones Cristina S.A.C., en un primer momento, y luego para Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L., tal como lo han reconocido en el escrito de contestación que presentaron conjuntamente, corresponde que las dos emplazadas respondan por el pago de los beneficios sociales que se liquidarán más adelante.</p> <p><b><i>c. Respecto a la pretensión de pago de beneficios sociales</i></b></p> <p>35. Con relación a los beneficios sociales reclamados, le correspondía a las demandadas acreditar el pago de los beneficios sociales reclamados por el actor (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones) de conformidad con el artículo 27 numeral 2 de la Ley N°</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>26636, lo que no ha sucedido en el caso bajo comentario, y por ende, corresponde ordenar el pago de los estos conceptos por el periodo reconocido en la presente sentencia. Sin embargo, atendiendo a que no hay mayores pruebas sobre la remuneración pagada al accionante, este Colegiado considera que los beneficios deben ser liquidados con la remuneración mínima vital vigente en cada periodo.</p> <p>36. En cuanto a las horas extras, es necesario precisar que el trabajo en sobretiempo es aquel que se presta fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tanto a las labores cumplidas antes que la jornada se inicie como aquellas realizadas luego que esta haya culminado. Este concepto es de carácter voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, según lo dispone el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajado en Sobretiempo modificado por la Ley N° 27671, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, siendo de cargo de quien los demanda su efectiva acreditación.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>37. Sobre este tema la Corte Suprema de la República (Casación N° 2149-2003-Ancash) ha señalado que la carga de la prueba del trabajo en sobretiempo le corresponde al trabajador: Cabe destacar que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador” (subrayado nuestro).</p> <p>38. En cuanto al trabajo en domingos, el Decreto Legislativo N° 713, en su artículo 1 expresamente ha establecido: “El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”. Mientras que en su artículo 5 referido al descanso en días feriados, dispone: “Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico”.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>39. En el caso bajo comento, en el informe N° 229-2 015-JFTP-5°JPLL (páginas 450 a 458), se han consignado las horas extras, domingos y feriados y feriados laborados por el actor, que serán tomados en cuenta para el cálculo respectivo, más aún si la observación formulada por la demandante se tuvo por no presentada a través de resolución N° 11 del 16 de agosto de 2016 (página 695).</p> <p>40. En consecuencia, la liquidación de beneficios sociales es la siguiente:</p> <p><b><i>d. Sobre la entrega del certificado de trabajo, pago de intereses legales y costos procesales</i></b></p> <p>41. Atendiendo que otra consecuencia inexorable del reconocimiento del vínculo laboral además del pago de beneficios sociales es la entrega del certificado de trabajo, este Colegiado se dispone que la demandada haga entrega del certificado de trabajo a favor del accionante por el periodo determinado en sentencia, lo que se sustenta en la Tercera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales del Decreto Supremo N° 001-96-TR que prescribe: “Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”.</p> <p>42. En cuanto al pago de intereses legales laborales, esta pretensión debe ser amparada en virtud del artículo 3 del Decreto Ley N° 25920 que dispone: “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”.</p> <p>43. Respecto a los costos y costas procesales, se debe ordenar a cargo de la parte vencida, Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L., de acuerdo con lo establecido en el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria a los procesos laborales.</p> <p><b><i>e. En conclusión</i></b></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>44. Por todo lo antes expuesto, la sentencia de primera instancia debe ser revocada declarando fundada en parte la demanda, disponiéndose que las demandadas paguen al actor la suma total de S/. 25,810.47 soles, por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, horas extras, domingos y feriados. Asimismo, se ordene que las emplazadas cumplan con entregar al accionante el certificado de trabajo, por el periodo reconocido en sentencia.</p> <p>45. Finalmente, se deja constancia que este Tribunal no se ha pronunciado sobre la pretensión de indemnización por despido arbitrario, toda vez que a través de resolución N° 07 se declaró fundada la excepción de caducidad, y no fue apelada por el actor, quien por el contrario, manifestó su conformidad con la decisión judicial.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

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

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las

razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p><b>IV. DECISIÓN</b></p> <p>Por las anteriores consideraciones:</p> <p>1. <b>REVOCARON</b> la sentencia emitida el 19 de junio de 2017, mediante la cual se resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por <b>J.G.H.</b> contra <b>INVERSIONES CRISTINA S.A.C.</b> y <b>MULTISERVICIOS Y REPRESENTACIONES LUCIANA E.I.R.L.</b> sobre pago de beneficios laborales, y <b>REFORMÁNDOLA</b>, declararon fundada en parte la demanda.</p> <p>2. En consecuencia, <b>ORDENARON</b> que las demandadas paguen al accionante la suma de <b>S/. 25,810.47 soles</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>No cumple</b></p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</i></p>					X						

	(veinticinco mil ochocientos diez soles con <b>47/100 céntimos</b> ), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, horas extras, domingos y feriados, más los intereses legales, costas y costos procesales,	<i>lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>										
Descripción de la decisión	que serán liquidados en ejecución de sentencia. 3. <b>ORDENARON</b> que las demandadas entreguen el respectivo certificado de trabajo al accionante por el periodo reconocido en sentencia. 4. <b>NOTIFÍQUESE</b> y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Jueza Superior Ponente Dra. C.M.V. <b>S.S.</b> <b>Í.R.</b> <b>M.V.</b> <b>N.M.</b>	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b> 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b> 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b> 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b> 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>				<b>X</b>						<b>10</b>

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el

recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2020**

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

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

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, Distrito Judicial de Lima, Lima. 2013**

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

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

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

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

## **4.2. Análisis de los resultados**

De acuerdo a los resultados de la investigación, las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, del expediente Nro. 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, son de muy alta y muy alta calidad, lo que se puede observar en las Tablas N° 7 y 8, respectivamente.

**1. Respecto a la sentencia de Primera Instancia.** Su calidad proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que son de muy alta, muy alta y muy alta calidad respectivamente, conforme se observa en las Tablas N° 1, 2 y 3, respectivamente. Dónde:

**1.1. La calidad de su parte expositiva; proviene de los resultados de sus componentes de la “introducción” y “la postura de las partes”, que son de muy alta y muy alta calidad, respectivamente (cuadro N° 1).**

**A. Respecto a la “introducción:** Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, el contenido evidencia aspectos del proceso y la claridad”. Lo que revela proximidad a lo dispuesto en la norma del artículo 122 del Código Procesal Civil que trata sobre el contenido de las resoluciones, así tenemos que todas las resoluciones deben contener bajo sanción de nulidad las indicaciones que se expiden en el artículo 122 de Código Procesal Civil; así como la doctrina. (Sagástegui, 2003); (Cajas, 2011).

**B. Respecto a “la postura de las partes:** Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: explícita evidencia congruencia con la pretensión del demandante, evidencia congruencia con la pretensión del demandado; evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada, evidencia la explicitud de los puntos controvertidos y evidencia la claridad, hace mención al tiempo transcurrido que establece la ley, más no menciona si está o no al día con el pago de las obligaciones alimentarias, porque los puntos controvertidos en el proceso según Rioja nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio”.

**1.2. La calidad de su parte considerativa; proviene de los resultados de la calidad de “la motivación de los hechos” y la “motivación del derecho” que son de muy muy alta y muy alta, calidad respectivamente (cuadro N° 2).**

**A. Respecto a la “motivación de los hechos;** es de alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos: la selección de los hechos probados e improbados, la aplicación de la valoración conjunta; la fiabilidad de las pruebas y evidencia la claridad; mientras que parámetro: la aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia, se cumplió”

**B. Respecto a “la motivación del derecho;** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a explicar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, las razones se orientan a interpretar las normas utilizadas, las razones se orientan los derechos fundamentales y la claridad”.

Esto explica que el juicio de derecho corresponde a la relación lógica de una situación particular, específica y concreta con la previsión abstracta de un supuesto hipotético de la norma que el juzgador considera aplicable a los hechos que se han determinado. (Cajas, 2011) (Colomer, 2003).

Por consiguiente “la motivación tiene como propósito verificar que los jueces dejen patente el camino por el cual han llegado a la decisión y cómo han aplicado el derecho a los hechos”. (Amasifuen, 2016 p. 170)

**1.3. La calidad de su parte resolutoria; proviene de la calidad de los resultados de la calidad de la “aplicación del principio de congruencia” y “la presentación de la decisión” que son de muy alta y muy alta calidad respectivamente. (cuadro N° 3)**

**A. Respecto a la “aplicación del principio de congruencia,** es muy alta, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que fueron el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el contenido evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la claridad.

Interpretando la aplicación de la presente sub dimensión cumple conforme lo señala el artículo VII del Título Preliminar, en concordancia con el artículo 50, inciso 4) y 51 inciso 1) que establece que por el principio de congruencia procesal, los jueces se

encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado, ni a fundar sus decisiones en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tiene la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por las partes, y pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos que constituyen la materia de discusión. (Ticona, V. 1994).

Con relación al caso en estudio resuelve sobre la pretensión planteada que es el Pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario y la expresa condena de Costas y costos.

**Respecto a “la presentación de la decisión**, es de alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación; y la claridad; mientras un parámetro el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresas y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso, no se evidencio”.

Evidencia que el Juez funda su fallo en el derecho vigente aplicable al caso con arreglo a las pretensiones planteadas, según se infiere del texto del último párrafo del artículo 121 del Código Procesal Civil, así también hace referencia de cómo se debe describir la decisión en la sentencia, así como lo previsto en el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la Academia de la Magistratura (2007).

En base a la exposición precedente y evidencias halladas en las partes de la sentencia se puede agregar que el contenido evidencia mayor sujeción a los parámetros de carácter normativo, doctrinario y jurisprudencial, que a la misma demostración de los hechos planteados.

**2. Respecto a la sentencia de Segunda Instancia.** Su calidad proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que son de muy alta, muy alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme se observa en las Tablas N° 4, 5 y 6, respectivamente. dónde:

**2.1. La calidad de su parte expositiva; proviene de los resultados de sus componentes de la “introducción” y “la postura de las partes”, que ambas son de muy alta calidad (cuadro N° 4).**

**A. Respecto a la “introducción:** Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y la claridad, mientras que un parámetro el contenido evidencia aspectos del proceso, no se encontró, lo que revela proximidad a lo dispuesto en la norma del artículo 122 del Código Procesal Civil que trata sobre el contenido de las resoluciones, así tenemos que todas las resoluciones deben contener bajo sanción de nulidad las indicaciones que se expiden en el artículo 122 de Código Procesal Civil; así como la doctrina”. (Sagástegui, 2003);

**B. Respecto a “la postura de las partes:** Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de 5 parámetros previstos que son: evidencia congruencia con la pretensión del demandante, evidencia congruencia con la pretensión del demandado; evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada, la explicitud de los puntos controvertidos y la claridad”.

Lo que evidencia que solo los autos sentencias (No los decretos) deben contener bajo sanción de nulidad conforme lo señala el inciso 3) del artículo 122 del Código Procesal Civil, la mención sucesiva de los puntos sobre los que se versa la resolución.

**2.2. La calidad de su parte considerativa; proviene de los resultados de la calidad de “la motivación de los hechos” y la “motivación del derecho” que son de alta y de muy alta calidad, respectivamente (cuadro N° 5).**

**A. Respecto a la “motivación de los hechos;** es alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: la selección de los hechos probados e improbados, evidencia la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad, mientras que un parámetro: evidencia aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontró”. Cajas, (2011)

Lo que revela que los fundamentos de hecho de una sentencia consisten en elaborar sobre la base de los hechos alegados y la prueba actuada por las partes, por tanto, como un modo de asegurar un adecuado control sobre la función decisoria y de evitar posibles arbitrariedades, la ley impone a los jueces el deber de enunciar los motivos o fundamentos de hecho en que se basa su decisión. (p. s/n)

**B. Respecto a “la motivación del derecho;** es muy alta, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a explicar que la norma aplicada a sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de

las partes del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas utilizadas; las razones se orientan los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. Al respecto diremos que el juzgador cumple con la motivación que tiene como propósito verificar que los jueces dejen patente el camino por el cual han llegado a la decisión y como han aplicado el derecho a los hechos”. Cajas, (2011)

A diferencia de la primera instancia aquí se menciona todos los artículos que guardan conexión con los hechos. Esto explica que el juicio de derecho corresponde a la relación lógica de una situación particular, específica y concreta con la previsión abstracta de un supuesto hipotético de la norma que el juzgador considera aplicable a los hechos que se han determinado. (p. s/n)

**2.3. La calidad de su parte resolutive; Es de muy alta calidad, que proviene de la calidad de la “aplicación del principio de congruencia” y “la presentación de la decisión”, que son de muy alta y alta calidad respectivamente. (cuadro N° 6).**

**A. Respecto a la “aplicación del principio de congruencia,** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son: el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas y el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en Segunda instancia, el contenido evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y la claridad, es decir al emitir sentencia no se pronuncia con relación al pago de Costas y Costos”.

Interpretando la aplicación de la presente sub dimensión en mayor parte cumple conforme lo señala el artículo VII del Título Preliminar, en concordancia con el artículo 50, inciso 4) y 51 inciso 1) que establece que por el principio de congruencia procesal, los jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo petitionado, ni a fundar sus decisiones en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tiene la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por las partes, y pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos que constituyen la materia de discusión. (Ticona, 1994).

**B. Respecto a “la presentación de la decisión,** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de 4 de los 5 parámetros previstos, que son el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el contenido

del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación; y la claridad, no siendo así en el parámetro del contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso”.

No cumple con hacer mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costas y costos del proceso, “como lo señala el Artículo 122 Inc.6 que expresa que en el fallo se hará referencia al tema de costas y costos ya sea para condenar (por el criterio objetivo o por apreciar temeridad o mala fe), ya sea para expresar que no procede un especial pronunciamiento en esa materia” (Fournier, 2018)

Evidencia que el Juez funda su fallo en hechos que no son totalmente probados y si en el derecho vigente aplicable al caso, con arreglo a algunas pretensiones planteadas. Cumpliendo en parte con lo que infiere del texto del último párrafo del artículo 121 del Código Procesal Civil-

En base a la exposición precedente y evidencias halladas en las partes de la sentencia se puede agregar que el contenido evidencia el cumplimiento del derecho vigente y la descripción de la decisión en la sentencia, así como lo previsto en el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la Academia de la Magistratura (2007).

## V. CONCLUSIONES

Como quiera que “el objetivo fue determinar la calidad de las sentencia de primera y segunda instancia sobre *indemnización por despido arbitrario y otros*, del expediente N° 00161-2014-0-2011-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, esto fue de acuerdo a los parámetros establecidos en el presente estudio (ver instrumento de recojo de datos anexo N° (03), en esta etapa de la investigación y luego de aplicar la metodología se arribó a la siguiente conclusión: que la calidad de la primera sentencia y la de segunda instancia fueron de mediana y muy alta; calidad respectivamente”.

En consecuencia, en el capítulo III de la presente investigación ha sido comprobada en parte, siendo que en la sentencia de primera instancia no se llegó a comprobar la hipótesis al ser la calidad mediana, mientras que en la sentencia de segunda instancia si se comprobó al ser de calidad muy alta, mediante el análisis de las sentencias de estudio a fin de determinar los objetivos mediante la aplicación de parámetros, normativos, jurisprudenciales y doctrinales. De acuerdo a los resultados las conclusiones en el presente trabajo son:

### **Sobre la sentencia de primera instancia:**

**La calidad de su parte expositiva;** fue de rango muy alta

**Respecto a la “introducción:** Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, el contenido evidencia aspectos del proceso y la claridad”.

**Respecto a “la postura de las partes:** Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: explícita evidencia congruencia con la pretensión del demandante, evidencia congruencia con la pretensión del demandado; evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada, evidencia la explicitud de los puntos controvertidos y evidencia la claridad”.

**La calidad de su parte considerativa;** su calidad fue de rango muy alta

**Respecto a la “motivación de los hechos;** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos: la selección de los hechos probados e improbados, la aplicación de la valoración conjunta; la fiabilidad de las pruebas y evidencia la claridad; mientras que parámetro: la aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia, se cumplió”

**Respecto a “la motivación del derecho;** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a explicar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, las razones se orientan a interpretar las normas utilizadas, las razones se orientan los derechos fundamentales y la claridad”.

**La calidad de su parte resolutive;** su calidad fue de rango muy alta

**Respecto a la “aplicación del principio de congruencia,** es muy alta, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que fueron el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el contenido evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, y la claridad”.

**Respecto a “la presentación de la decisión,** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación; y la claridad; mientras un parámetro el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresas y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso, no se evidencio”.

## **2. Respecto a la sentencia de Segunda Instancia.**

Su calidad proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que son de muy alta, muy alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme se observa en los cuadros N° 4, 5 y 6, respectivamente. Dónde:

**La calidad de su parte expositiva;** su calidad fue de rango muy alta

**Respecto a la “introducción:** Su calidad es alta; porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, y la claridad, mientras que un parámetro el contenido evidencia aspectos del proceso, se encontró”.

**Respecto a “la postura de las partes:** Su calidad es muy alta; porque se evidencia el cumplimiento de 5 parámetros previstos que son: evidencia congruencia con la pretensión del demandante, evidencia congruencia con la pretensión del demandado; evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada, la explicitud de los puntos controvertidos y la claridad”.

**La calidad de su parte considerativa;** su calidad fue de rango muy alta

**Respecto a la “motivación de los hechos;** es muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: la selección de los hechos probados e improbados, evidencia la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y la claridad, mientras que un parámetro: evidencia aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontró”.

**Respecto a “la motivación del derecho;** es muy alta, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a explicar que la norma aplicada a sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas utilizadas; las razones se orientan los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad”.

**La calidad de su parte resolutive;** su calidad fue de rango muy alta

**Respecto a la “aplicación del principio de congruencia,** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de los 5 parámetros previstos, que son: el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas y el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en Segunda instancia, el contenido evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y la claridad”.

**Respecto a “la presentación de la decisión,** es de muy alta calidad, porque se evidencia el cumplimiento de 4 de los 5 parámetros previstos, que son el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; y la claridad, mientras que el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación; no se encontró”.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Abramovich V. y Courtis Ch.** (2002). Madrid Trotta. Proporciona información acerca de: Los derechos sociales como derechos exigibles.

**Alva J., Luján T., y Zavaleta R.** (2006). Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. (1ra.Edición). Lima: ARA Editores.

**Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ)**, (2010). Teoría General del Proceso. (1ra. Edición). Lima: Ediciones legales.

**Basabe S.** (2013) Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región.

**Betancur Betancur,** (2003) El derecho al trabajo y el derecho de asociación: Tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la Constitución Política de 1991.

**Bustos.** (1999). La Doctrina de la apariencia jurídica. Madrid: Editorial Dykinson.

**Ciudad Reynaud** (2011) La Justicia Laboral en América Central, Panamá, y Republica Dominicana para la Oficina Internacional del Trabajo, destaca, una de las prioridades de la OIT en América Central, Panamá y República Dominicana.

**Couture E.** (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. (4ta. Edición). Buenos Aires: Editorial: IB de F. Montevideo. El Pensamiento de Eduardo Couture y el Derecho Procesal.

**Do Prado, De Souza y Carraro.** (2008). Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

**Gaceta Jurídica** (2005). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra.Edición). Lima: Editorial El Buho.

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

**Ligia Bolívar** (2000) Justicia y Acceso los Problemas y las Soluciones.

**Machado Herrera** (2012), investiga: “Respeto o vulneración de los derechos de los trabajadores en las audiencias de mediación laboral”.

**Manuel Aquino** (2008), La Protección laboral por Fuero Maternal en los casos atendidos por la Inspectoría del Trabajo de Ciudad Bolívar en el último trimestre de año 2008.

**Nava Guibert,** (2012), en Perú, investigo: Beneficios laborales vulnerados en Cochabamba, por ejemplo, 55 de cada 100 trabajadores de empresa públicas y privadas

no tienen seguro de salud, mientras que el 53% no recibe remuneración por horas extras trabajadas.

**Neves Mujica**, (1993) en México investigo: Los Principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y en el Proyecto.

**Olea, y Casas Bahamonde**, (1991) Madrid investigo: Derecho del Trabajo Madrid. la buena fe en el trabajo: ¿un principio que se difumina?

**Osorio, Manuel (2003)**. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala: Edición Electrónica. Datascan SA.

**Pásara L. (2010)**. Tres Claves de Justicia en el Perú.

**Pásara L. (2003)** su impacto sobre la administración de justicia.

**Pérez Luño, (1991)** en Madrid cuarta edición Define a los Derechos Sociales.

**Priori Posada, 2012**. La Competencia en el Proceso Civil Peruano.

**Poder Judicial (2013)**. Diccionario Jurídico.

**Real Academia de la Lengua Española. (2001)**; Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición.

**Rioja Bermúdez, 2010**. Proceso y Finalidad del Proceso. Derecho Procesal Civil Febrero 13, 2010.

**Rodríguez. (1995)**. La Prueba en el Proceso Civil. (1ra. Edición). Lima: Editorial: MARSOL.

**Ruiz Manero, (1994)**, Buenos Aires, investigo: Los Principios del Derecho del Trabajo en la Nueva Constitución.

**Sanguinetti Coiroló, (1998)**, Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad laboral.

Véscovi Puppo, p.103, 104,1994. Teoría General del Proceso.

**Vélez (2007)** Cátedra de formación ciudadana “Héctor Abad Gómez” Un aporte a la construcción de civilidad.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

ANEXO 1

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia <b>el asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. <b>Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. <b>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. <b>Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p>

			<p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
<p><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>		<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</i></p>
		<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en</i></p>

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

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p><b>1.</b> El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2.</b> Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p><b>1.</b> Evidencia <b>el objeto de la impugnación/o la</b></p>

			<p>consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</b></p>

				<p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>

			<p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> <i>(según corresponda)</i> <b>(Es completa) Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta</b> <i>(según corresponda)</i> <b>(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p>

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

## ANEXO 2

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

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

#### **8. Calificación:**

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

## 9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

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

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

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

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia. La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

**Cuadro 1**

### Calificación aplicable a los parámetros

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

#### Fundamentos:

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

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

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

**Cuadro 2**

**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			

Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X			7	[ 9 - 10 ]	Muy Alta
							[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión				X		[ 5 - 6 ]	Mediana
							[ 3 - 4 ]	Baja
							[ 1 - 2 ]	Muy baja

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

### Fundamentos:

△ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

△ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

△ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

△ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

△ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

△ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

**Cuadro 4**

#### **Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa**

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

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

#### **Fundamentos:**

△ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

△ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

△ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*

△ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*

△ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

△ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

**Cuadro 5**

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

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

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

### Fundamentos:

⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad.

Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

### Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

## 5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa

### – Sentencia de segunda instancia

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

### Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

**Cuadro 6**

### Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
							[5 - 6]		Mediana					



contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

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

**Valores y niveles de calidad**

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

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

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

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

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

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

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

**Fundamento:**

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

### ANEXO 3

#### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **indemnización por despido arbitrario y otros, contenido en el expediente N°00161-2014-0-2011-JM-LA-01, en el cual han intervenido en primera instancia: Segundo Juzgado Mixto de Castilla y en segunda fue la Sala Laboral de Corte Superior del Distrito Judicial de Piura.**

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

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

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

Piura 15 de octubre del 2020

-----  
Mercy Aurora Erazo Galarreta  
DNI N°40318838 – Huella digital

## ANEXO 4

### 2° JUZGADO MIXTO - CASTILLA

**EXPEDIENTE** : 00161-2014-0-2011-JM-LA-01  
**MATERIA** : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y  
**OTROS**  
**JUEZ** : R.L.D.O.  
**ESPECIALISTA** : G.V.G.V.  
**DEMANDADO** : INVERSIONES CRISTINA SAC Y MULTISERVICIOS Y  
REPRESENTACIONES LUCIANA EIRL,  
**DEMANDANTE** : G.H.J.

### RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE (13)

Piura-Castilla, diecinueve de junio del dos mil diecisiete

La magistrada del Segundo Juzgado Mixto de Castilla - Piura, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, ha expedido la siguiente:

### SENTENCIA

#### I. ANTECEDENTES

##### Objeto de la pretensión:

1. **J.G.H**, solicitando tutela jurisdiccional efectiva interpone demanda de pago de beneficios laborales, en contra de **INVERSIONES CRISTINA SAC Y MULTISERVICIOS Y REPRESENTACIONES LUCIANA EIRL**, a fin de que cumplan con pagarle la suma de S/. 140.724,12.

##### Tramite:

2. Admitida a trámite la demanda, mediante resolución N° 01 de fecha 09 de marzo del 2015, se cumple con notificar a la demandada<sup>1</sup>; deduciendo la excepción de caducidad y contestando la misma dentro del plazo de ley, por lo que, luego de subsanada, mediante resolución N° 03 de fecha 13 de abril del 2015, se tiene por deducida la excepción y contestada la demanda y se cita a la audiencia única, la misma que se lleva a cabo conforme al acta<sup>2</sup>, se declara fundada la excepción y se sana el proceso, se fijan los puntos controvertidos, se declara infundada la tacha y admiten los medios probatorios, siendo el estado del proceso el de emitir la correspondiente sentencia.-

##### Argumentos de la demandante

3. Alega el demandante, que en noviembre de 2009, ingresó a laborar ininterrumpidamente, inicialmente para las empresas Inversiones Cristina SAC y, posteriormente Multiservicios y representaciones Luciana EIRL, en calidad de agente de seguridad quedando acreditada la naturaleza laboral del vínculo que les unía con los dos originales de los cuadernos de ingreso de personal y copias del mismo; en tanto, los mismos habrían sido representados en el Expediente N°2089-2014 seguido ante el Primer Juzgado Laboral, Sec. Dra C.U por J.M.C contra el mismo empleador y remitido por el referido Juzgado a su despacho por haber declarado la improcedencia por incompetencia; asimismo, con el tenor de las guías de remisión de control de gas de la Empresa cuya función estaba cargo del suscrito; documentos que adjunto como pruebas para acreditar la relación laboral.

4. Señor Juez, cabe señalar que la demandada a través de estos años ha cambiado de razón social más de una oportunidad, siendo estas Inversiones Cristina SAC y, finalmente, Multiservicios y Representaciones Luciana EIRL, desempeñándome en todas ellas como agente de seguridad, conforme lo habría corroborado el Gerente de la Empresa referidas, Señor Javier Elías Velásquez Gutiérrez, quien reconoce ante el inspector del Ministerio de Trabajo haber requerido los servicios del demandante; evidenciándose con ello haber el suscrito a lo largo de estos años prestado sus servicios de manera eficiente, honesta y responsabilidad, trabajando de manera ininterrumpida hasta el 27 de junio de 2014, siendo mi jornada laboral más de 12 horas diarias de lunes a sábado inclusive los domingos.-

5. Por otro lado, desde el inicio de mi relación laboral (01 de noviembre de 2009) hasta mi fecha de (27 de julio de 2014)el demandado Inversiones Cristina SAC y Multiservicios y Representaciones Luciana EIRL no habría cumplido con abanarme las gratificaciones legales con su respectiva bonificación especial, ni los depósitos bancarios de la compensación por tiempo de servicio CTS conforme a ley; así como tampoco cumplió con pagar las truncas por dichos conceptos; por otro lado, desde mi fecha de ingreso, nunca goce físicamente de las vacaciones- y menos las pago, ni cumplió con pagarme la asignación familiar que por ley correspondía.

#### **Argumentos de la demandada**

6. Refiere, que conforme aparece del texto y contenido de demanda el emplazante G.H pretende crear una relación laboral de dependencia que no está justificada como prueba idónea al respecto y por los mismos no se compadece con la verdad ni los beneficios sociales que viene proponiendo de manera extraña y sorprendente.

**7.** Fluye dicha petición, que el actor ha creado, también viene proponiendo una situación laboral y por ende una liquidación de beneficios que no le asiste ni le corresponde, tan es así, que si apreciamos los medios probatorios en que trata de amparar su demanda queda claramente determinado que aparte de las dudas pruebas que ha pre constituido, no existe ninguna otra que brinde una relación efectiva y por ello el pago de los beneficios que indebidamente vienen solicitando.

**8.** En honor a la verdad y si bien es cierto que le reclamante tuvo un acercamiento a las labores cotidianas del recurrente, también es muy cierto, que esto lo hacía en forma esporádica y a la vez en cuanto para brindar apoyo por momentos al personal de seguridad que si tenía una relación directa con nuestras actividades diarias, aclarando que dicha labor era desempeñada por diferentes miembros de la PNP en sus tiempos libres y vacaciones, por lo que, en virtud a esta realidad incuestionable no tenemos ni estamos obligados a brindarle y menos a pagarle ninguna clase de los beneficios sociales que solicita, porque no es merecedor, ni ha concurrido en las labores que indebidamente viene proponiendo.

**9.** Al respecto señora juez, debo precisar e indicar que el demandante acudía a nuestras instalaciones de manera ocasional para estar atento y alerta si asistían los miembros policiales a prestarnos la seguridad y en caso de incomparecencia de alguno de estos poder cubrir y ocupar dicho puesto provisionalmente, puntualizando que el horario de la cobranza era de 11:00 am a 07:00 pm, los días lunes a sábado, al parecer aprovechando su estadía eventual y accidental en nuestras instalaciones, ha cometido una serie de irregularidades, atropellos y abusos todo ello aprovechándose la confianza que no le asisten ni corresponden a de modo alguno.

**10.** Que, como se ha indicado, la relación tanto con el actor como demás personas se ha desarrollado de manera esporádica, por tanto, no existe relación de continuidad y permanencia, no obstante ello y sin pruebas alguna el demandante de manera temeraria trata de sorprender a vuestro despacho que ha existido una relación laboral entre las partes en los periodos señalados en sus escrito de demanda, lo cual es totalmente falso. En efecto conforme a lo dispuesto por el Art. 27 de la Ley Procesal de Trabajo “corresponde a las partes probar afirmaciones y esencialmente al trabajador probar la existencia de vínculo laboral” el demandante desconocimiento esta obligación probatoria reclama a nuestra empresa el pago de Beneficios sociales cuando nunca ha existido una relación laboral efectiva o de dependencia.

**11.** De la revisión de los medios probatorios presentados por el demandante se advierte que el accionante viene mostrando el cuaderno de ingresos de personal y copia simples del libro de ingresos del personal, documentales que carecen de veracidad y legalidad, más aun se puede apreciar de las mismas estas no cuentan con firmas del supuesto personal, controles y sellos de mis representadas que nos vinculen con sus pretensiones, porque son propuestos en copias simples y cuyo llenado desconocemos en su totalidad realidad y tengo entendido para que asuman su valor probatorio, tienen que aportarse copias certificadas, fedateadas y legalizadas, lo cual, en el caso de autos no se ha dado de modo alguno, restando de esta forma el mérito de su valor probatorio, bajo este hecho carece de sustento la demanda interpuesta en contra de mis representadas, por tanto, no le corresponde el pago de los conceptos y beneficios sociales injustamente reclamados por el recurrente.

**12.** Al parecer el demandado incurre en serias contradicciones, pues indica que ha trabajado para mis representadas como agente de seguridad y por otro lado como controlador del gas, pretendido acreditar su relación laboral con unas guías de remisión, por tanto, nadie a su sano juicio, puede desempeñarse en una empresa dos puestos de trabajo y en un mismo horario a su vez por consiguiente, sus aseveraciones y argumentos carecen de todo apoyo que se le brindo, al permitirle permanezca en mis instalaciones para prestar apoyo al personal de seguridad, esta actitud y cualidad casi siempre lo hago, con diferentes amistades que concurren a mi local en busca de ayuda, para que puedan llevar el diario a sus hogares, para poner como ejemplo: algunos se ocupan en limpieza del local, lavado d las unidades, cargando jabas de pollo, recibiendo correspondencia, subiendo producto entre otras cosas, esto no implica y las da el derecho que se tomen las atribuciones de ser trabajadores permanentes de mis representadas.

**13.** La representante acción legal laboral interpuesta por el demandante, carece de sustento jurídico , pues, sus argumentos y pruebas que adjunta, no reúne las exigencias y los elementos esenciales de la relación laboral como son la prestación como son : prestación personal, subordinación y remuneración, e virtud que no ha sido trabajador de mis representadas, pues que, sus labores han sido de manera esporádicas , los cuales, eran cancelados diariamente terminadas las mismas, le hago recordar al demandante que nunca me extendió un recibo o documento alguno, a pesar que se lo requerí en varias oportunidades, para corroborar nuestras afirmaciones adjunto el recibo de honorarios N° 000060 expedido por la persona de Hamilton García Ramírez por los servicios prestados a una de mis representadas, por tanto bajo este sistema de prestar servicios

esporádicamente se ha desempeñado el demandante, por tanto, mal hace cobrar beneficios sociales que no le asiste ni le corresponde.

**14.** Debo aclarar al demandante y dejar plenamente establecidos a su despacho, que la única persona responsable del control en la parte operativa del camal se halla el Sr. Carlos Evangelista Lujan quien se desempeña hace mucho tiempo en el (pesado y pelado pollo, despacho del producto, cobranza y operante de recepcionar, instalar y controlar el gas para las ollas del cocido de agua, por tanto, el demandante viene irrogándose un trabajo y derecho laboral que no le asiste ni le corresponde de modo alguno, conducta que deberá ser valorada por su juzgado. Revise de suma importancia señora juez, tener en cuenta que para poder admitir las aseveraciones del demandante deben estar sustentada con prueba alguna que justifiquen tal hecho, como en un memorándum o comunicación, lo cual, en el caso de autos no sucede de modo alguno.

**15.** Respecto al Acta de verificación de despido Arbitrario efectuada por el inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, que indica el contrario y pretende respaldar su pretensión laboral, la misma, debo precisar a su despacho, que efectivamente manifieste que el accionante había prestado servicios, persistiendo en honor a la realidad de los hechos, que fue prestándome servicios personales en seguridad y de forma esporádica, más aun , cuando se le requería, por tanto, con este comportamiento y mal accionar pretende y trata de aprovecharse la confianza que se le brindo en su momento, así como muchas amistades quienes hoy también han instaurado el pago de Beneficios Sociales entre otros conceptos, advirtiéndose, de los documentos PDT plantillas verificados por el inspector de trabajo, acreditando que el demandante no se hallaba registrado en las planillas, todo ello por no haber sido un trabajador permanente para mis representadas.-

## **II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:**

### **Delimitación de la controversia.**

**16.** Es materia de pronunciamiento jurisdiccional, Determinar:

a) Si ha existido vínculo laboral entre el demandante y las demandadas, de ser el caso establecer, si han sido permanentes o esporádicas, el record laboral y el monto de las remuneraciones que percibió.

b) De ser el caso si corresponde disponer que las demandadas cancelen al demandante por el periodo del 01 de noviembre del 2009 al 27 de julio del 2014 los conceptos laborales que reclama como son: CTS, vacaciones no gozadas, gratificaciones, horas extras, domingos y feriados laborados; más intereses legales, costas y costos del proceso.

c) De ser el caso si corresponde disponer que las demandadas otorguen al demandante el certificado de trabajo conforme lo solicita.

### **Del caso concreto**

**17.** En la vigencia de un Estado Constitucional de Derecho, el Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso conforme lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política, por lo que, corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.

**18.** Es necesario precisar que de conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo: corresponde al empleador. Sin embargo, debe indicarse que la carga de la prueba atribuida al trabajador no es absoluta, por cuanto teniendo el proceso laboral un corte social, la ley ha buscado compensar las desigualdades fácticas de las partes en litigio estableciendo para ello una desigualdad en el tratamiento de la actividad probatoria, dejando parcialmente de lado el principio civil mediante el cual se establece que “quien alega un hecho debe probarlo” para establecer un nuevo principio consistente en que “la prueba es de cargo de quien se encuentra en posibilidad de producirla o poseerla”.

**19.** Según los puntos controvertidos fijados en autos, corresponde determinar el carácter de la relación laboral existente entre el demandante y la parte demandada, y de acreditarse el contrato de trabajo, determinar el exacto record laboral alcanzado por el demandante; por su parte la demandada señala que es falso lo expresado por la demandante en cuanto a la existencia de una relación laboral con su representada por el periodo que señala.

**20.** Que, cabe señalar que: “el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”. Teniéndose de ello, que en un contrato de trabajo corresponde verificar la concurrencia de tres elementos del referido contrato: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración; suponiendo el contrato de trabajo el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste último se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo y acatando las órdenes que se le impartan.

**21.** En tal sentido, para la existencia del vínculo laboral, deben encontrarse presente los elementos esenciales del mismo, que son la prestación personal, la subordinación y la remuneración periódica, de acuerdo al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728; la falta de alguno de ellos ocasionará la no calificación del mencionado vínculo, vale decir, que no podrá sustentarse la existencia del vinculo laboral solamente en uno de sus elementos esenciales.

**22.** En el caso de autos y tratándose de establecer la existencia o no de vínculo laboral entre los justiciables, cabe indicarse que el artículo 25° de la Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 26636 prescribe que: “Los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuesto por las partes, producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción de juez...”, y el artículo 27° de la misma norma a su vez señala: “corresponde a las partes probar sus afirmaciones; al trabajador probar la existencia del vinculo laboral; al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales”.

**23.** En el presente caso, el demandante alega que mantuvo vínculo laboral con la demandada, desde el 01 de noviembre del 2009 al 27 de julio del 2014, como agente de seguridad; y, para acreditar el vinculo laboral con la demandada presenta copia certificada del Acta4 de verificación por despido arbitrario, de fecha 28 de agosto del 2014, efectuada en la empresa demandada ubicada en la calle Tacna N° 905-Castilla, en donde se verificó que el recurrente no se encuentra registrado en el PDF Planillas de junio del 2014; así como guías5 de remisión, en donde aparece como destinaria la empresa demandada y que los productos han sido recepcionados por el demandante; dichos medios probatorios no generan convicción a este despacho, toda vez que no existe otros medios probatorios con los cuales se pueda corroborar que efectivamente mantuvo vinculo laboral con la demandada, pues si bien presenta copias certificadas del cuaderno de control de asistencia de personal, y un cuaderno, en dichos documentos no se aprecia, ningún logo, sello o firma del representante de la empresa demandada que haga inferir que efectivamente existió vinculo laboral con el demandante, siendo esto así, al no haber pruebas fehacientes de dicho vínculo laboral y tener las partes posiciones encontradas en cuanto si hubo relación laboral, deviene en infundada la pretensión incoada, ello de conformidad con lo prescrito por el artículo 200° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, situación jurídica, que incluso tiene reconocimiento en el artículo 139° inciso 3) de nuestra norma Constitucional.

### **III. DECISIÓN:**

De conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú y lo prescrito por el artículo 48 de la Ley N° 26636, administrando Justicia a Nombre de la Nación, **FALLO:**

**1. DECLARANDO INFUNDADA** la demanda interpuesta por **J.G.H.** en contra de **INVERSIONES CRISTINA SAC Y MULTISERVICIOS Y REPRESENTACIONES LUCIANA EIRL**, sobre **PAGO DE BENEFICIOS LABORALES.**

Notifíquese y consentida o ejecutoriada que sea la presente: **Cúmplase** y **Archívese** en el modo y forma de Ley.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA  
SALA LABORAL PERMANENTE**

Expediente : 00492-2017-0-2001-SP-LA-01  
Demandante : J.G.H  
Demandado : Inversiones Cristina S.A.C.  
Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L.  
Materia : Indemnización por despido arbitrario, pago de beneficios sociales y horas extras  
Juzgado : Segundo Juzgado Mixto de Castilla

**SENTENCIA DE VISTA  
(TRIBUNAL COLEGIADO)**

**RESOLUCIÓN N° 17**

Piura, 10 de abril de 2018

**I. MATERIA**

Determinar si se confirma o se revoca la sentencia emitida el 19 de junio de 2017, inserta entre las páginas 707 a 714, mediante la cual se resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por J.G.H contra Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L. sobre pago de beneficios laborales.

**II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE J.G.H. CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La defensa de la parte demandante interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

1. En el caso bajo análisis se ha realizado una motivación insuficiente, pues en un solo fundamento N° 23 se ha enumerado los medios probatorios, y ahí se hace mención al caso *sub litis*, y claramente se puede apreciar que no se realiza un análisis razonado, sino que los medios probatorios se valoran individualmente, y de manera aislada, tampoco se ha realizado un análisis de los elementos constitutivos de la relación laboral, sino que simplemente se indica que no existe relación laboral.
2. La Jueza debe valorar la prueba presentada. En primer lugar, el juez se encuentra en contacto inmediato con las guías de remisión de los años 2012 y 2015, en las cuales el

demandante firma que recibió el gas destinado tanto a Inversiones Cristina S.A.C. como a Multiservicios Luciana E.I.R.L.

3. En el mismo orden de ideas, respecto a los cuadernos de ingreso de personal, son cuatro los trabajadores que han utilizado dichos cuadernos de ingreso donde sus nombres se encuentran registrados ocho personales de vigilancia, así como el trabajador que el mismo empleador refiere que trabaja para su empresa, cuya firma está registrada en su horario de ingreso y salida, asimismo en ese cuaderno se encuentra el resto del personal que se encuentra en planilla de las empresas cuestionadas.

4. En segundo lugar, el Juez debe efectuar una representación de la reconstrucción histórica de los hechos en su conjunto, en este caso además de utilizar los medios directos puede emplear medios indirectos, los cuales proporcionan datos a partir de los cuales el juez elabora un argumento para deducir la existencia de un hecho. Esta es la declaración asimilada en la que el demandado, ex empleador, señala que el demandante sí ha realizado labores esporádicas, lo que se contradice con los cuadernos de ingreso de personal. Además, cuatro trabajadores despedidos hacen referencia a los cuadernos de incidencias e ingreso del personal.

5. Por otro lado, la Jueza que vio el caso anteriormente, solicitó copias literales de las partidas de las empresas, con lo que pretende ocultar una relación laboral con la finalidad de no ver comprometida a la empleadora de otorgar beneficios sociales que una relación laboral origina, atentando con ello contra el carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocido en el artículo 26 de la Constitución Peruana.

6. Así pues, el empleador está acostumbrado a cambiar de razón social con la finalidad de realizar fraude a la ley y no responder frente al trabajador. Asimismo, quiero señalar que de las partidas registrales se desprende que tanto la en la empresa Multiservicios y Representaciones Luciana como en Inversiones Cristina S.A.C. el señor Javier Elías Velásquez Gutiérrez aparece formando parte de cada una de las empresas estableciéndose una vinculación accionaria entre ellas, así como gerencial.

7. Si la Jueza consideraba que los medios probatorios eran insuficientes debió solicitar otras pruebas de oficio como la declaración de los otros trabajadores que están siguiendo procesos en contra del mismo empleador. Además, si la empresa alega que los cuadernos de control y registro no son los verdaderos debió presentar los que sí son suyos, y en los que registra al personal.

8. Asimismo, también se ha presentado un cuaderno de parte diario en el que constan la letra del demandante, en el que se mencionan las actividades que se realizaban en el

camal, y se registra el personal conforme se desplazaba. Asimismo, se hace mención a qué trabajadores conducían los vehículos que usa la empresa dentro de sus actividades de comercialización de pollo, las horas de salida y en algunos casos el destino a donde estas se dirigían, medio probatorios que no ha sido ni mencionados por la juzgadora en sentencia.

9. La Juzgadora hace referencia a los elementos de la relación laboral sin desarrollarlos y aplicarlos en el análisis del caso en concreto, lo cual no ha tenido en cuenta para emitir la sentencia, la que no se encuentra debidamente motivada.

### **III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN**

10. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.

11. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.

12. Bajo inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30 de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del Juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que: “(...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”.

13. El señor J.G.H (el demandante, actor o accionante) interpone demanda contra Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L. (las demandadas, accionadas o emplazadas), solicitando: a) el pago de una indemnización por despido arbitrario, b) el pago de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones), horas extras, domingos y feriados, en la suma total de S/. 140,724.12 soles.

14. En esta oportunidad únicamente la parte demandante interpone recurso de apelación cuyos agravios, transcritos en el apartado anterior, serán analizados a continuación.

***a. Sobre el principio de primacía de la realidad y los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo***

15. El demandante señala como agravio que la Jueza solo desarrolla los elementos de la relación laboral, pero no los aplica al caso concreto. Asimismo, refiere que la Juzgadora no ha valorado los medios probatorios ofrecidos por el accionante, ni la declaración asimilada del representante de las demandadas que reconoce que el señor Goicochea prestó servicios, aunque refiere que lo hizo de manera esporádica, lo que es desmentido por las pruebas ofrecidas por el actor, en especial, los partes diarios, cuaderno de control y guías de remisión de gas.

16. Sobre el particular, es de señalar que la calificación del contrato de trabajo no obedece necesariamente a la buena fe y común intención de las partes, propias del ejercicio de su autonomía privada en el ámbito del Derecho Civil, sino que producida la controversia le corresponde tal tarea a la Jurisdicción del Trabajo atendiendo a la concurrencia efectiva de sus elementos esenciales como son la prestación personal de servicios subordinados y remunerados.

17. Tanto así que conforme lo recomienda el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000, si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de irrenunciabilidad, sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan.

18. El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 2132-2003-AA/TC ha definido correctamente el principio de primacía de la realidad del siguiente modo: “(...) así como el principio de primacía de la realidad según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.

19. Entonces, a efectos de poder determinar si la sentencia de primera instancia debe ser confirmada o revocada, deviene en necesario analizar si en el presente caso se han configurado los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación.

20. Así, respecto a la prestación personal del servicio, supone que la labor realizada no puede ser delegada a terceras personas, sino que el servicio que presta el trabajador debe ser directo y concreto; en ese sentido, supone la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su propia actividad laborativa, ejecutando de manera exclusiva las labores encomendadas sin poder delegarlas a otra persona (*intuitu personae*).

21. En cuanto a la remuneración, se trata de un derecho prioritario constitucionalmente reconocido; se entiende que es obligación del empleador cancelar una remuneración generalmente en dinero al trabajador en contraprestación al servicio realizado, salvo excepciones en que la prestación de servicios se efectúe de forma gratuita.

22. Finalmente, la subordinación; elemento determinante para establecer la existencia de vínculo laboral. Como bien ha señalado la doctrina especializada, supone la presencia de facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente al trabajador. Estas facultades se manifiestan en el cumplimiento de un horario de trabajo, uniformes, imposición de sanciones, documentos que supongan acatar directrices del empleador, comunicaciones, entre otras.

***b. Si en este caso se configuran todos los elementos de un contrato de trabajo***

23. En el caso bajo análisis, la parte demandante refiere que se desempeñó como agente de seguridad para las demandadas desde el mes de noviembre de 2009, a cambio de una contraprestación de S/1,800.00 soles mensuales. Por su parte, el representante legal de las demandadas, en el escrito de contestación, reconoce que el señor Goicochea Huamán prestó servicios de seguridad, precisando que lo hizo de manera esporádica, por los que se pagó de manera oportuna.

24. Así en los fundamentos tercero, cuarto y octavo (páginas 371 a 372) del escrito de contestación de demanda presentado por Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L., se lee lo siguiente:

“**TERCERO.** En honor a la verdad y si bien es cierto que el reclamante tuvo un acercamiento a las labores cotidianas del recurrente, también es muy cierto, que esto lo hacía en forma esporádica y de vez en cuando para brindar apoyo por momentos al personal de seguridad que si tenía una relación directa con nuestras actividades diarias,

aclarando que dicha labor era desempeñada por diferentes miembros de la PNP en sus tiempo libres y vacaciones, por lo que, en virtud de esta realidad incuestionable no tenemos ni estamos obligados a brindarle y menor pagarle ninguna clase de beneficios sociales que solicita, porque no es merecedor, ni ha concurrido en las labores que indebidamente viene proponiendo.

**CUARTO.** Al respecto señora Juez debo precisar e indicar que el demandante acudía a nuestras instalaciones de manera ocasional para estar atento y alerta si asistían los miembros policiales a prestarnos la seguridad y en caso de inconcurrencia de alguno de estos poder cubrir y ocupar dicho puesto provisionalmente, puntualizando que el horario de cobranza era de 11:00 am a 07:00 pm, los días Lunes a Sábado, al parecer aprovechando si estaba eventual y accidental en nuestra instalaciones, ha cometido una serie de irregularidades, atropellos y abusos todo ello aprovechándose de la confianza brindada de nuestra parte, al extremo de pretender irrogarse beneficios sociales que no le asisten ni corresponden de modo alguno. (...)

**OCTAVO.** la presente acción laboral interpuesta por el demandante, carece de sustento jurídico, pues, sus argumentos y pruebas que adjunta, no reúne las exigencias y los elementos esenciales de una relación laboral como son: prestación personal, subordinación y remuneración, en virtud que no ha sido trabajador de mis representadas, puesto que, sus labores han sido de manera esporádicas, los cuales eran cancelados diariamente terminadas las mismas, le hago recordar al demandante, que nunca me extendió un recibo o documento alguno, a pesar que se lo requerí en varias oportunidades, para corroborar nuestras afirmaciones adjunto el Recibo de Honorarios N°000060 expedido por la persona de Hamilton García Ramírez por los servicios prestados a una de mis representadas, por tanto, bajo este sistema de prestar servicios esporádicamente se ha desempeñado el demandante, por tanto, mal hace cobrar beneficios sociales que no le asiste ni le corresponde”.

25. La declaración anterior es valorada por este Tribunal Colegiado como una declaración asimilada, tal como permite el artículo 221 del Código Procesal Civil: “Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaración de éstas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecte de manera directa”, a través de la cual se admite de manera implícita la existencia de una relación de carácter personal, remunerado y subordinado.

26. En efecto, en la declaración antes citada, las demandadas reconocen que el señor Goicochea Huamán se desempeñó como agente de seguridad, actividad que por su

naturaleza y por máximas de la experiencia, se sabe que es prestada en un horario de trabajo fijado por quien recibe el servicio, y no en el momento que le convenga al vigilante; además, la existencia de un turno u horario es admitida por la accionada al señalar que la vigilancia se daba en los momentos de cobranza de “11:00 am a 07:00 pm, los días Lunes a Sábado”. Asimismo, de lo manifestado se desprende también que las labores fueron brindadas de manera personal y directa por el accionante, a quien se le pagó una cantidad por los servicios prestados.

27. Por otro lado, las explicaciones dadas por la defensa legal de la demandada, en el sentido que el actor “tuvo un acercamiento a las labores cotidianas”, y que éste concurría con frecuencia a sus instalaciones a prestar servicios de seguridad en caso no acudieran los miembros policiales encargados de esta labor, no resultan lógicas ni coherentes, pues no es creíble que la vigilancia diaria (de 11:00 a.m. a 7:00 p.m.) de las instalaciones fuera prestada exclusivamente por integrantes de la Policía Nacional cuyo número en la región es limitado, más aún si no se han presentados las pruebas y documentos que acrediten la identidad de los policías que prestaban ese servicio.

28. Además, la existencia de relación laboral se corrobora con los cuadernos de control y partes diarios que obran en originales y copias (páginas 3 a 183, 196 a 335, 465 a 668), que si bien fueron tachados por la demandada, dicha cuestión probatoria fue desestimada por la accionada por resolución N° 07, sin que se haya formulado apelación en su contra. Es de precisar, que estas documentales sí generan convicción en la Sala Laboral, toda vez que en ellas, por ejemplo, aparece el nombre del señor Hamilton García Ramírez (páginas 173 a 213) como agente de seguridad, persona que es reconocida como tal por las accionadas, quienes incluso adjuntaron copia del recibo por honorarios emitida por esta persona (página 364).

29. También se valoran las guías de remisión de gas a nombre de Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L. (páginas 189 a 194), en las que aparece la firma del señor Jaime Goicochea recibiendo dicha mercadería, documentos cuya tacha también fue desestimada, y que son valoradas de manera positiva por este Tribunal, no solo porque no se ha demostrado que hayan sido adulterados, sino también por el hecho que las demandadas no han sabido explicar de manera lógica y coherente en condición de qué el accionante recibía esa mercadería.

30. En consecuencia, resulta de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR: “En toda prestación personal de servicios

remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

31. Asimismo, teniendo en cuenta que el demandante demostró la existencia de relación laboral, y que no estaba registrado en las planillas de pago de ninguna de las demandadas, tal como ordena el artículo 3 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, se presumen los datos referidos al tiempo de servicios proporcionado por el actor en virtud al artículo 40 numeral 3 de la Ley N° 26636, y por tanto, se considera que laboró para las demandadas desde el 1 de noviembre de 2009 hasta el 27 de julio de 2014, de manera ininterrumpida.

32. En cuanto a las emplazadas, de la partida registral correspondiente a Inversiones Cristina S.A.C. (páginas 393 a 404) se aprecia que los socios de la referida persona jurídica son los señores J.J.V.H. y G.T.V.H mientras que el Gerente General es el señor J.E.V.G y el Administrador, el señor G.A.V.H. Asimismo, en la escritura de constitución se precisa como objeto social: “representación, comercialización y distribución de carnes rojas, blancas y refrigeradas”, y “transporte de carga seca y líquida”.

33. A su vez, de la partida registral Multiservicios & Representaciones Luciana E.I.R.L. (páginas 405 a 407) fluye que el titular de la persona jurídica es el señor J.E.V.G. (casado con Teresa de J.H.V), quien también ejerce el cargo de Gerente. De igual manera, esta empresa también tiene como objeto la “representación, comercialización y distribución de carnes rojas, blancas y refrigeradas”.

34. Entonces, del análisis conjunto las partidas registrales antes detalladas, se evidencia que ambas personas jurídicas han sido constituidas por los integrantes de la misma familia Velásquez-Heredia, y que se dedican al mismo rubro, que es la comercialización y distribución de carnes rojas y blancas, refrigeradas. De manera, que como el actor prestó servicios de vigilancia para las dos demandadas, para Inversiones Cristina S.A.C., en un primer momento, y luego para Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L., tal como lo han reconocido en el escrito de contestación que presentaron conjuntamente, corresponde que las dos emplazadas respondan por el pago de los beneficios sociales que se liquidarán más adelante.

***c. Respecto a la pretensión de pago de beneficios sociales***

35. Con relación a los beneficios sociales reclamados, le correspondía a las demandadas acreditar el pago de los beneficios sociales reclamados por el actor (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones) de conformidad con el artículo 27 numeral 2 de la Ley N° 26636, lo que no ha sucedido en el caso bajo comentario, y por ende, corresponde ordenar el pago de los estos conceptos por el periodo reconocido en la

presente sentencia. Sin embargo, atendiendo a que no hay mayores pruebas sobre la remuneración pagada al accionante, este Colegiado considera que los beneficios deben ser liquidados con la remuneración mínima vital vigente en cada periodo.

36. En cuanto a las horas extras, es necesario precisar que el trabajo en sobretiempo es aquel que se presta fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tanto a las labores cumplidas antes que la jornada se inicie como aquellas realizadas luego que esta haya culminado. Este concepto es de carácter voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, según lo dispone el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajado en Sobretiempo modificado por la Ley N° 27671, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, siendo de cargo de quien los demanda su efectiva acreditación.

37. Sobre este tema la Corte Suprema de la República (Casación N° 2149-2003-Ancash) ha señalado que la carga de la prueba del trabajo en sobretiempo le corresponde al trabajador: Cabe destacar que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador” (subrayado nuestro).

38. En cuanto al trabajo en domingos, el Decreto Legislativo N° 713, en su artículo 1 expresamente ha establecido: “El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo”. Mientras que en su artículo 5 referido al descanso en días feriados, dispone: “Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados señalados en esta Ley, así como en los que se determinen por dispositivo legal específico”.

39. En el caso bajo comentario, en el informe N° 229-2 015-JFTP-5°JPLL (páginas 450 a 458), se han consignado las horas extras, domingos y feriados y feriados laborados por el actor, que serán tomados en cuenta para el cálculo respectivo, más aún si la observación formulada por la demandante se tuvo por no presentada a través de resolución N° 11 del 16 de agosto de 2016 (página 695).

40. En consecuencia, la liquidación de beneficios sociales es la siguiente:

***d. Sobre la entrega del certificado de trabajo, pago de intereses legales y costos procesales***

41. Atendiendo que otra consecuencia inexorable del reconocimiento del vínculo laboral además del pago de beneficios sociales es la entrega del certificado de trabajo, este

Colegiado se dispone que la demandada haga entrega del certificado de trabajo a favor del accionante por el periodo determinado en sentencia, lo que se sustenta en la Tercera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales del Decreto Supremo N° 001-96-TR que prescribe: “Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento”.

42. En cuanto al pago de intereses legales laborales, esta pretensión debe ser amparada en virtud del artículo 3 del Decreto Ley N° 25920 que dispone: “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”.

43. Respecto a los costos y costas procesales, se debe ordenar a cargo de la parte vencida, Inversiones Cristina S.A.C. y Multiservicios y Representaciones Luciana E.I.R.L., de acuerdo con lo establecido en el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria a los procesos laborales.

#### ***e. En conclusión***

44. Por todo lo antes expuesto, la sentencia de primera instancia debe ser revocada declarando fundada en parte la demanda, disponiéndose que las demandadas paguen al actor la suma total de S/. 25,810.47 soles, por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, horas extras, domingos y feriados. Asimismo, se ordene que las emplazadas cumplan con entregar al accionante el certificado de trabajo, por el periodo reconocido en sentencia.

45. Finalmente, se deja constancia que este Tribunal no se ha pronunciado sobre la pretensión de indemnización por despido arbitrario, toda vez que a través de resolución N° 07 se declaró fundada la excepción de caducidad, y no fue apelada por el actor, quien por el contrario, manifestó su conformidad con la decisión judicial.

#### **IV. DECISIÓN**

Por las anteriores consideraciones:

1. **REVOCARON** la sentencia emitida el 19 de junio de 2017, mediante la cual se resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por **J.G.H.** contra **INVERSIONES CRISTINA S.A.C.** y **MULTISERVICIOS Y REPRESENTACIONES LUCIANA**

**E.I.R.L.** sobre pago de beneficios laborales, y **REFORMÁNDOLA**, declararon fundada en parte la demanda.

2. En consecuencia, **ORDENARON** que las demandadas paguen al accionante la suma de **S/. 25,810.47 soles (veinticinco mil ochocientos diez soles con 47/100 céntimos)**, por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, horas extras, domingos y feriados, más los intereses legales, costas y costos procesales, que serán liquidados en ejecución de sentencia.

3. **ORDENARON** que las demandadas entreguen el respectivo certificado de trabajo al accionante por el periodo reconocido en sentencia.

4. **NOTIFÍQUESE** y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Jueza Superior  
Ponente Dra. C.M.V.

**S.S.**

**Í.R.**

**M.V.**

**N.M.**

# antiplagio

## INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

8%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo