



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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO  
INDIRECTO Y OTROS; EXPEDIENTE N° 538-2016-0-2501-  
JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA –  
CHIMBOTE. 2022**

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

**AUTORA**

**VALVERDE GUTIERREZ, CARMEN LEYSI**

**ORCID: 0000-0002-5372-6388**

**ASESOR**

**RUEDA ZEGARRA, WILFREDO SALVADOR**

**ORCID: 0009-0000-2049-2135**

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**ACTA N° 0488-068-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:00** horas del día **28** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

**MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO** Presidente  
**LIVIA ROBALINO WILMA YECELA** Miembro  
**BARRETO RODRIGUEZ CARMEN ROSA** Miembro  
**Mgtr. RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO Y OTROS; EXPEDIENTE N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2022**

**Presentada Por :**  
(0106171074) **VALVERDE GUTIERREZ CARMEN LEYSI**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO**  
Presidente

**LIVIA ROBALINO WILMA YECELA**  
Miembro

**BARRETO RODRIGUEZ CARMEN ROSA**  
Miembro

**Mgtr. RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO Y OTROS; EXPEDIENTE N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2022 Del (de la) estudiante VALVERDE GUTIERREZ CARMEN LEYSI, asesorado por RUEDA ZEGARRA WILFREDO SALVADOR se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 16 de Noviembre del 2023

---

Mg. Roxana Torres Guzmán  
Responsable de Integridad Científica

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su infinita gracia y bendición hacia mi persona.

*Carmen Leysi Valverde Gutierrez*

## **DEDICATORIA**

A mis hijos Nicolás y Bastiaan, por ser el impulso que necesito para lograr mis objetivos.

*Carmen Leysi Valverde Gutierrez*

## ÍNDICE GENERAL

Carátula .....	IV
Acta .....	V
Constancia de originalidad .....	VI
Agradecimiento .....	IV
Dedicatoria .....	V
Índice general .....	VI
Lista de tablas .....	X
Resumen .....	XI
Abstract .....	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. Descripción del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	2
1.3. Justificación .....	2
1.4. Objetivos .....	3
II. MARCO TEÓRICO .....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.2. Bases teóricas .....	6
2.2.1. Derecho de trabajo .....	6
2.2.1.1. Definición .....	6
2.2.1.2. Principios .....	7
2.2.1.2.1. Principio de Inmediación .....	7
2.2.1.2.2. Principio de Oralidad .....	8
2.2.1.2.3. Principio de Concentración .....	9
2.2.1.2.4. Principio de Celeridad Procesal .....	9
2.2.1.2.5. Principio de Economía Procesal .....	10
2.2.1.2.6. Principio de Veracidad .....	10
2.2.2. Contrato de trabajo .....	11
2.2.2.1. Definición .....	11
2.2.2.2. Elementos .....	12
2.2.2.2.1. Prestación personal de servicio .....	12
2.2.2.2.2. Remuneración .....	12
2.2.2.2.3. Subordinación .....	13

2.2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo .....	14
2.2.2.3.1. El empleador .....	14
2.2.2.3.2. El trabajador.....	14
2.2.2.4. Tipos de contrato.....	14
2.2.2.4.1. Contrato indefinido .....	14
2.2.2.4.2. A plazo fijo.....	15
2.2.2.4.3. A tiempo parcial .....	15
2.2.2.5. Suspensión del contrato de trabajo .....	15
2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo.....	16
2.2.2.7. Beneficios sociales.....	17
2.2.2.7.1. Seguro de vida .....	17
2.2.2.7.2. Compensación por tiempo de servicio (CTS) .....	17
2.2.2.7.3. Remuneración mínima vital.....	18
2.2.2.7.4. Descanso semanal .....	18
2.2.2.7.5. Vacaciones.....	18
2.2.2.7.6. Gratificaciones .....	19
2.2.2.7.7. Utilidades .....	19
2.2.2.7.8. Asignación familiar.....	19
2.2.2.8. Tipos de despidos.....	19
2.2.2.8.1. Despido arbitrario .....	19
2.2.2.8.2. Despido nulo .....	20
2.2.2.8.3. Despido incausado .....	20
2.2.2.8.4. Despido fraudulento.....	20
2.2.2. Proceso laboral.....	21
2.2.2.1. Definición .....	21
2.2.2.2. Tipos de procesos.....	21
2.2.2.2.1. Proceso ordinario laboral.....	21
2.2.2.2.1.1. Definición .....	21
2.2.2.2.1.2. Competencia .....	21
2.2.2.2.1.3. Plazos .....	22
2.2.2.2.2. Proceso abreviado laboral.....	22
2.2.2.2.2.1. Definición .....	22
2.2.2.2.2.2. Competencia .....	22
2.2.2.2.2.3. Plazos .....	23

2.2.2.2.3. Proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos .....	23
2.2.2.2.3.1. Definición .....	23
2.2.2.2.3.2. Plazos .....	23
2.2.2.2.4. Proceso cautelar laboral .....	24
2.2.2.2.4.1. Definición .....	24
2.2.2.2.4.3. Plazos .....	24
2.2.2.2.5. Proceso de ejecución.....	24
2.2.2.2.5.1. Definición .....	24
2.2.2.2.5.2. Competencia .....	24
2.2.2.2.5.3. Plazos .....	25
2.2.2.2.6. Procesos no contenciosos .....	25
2.2.2.2.6.1. Definición .....	25
2.2.2.2.6.3. Plazos .....	25
2.2.2.3. Sujetos procesales .....	26
2.2.2.3.1. El juez .....	26
2.2.2.3.2. El demandante.....	26
2.2.2.3.3. El demandado .....	27
2.2.3. La pretensión.....	27
2.2.4. Marco conceptual.....	27
2.3. Hipótesis .....	28
III. METODOLOGÍA .....	29
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación .....	29
3.2. Población y muestra.....	31
3.3. Variables. Definición y operacionalización .....	32
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información .....	33
3.5. Método de análisis de datos .....	34
3.6. Aspectos éticos .....	35
IV. RESULTADOS.....	37
4.1. Resultados .....	37
4.2. Discusión .....	46
5. CONCLUSIONES.....	47
6. RECOMENDACIONES .....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	49

## **ANEXOS**

Anexo 01 Matriz de consistencia

Anexo 02 Instrumento de recolección de información (lista de cotejo)

Anexo 03 Objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia

Anexo 04 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Anexo 05 Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

Anexo 06 Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 07 Declaración de compromiso ético y no plagio

## Lista de tablas

Pág.

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Tercer Juzgado de Trabajo-Chimbote.....	42
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente.....	44

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2022? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; 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:** calidad, indemnización por despido indirecto, motivación, y sentencia

## ABSTRACT

The investigation had as a problem what is the quality of the judgments of first and second instance on compensation for indirect dismissal and others, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 538-2016-0-2501-JR -LA-03, of the Judicial District of Santa – Chimbote. 2022? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the sentence of first instance were of range: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

**Keywords:** quality, compensation for indirect dismissal, motivation, and sentence

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción del problema**

Desde hace muchos años atrás el Perú y el mundo entero atraviesa por una problemática realmente preocupante que genera una realidad judicial deficiente, estamos refiriéndonos a la administración de justicia. Pero, ¿qué ocasiona que tengamos una mala administración de justicia? En lo general, se trata de un factor muy mencionado últimamente: la corrupción. Asimismo, debemos sumarle la carga procesal, ya que hoy en día todo es denuncia y demandas, es ahí donde muchas veces los delitos de rango menor son pocas veces escuchados, ahí nuevamente hacemos mención a nuestra deficiente administración de justicia.

Pero este problema que aqueja la sociedad, no solo ocurre en nuestro país, sino, en el mundo entero. Es por ello que a continuación haremos mención a algunos referentes que opinan acerca de la administración de justicia.

La justicia debe ser un proceso rápido, o al menos eso esperamos, pero la justicia es lenta y eso ya no puede ser justicia por cuanto las personas esperan tres a cinco años para tener una sentencia y muchas veces esta sentencia no llega a satisfacer todos los puntos por los cuales se luchó. (Amnistía, 2014)

Según Rico, (1997)

En el desempeño de sus funciones, la administración de justicia -y, en especial, el órgano judicial- mantiene importantes relaciones estructurales, no sólo con los demás poderes del Estado, sino también con otras instituciones públicas. Las principales vinculaciones tienen lugar con el Ministerio de Justicia, la Procuraduría y ciertas entidades encargadas de la protección de los derechos humanos, que seguidamente se describen en forma somera. (p.18)

Por su parte, el informe sobre la administración de justicia en el Perú preparado por la Comisión de Juristas Internacionales (CJI), indicó que, en lo que se refiere a la independencia del Poder Judicial y los derechos básicos del debido proceso, el documento constitucional de 1993 contiene ciertas disposiciones favorables, pero al

mismo tiempo otras que menoscaban seriamente la independencia y jurisdicción del Poder Judicial Civil, así como limitan el ejercicio de derechos y garantías esenciales del debido proceso. (Plaza, 2001)

Urbina (2017), menciona que:

Solo cuatro de 265 magistrados han obtenido una buena calificación en un referéndum organizado por el Colegio de Abogados del Santa, el pasado 27 de octubre. El resto han sido evaluados como regular y deficiente. Los casi 900 letrados, que participaron con sus votos, han considerado la puntualidad, el respeto y buen trato, así como la conducta decorosa y honesta de los fiscales y jueces. También han valorado la gestión del proceso judicial, la calidad de sus decisiones, el cumplimiento del horario de atención y el control del personal a su cargo y si se retrasa con la emisión de sus resoluciones. (s.p)

Estos son los precedentes que alentaron el interés para reexaminar un caso concluido, centrando la atención a las sentencias; porque, registran la decisión adoptada en ámbitos jurisdiccionales, para ello fue seleccionado un proceso y la pregunta que orientó el estudio fue:

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2022?

## **1.3. Justificación**

El estudio se justifica porque a través de la presente investigación, se permitirá al investigador interactuar e investigar, tanto social como teóricamente para facilitar el estudio del derecho respecto a los temas judiciales del proceso laboral. El proceso judicial permitirá identificar como se determinan los actos procesales de las partes o de los sujetos del proceso para llegar al objeto de investigación y sobre todo concluir con los nuevos conocimientos adoptados en este mensaje. Parte de ellos se

fundamentan en las bases teóricas para implementar el estudio del proceso judicial.

#### **1.4. Objetivos**

**General:** Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2022

#### **Específicos**

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido indirecto, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Nacionales**

Celi (2018) elaboró el estudio titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 00079- 2010-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2018”, la investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00079-2010-0-2601-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes, Tumbes. 2018?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Rios (2018) elaboró el estudio titulado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09, del distrito judicial de Lima – Lima, 2018”, el objetivo general de la presente investigación es poder determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09 del Distrito Judicial de Lima, Lima 2018. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado según lo más conveniente, se utilizaron técnicas de la observación, y análisis de contenido, y lista de cotejo, validado según el juicio de expertos. Los resultados desplegaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive,

pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: 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.

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

### **Internacionales**

En Bolivia, Peñaranda (2011) en su investigación “El despido indirecto en Bolivia, una forma de extinción de la relación laboral en la Legislación Nacional, a implementarse en el Código Procesal del Trabajo”, el despido indirecto, como una forma de extinción de la relación laboral, actualmente está regulado por el Decreto Supremo de 09 de marzo de 1937, por causal de Rebaja de Sueldos. Desde el momento de su promulgación, está fue la única norma que reglamenta la finalización de la relación laboral, por voluntad propia del trabajador y por falta imputable al empleador. Se puede decir que existe una fusión de las formas de extinción de la relación laboral según nuestra legislación laboral, entre la renuncia voluntaria del trabajador y el despido del mismo, que puede

ser intempestivo o anunciado con tres meses de anticipación, que sucede en el caso de rebaja de sueldos, que debería adecuarse a este principio.

En Argentina, Coppoletta (2021) en su investigación “El contrato relacional de trabajo. Crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario”, el contrato de trabajo se ubica en un ámbito relacional de la Teoría General contractual, en el cual la gobernanza del acuerdo es asumida por la relación. De esta forma, las partes se comprometen al mantenimiento de una relación cooperativa a los efectos del desarrollo del acuerdo, basada en la buena fe. El despido arbitrario, por lo tanto, es una conducta oportunista de la parte empresaria que daña las expectativas de la persona que trabaja. El sistema protectorio constitucional argentino responde a ello otorgando una protección contra esos daños, que el legislador debe transformar en garantías primarias y secundarias de indemnidad de la persona que trabaja.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Derecho de trabajo**

#### **2.2.1.1. Definición**

Es la rama del derecho encargada de regular la relación entre el empleador y el trabajador, asimismo, es un derecho fundamental inviolable, por el que toda persona tiene derecho a la libre elección de su centro de trabajo.

Es así que en el libro “El nuevo derecho del trabajo” se menciona que:

El derecho de trabajo deja así de ser, según una fórmula tan querida como poco rigurosa en nuestro medio, un “conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicas débiles”, para entenderse como un conjunto de normas jurídicas que regulan una determinada relación de intercambio de servicios por salario, que, prestados dentro de un esquema de producción capitalista, tienen por finalidad fundamental asegurar la preservación del mismo, mediante la integración y regulación del conflicto social inherente a dicho sistema, o, lo que es lo mismo, en otras palabras, “la integración de la clase trabajadora en la dinámica político-institucional del sistema

capitalista intervenido, evitando la emancipación por sus propios medios”. (Ugarte, 2004, p.23)

### **2.2.1.2. Principios**

En el libro “Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” se analiza que:

En general, los principios del Derecho del Trabajo nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Por ello, intentar conocer cuáles son los alcances de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es importante y básico. Se trata de buscar la razón de ser de los principios y encontrar su sustento, inquirir en sus antecedentes, de tal manera que se pueda encontrar el espíritu de la misma bajo la égida del sentido de justicia como categoría moral y supremo objetivo. Por ello, desarrollaremos los más evidentes elementos positivos de los principios en la nueva ley. (Gamarra, 2010, p.17)

#### **2.2.1.2.1. Principio de Inmediación**

Se menciona sobre dicho principio que:

La inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes. (Gamarra, 2010, p. 18)

El principio de inmediación, refiere a la facultad y rol del juez dentro del proceso laboral, en la que deberá presenciar las actuaciones procesales, conocer a las partes, las pruebas ofrecidas basándose en el principio de oralidad. Al respecto, se menciona que:

La inmediación busca, así, que el juez laboral tenga un acercamiento real a todos los elementos que considere útiles para arribar a su convicción respecto a la decisión final. Un juez que no participa de las audiencias, y que solo revisa lo plasmado documentalmente, es un juez que tendrá un pronunciamiento fragmentado, basado solo en un calco de lo que en la realidad se ha producido. Muy distinto es el caso del juez que, basado en la inmediación procesal resuelve un juicio apoyado en la convicción que

le genera el haber estado compenetrado con la realización de las audiencias. (Toyama, 2012, p.33,34)

#### **2.2.1.2.2. Principio de Oralidad**

Gamarra menciona al respecto que:

La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto, que contribuye a la paz social. (Gamarra, 2010, p.18)

Dentro de las características que presenta el nuevo proceso laboral, sobresale el principio de oralidad, ya que, en el mismo, se centra el proceso laboral. El principio de oralidad es básico para conseguir los demás principios dentro de un proceso, además, es lo que le da más relevancia a lo hablado que a lo escrito.

Toyama menciona que:

Este principio se constituye, así, en el principio esencial del nuevo proceso laboral. Sobre él se asienta y se fundamentan los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues solo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de tal manera, el juez pueda involucrarse e interactuar en el proceso ya no como un espectador sino, más bien, como el director de este. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y, con ello, se hace efectivo también el principio de economía procesal. De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye su principio, se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos frente a un proceso eminentemente oral en donde la actuación de las partes dejará evidenciar de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio, los actos procesales serán menores en comparación a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia. (Toyama, 2012, p.34)

### **2.2.1.2.3. Principio de Concentración**

Al respecto de este principio:

La concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio. También consideramos que la oralidad, la concentración y la continuidad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro de la demora del juicio. (Gamarra, 2010, p.21)

Como su mismo nombre lo dice, este principio pretende concentrar los actos procesales, regularlos en el plazo más corto y de ser posible, en un mismo acto. Es por ello, que la Nueva ley procesal de trabajo, contiene plazos muy cortos, enfocados en realizar procesos breves.

Toyama con respecto a este principio, menciona que:

En el proceso ordinario laboral se regulan dos tipos de audiencias: la conciliación y el juzgamiento. La concentración se manifiesta en la segunda de estas audiencias. Así, la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En principio, todas estas etapas deberían llevarse a cabo en un solo momento (en un solo día). Sin embargo, el legislador permite que el juzgador disponga que la actuación probatoria continúe y concluya dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que se inició; permite, además, que el juzgador no emita el fallo de su sentencia en la misma audiencia de juzgamiento, sino que puede diferirlo dentro de los cinco días hábiles. Estas dos situaciones deben ser excepcionales, pues la regla es que en un mismo día se confronten las posiciones, se actúen las pruebas, se expongan los alegatos y se emita la sentencia. (Toyama, 2012, p.36)

### **2.2.1.2.4. Principio de Celeridad Procesal**

El principio de celeridad procesal tiene relación con los plazos ya que busca que el proceso sea llevado de manera rápida, es por eso que Gamarra menciona:

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituyen el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos

impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (Gamarra, 2010, p.21)

Este principio busca la agilidad del proceso y sencillez en su trámite, este principio es muy mencionado últimamente en todos los procesos judiciales, ya que busca la reforma en cuanto a las dilaciones.

Toyama menciona:

Un aspecto importante de la NLPT, que es manifestación de la celeridad que ahora se le pretende brindar al proceso laboral, es la estructuración de mecanismos para la conclusión del proceso, distintos a los de la emisión de la sentencia. En algunos casos, los procesos laborales terminarán rápidamente por voluntad de las partes (como el caso de la conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento); o, en otros casos, dicha conclusión se deberá a la inactividad de las partes (el abandono). En estos casos, los plazos de duración del proceso laboral, pensando en uno que concluye cuando se emite sentencia definitiva, son menores. (Toyama, 2012, p.37)

#### **2.2.1.2.5. Principio de Economía Procesal**

Este principio hace mención en primer lugar, a lograr el menor desgaste económico ya que tiene relación con la gratuidad procesal, ya que como sabemos, lo que genera más gasto son los recursos que se emplean para probar la pretensión. Al respecto, Gamarra menciona:

La economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del capítulo III de la nueva ley mencionada. (Gamarra, 2010, p.23)

#### **2.2.1.2.6. Principio de Veracidad**

Gamarra con respecto a la veracidad afirma que:

Finalmente, el principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad es un principio cuya incorporación es fundamental en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla. (Gamarra, 2010, p.24)

Con relación al mencionado principio de la primacía de la realidad, el cual consiste en que lo actuado tiene más valor que lo escrito, Zavala menciona en su libro “El ABC del derecho laboral y procesal laboral”:

Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se ha de preferir lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas en las que puede presentarse. (Zavala, 2011, p.18)

Toyama escribe con respecto a la veracidad que:

El juez laboral cuenta con amplias facultades para escudriñar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real. Por ejemplo, el juez puede ordenar la actuación de alguna prueba adicional a las presentadas por el demandante y demandado, decisión que es inimpugnable. Por otro lado, el juez no solo tomará en cuenta los documentos presentados en el proceso, sino que también se concentrará en analizar las actitudes de las partes cuando se realicen las actuaciones orales. Vemos, entonces, que el juez debe aferrarse al fondo y no a las formas procesales. (Toyama, 2012, p.38)

## **2.2.2. Contrato de trabajo**

### **2.2.2.1. Definición**

El contrato de trabajo es el lazo que une a un trabajador de su empleador. A efectos, Zavala menciona que:

En nuestro caso, la normativa define al contrato de trabajo a partir de la presunción de laboralidad, que es un mecanismo destinado a asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales que evita los intentos de evadirlos que se puedan dar en la vida laboral

cotidiana como en los casos de fraude y para evitar que se sostenga que una relación no es de carácter laboral y que predomine la subsistencia del vínculo. (Zavala, 2011, p.22)

#### **2.2.2.2. Elementos**

Al respecto de los elementos, Zavala menciona:

Es importante que se determinen los elementos conformantes del contrato laboral pues ello permite diferenciarlos de otros tipos de contrato como los civiles y los mercantiles, circunstancia que es importante para evitar confusiones que pueden perjudicar no solamente la aplicación de las normas sino, sobre todo, los derechos de los trabajadores. (Zavala, 2011, p.22)

##### **2.2.2.2.1. Prestación personal de servicio**

Corresponde al trabajo realizado propiamente por el trabajador, este es de carácter personalísimo. Zavala menciona:

El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indesligable. En otros términos, se trata de una obligación personalísima. En principio, es él quien debe realizar la labor sin el concurso de otros, sin dependientes, lo que solamente es posible por medio de una situación de excepción. El hecho de poder contratar a otro u otros para el desempeño de la función constituye una desnaturalización de la institución y entraría en el terreno de un contrato de locación conducción como está planteado en la legislación civil". De producirse la desaparición física (muerte) o una incapacidad del trabajador, la relación laboral puede extinguirse o suspenderse. (Zavala, 2011, p.23)

##### **2.2.2.2.2. Remuneración**

Corresponde al pago del trabajador por la labor realizada. Es importante citar a Zavala quien menciona lo siguiente:

Como se produce la ajenidad, es decir, la prestación de un trabajo por cuenta ajena; el trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición, lo que puede permitir suponer que, aunque pueda darse

en los dos medios enunciados, debe predominar la forma dineraria. Existe la capacidad del trabajador de disponer de los medios entregados en especie para su empleo personal o para su venta por lo que representan en dinero. No cabe la afectación injustificada de este derecho del trabajador por parte del empleador o de terceros. Empero, existen una serie de supuestos específicos que sí toleran ya sea el descuento o la retención de la remuneración. Primero, se pueden realizar los descuentos y retenciones por mandato de la ley; en segundo lugar, las que provienen de orden judicial y; en tercer lugar, las que tienen origen en la voluntad del trabajador. En caso quedará un monto restante se aplica la compensación del crédito bancario pues los depósitos se realizan en cuentas bancarias. (Zavala, 2011, p.23, 24)

#### **2.2.2.2.3. Subordinación**

Es la facultad o potestad del empleador sobre su trabajador, a efectos, Zavala menciona en su libro que:

El acreedor del trabajo, que es el empleador, recibe la actividad del deudor de la relación laboral, que es el trabajador y por tal motivo se encuentra en la capacidad de conducir esa capacidad de trabajo. El empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador". El poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador y no se refiere a su persona que es el límite más claro. De invadir esa esfera, caería en el ejercicio irregular del derecho. Los elementos de tiempo y lugar cumplen al respecto un papel muy importante, así como la determinación del contenido o la categoría de la función que se va a desempeñar, ya que mientras más precisa sea la definición, menores posibilidades de conflicto de interpretación se podrán suscitar. Una dificultad importante que se debe señalar corresponde con la actitud que puede asumir un trabajador con el incumplimiento de esta capacidad de dirección. Por un lado, puede cumplir para reclamar luego de lo sucedido o, de otro lado, puede negarse al cumplimiento; lo que normalmente lleva a litigios debido a la inexistencia de normas precisas para estas ocurrencias. No se puede dejar de lado que esta capacidad en manos del empleador es un poder, y no implica que sea una obligación del empleador legislar al respecto por medio de directivas o protocolos de trabajo. (Zavala, 2011, p.23)

### **2.2.2.3. Sujetos del contrato de trabajo**

Son aquellos que intervienen en una relación laboral, nos estamos refiriendo únicamente al empleador que es quien brinda el empleo y el trabajador, a continuación, analizaremos ambos sujetos.

#### **2.2.2.3.1. El empleador**

Es la persona o sociedad quien brindará trabajo al otro sujeto laboral (trabajador), asimismo, es quien vela por los derechos laborales de sus trabajadores, la remuneración y beneficios sociales.

#### **2.2.2.3.2. El trabajador**

Es aquel que tiene la obligación de cumplir con lo estipulado dentro del contrato de trabajo. Es quien, a cambio de una remuneración salarial, realiza actividades a favor del empleador.

### **2.2.2.4. Tipos de contrato**

#### **2.2.2.4.1. Contrato indefinido**

Zavala menciona sobre dicho tipo de contrato:

Si bien es cierto existe una relación de desigualdad económica entre el trabajador y el empleador, ello también sucede con la relación jurídica. El trabajador decide aceptar la capacidad de dirección del empleador. El tiempo indefinido proporciona al trabajador la estabilidad en el empleo, lo que genera para el empleador un mayor costo y le impide acabar con la relación laboral con facilidad. Existe, por ello, la presunción legal, de que ante el silencio acerca de la duración del contrato de trabajo, se supondrá que es a tiempo indeterminado. Para que se trate de un contrato a tiempo determinado será necesario que se acuda a alguna de las modalidades específicas establecidas para tal supuesto. En caso se produzcan supuestos de desnaturalización, se tendrá en cuenta que se trata de un contrato a tiempo indeterminado. El tema de los costos laborales que esto puede representar desde una perspectiva empresarial ha motivado el surgimiento de la intermediación y la tercerización como soluciones a los problemas concretos de la

sociedad globalizada ante los retos de la eficiencia y la competitividad. sin embargo, desde la perspectiva laboral otra es la realidad pues lo que se busca es la duración en el empleo. ((Zavala, 2011, p.27)

#### **2.2.2.4.2. A plazo fijo**

Zavala menciona:

Se trata de contratar en función a la necesidad concreta que expresa el empleador. En ellos se aplica el criterio de temporalidad por los cuales se fijan fechas para la extinción del contrato; sujetarlo a un acontecimiento determinado; insertar una condición resolutoria. Por otro lado, los trabajadores acceden a todos los beneficios existentes durante la vigencia de su relación. Además, es un contrato donde se está obligado a expresar una causa de contratación, v debe configurarse efectivamente para que este contrato pueda ser considerado válido. (Zavala, 2011, p.27)

#### **2.2.2.4.3. A tiempo parcial**

Zavala refiere:

Se trata de una prestación regular o permanente de servicios, pero con un empleo de tiempo menor a la jornada ordinaria de trabajo, estipulado en cuatro horas o menos de trabajo. Quien está sujeto a este régimen no tiene acceso a la Compensación por Tiempo de Servicios ni a la estabilidad laboral. Si hubiera utilidades laborales o la remuneración mínima vital los recibirán, pero en cuantías menores. Es necesario que este tipo de contrato se realice por escrito, lo que se estipula como una obligación formal. Tampoco es indispensable que se dé una explicación sobre las razones para contratar de esta manera. (Zavala, 2011, p.27)

#### **2.2.2.5. Suspensión del contrato de trabajo**

Según el Decreto Legislativo 728, en el artículo 48 las causales de suspensión del contrato de trabajo, lo cual se entiende como el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral, dichas causas son:

La invalidez temporal;

La enfermedad y el accidente comprobados;

La maternidad durante el descanso pre y post natal;

El descanso vacacional;

La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar Obligatorio;

El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;

La sanción disciplinaria;

El ejercicio del derecho de huelga;

La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad;

La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses;

El permiso o licencia concedidos por el empleador;

El caso fortuito y la fuerza mayor;

Otros establecidos por norma expresa.

#### **2.2.2.6. Extinción del contrato de trabajo**

Son causales de la extinción del contrato de trabajo:

El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;

La renuncia o retiro voluntario del trabajador,

La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

La invalidez absoluta permanente;

La jubilación.

El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;

La sentencia judicial ejecutoriada a que se refiere el artículo 72;

El cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

#### **2.2.2.7. Beneficios sociales**

Alarcón menciona en su libro que:

Son aquellas percepciones económicas que tienen como fin el reconocimiento social del trabajador y su familia. Son montos adicionales al básico que pueden provenir de la ley o de la autonomía privada (convencional o autónoma). Los beneficios sociales pueden ser o no ser remunerativos. Por ejemplo, no lo son: la compensación por tiempo de servicios, la participación laboral en utilidades, entre otros. (Alarcón, y otros, 2015, p.182)

##### **2.2.2.7.1. Seguro de vida**

De igual modo, Alarcón menciona sobre el seguro de vida: “El seguro de vida Ley se contrata a favor del cónyuge o conviviente y de los descendientes del trabajador y, solo a falta de estos, corresponde a los ascendientes y hermanos menores de 18 años.” (Alarcón, y otros, 2015, p.187).

##### **2.2.2.7.2. Compensación por tiempo de servicio (CTS)**

Alarcón menciona sobre la CTS que:

La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo (es similar a un seguro de desempleo). La CTS equivale a una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes (una mitad por semestre). (Alarcón, y otros, 2015, p.185)

### **2.2.2.7.3. Remuneración mínima vital**

Es un piso mínimo remunerativo fijado por el Estado. En el caso del Perú, al 2014, ningún trabajador que labore la jornada máxima legal (8 horas diarias o 48 semanales) podrá recibir una remuneración menor a la RMV (S/. 750.00) (p.180)

### **2.2.2.7.4. Descanso semanal**

Zavala menciona que:

Semanalmente, el trabajador debe gozar de veinticuatro horas consecutivas de descanso físico, que no pueden fraccionarse y que ordinariamente se darán el día domingo. Esta circunstancia debe aparecer en el contrato de trabajo, pues resulta posible que se acuerde un día distinto y también se debe hacer constar en el contrato de trabajo. La remuneración de tal día es la misma que un día ordinario, pero se respetará la proporcionalidad con el número de días que se trabajaron efectivamente. El pago de este concepto se efectúa con las fechas señaladas para la remuneración del trabajador. Cuando se trata de los pagos a fin de mes, los cálculos son simples, pero no es igual al caso de los pagos quincenales o semanales pues los cálculos pues las ocurrencias del calendario no permiten hacer cálculos precisos y sobre ello la normativa no ha proporcionado soluciones específicas. (Zavala, 2011, p.46)

### **2.2.2.7.5. Vacaciones**

Es uno de los derechos más vulnerados de los trabajadores, la ley estipula que, en caso de no gozarse, al trabajador le corresponde recibir la triple vacacional. Al respecto se menciona que:

El reparo físico, la distracción, la oportunidad de pasar tiempo reparador al lado de los familiares son varias de las razones que apoyan la existencia del descanso vacacional anual en beneficio del trabajador. Empero, no goza de este derecho el trabajador que labora menos de cuatro horas diarias. (Zavala, 2011, p.46)

#### **2.2.2.7.6. Gratificaciones**

Es un pago adicional al trabajador por motivo de fiestas patrias y navidad. Se afirma que:

Son los conceptos adicionales semejantes a los aguinaldos que se pagan por Fiestas Patrias y Navidad y que equivalen a una remuneración mensual ordinaria en el caso de haber laborado en todo el semestre. (Alarcón, y otros, 2015, p. 182)

#### **2.2.2.7.7. Utilidades**

Sobre las utilidades, es un extra monetario de la empresa que será distribuido entre los trabajadores:

Es un beneficio aleatorio anual que obliga a las empresas a distribuir, entre sus trabajadores, un porcentaje determinado de los resultados favorables de cada ejercicio económico. Este porcentaje variará según la actividad que realice la empresa y siempre que exista una renta neta antes de impuestos. (Alarcón, y otros, 2015, p.188)

#### **2.2.2.7.8. Asignación familiar**

Es un beneficio para aquellos trabajadores que cuenten con hijos, al respecto se afirma que: “Es un beneficio otorgado con la finalidad de contribuir a la manutención de los hijos menores que están estudiando (hasta educación superior) con independencia del número de estos.” (Alarcón, y otros, 2015, p.184).

#### **2.2.2.8. Tipos de despidos**

##### **2.2.2.8.1. Despido arbitrario**

Se efectúa sobre una causa no mencionada en la ley, esta se subdivide en despido incausado e injustificado, al respecto se afirma que:

Existen oportunidades en que el empleador no tiene una razón que justifique la extinción de la relación laboral, en cuyo caso puede optar por separar al trabajador de todas maneras y pagarle una indemnización por el daño que le causa. En tal supuesto deberá abonar el importe de una remuneración y media mensual por cada año trabajado

hasta el tope de doce sueldos, lo que representa un cómputo de hasta ocho años, sin desmedro de los montos porcentuales por gratificaciones por recibir a que tuviere lugar o a las vacaciones truncas. (Zavala, 2011, p.68)

#### **2.2.2.8.2. Despido nulo**

Es aquel que violenta los derechos fundamentales de los empleados, por ejemplo, la libertad sindical. En estos casos, se puede exigir la reposición e indemnización, el libro “El despido en el derecho laboral peruano” menciona que:

La nulidad del despido sólo procede cuando éste obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuestos legitimadores del acto extintivo del empleador. Se establece, por ello, una diferencia con el “despido arbitrario” pues en este “falta” la causa justa del despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado éste como sustento de su decisión-, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano. Dicho con otras palabras, arbitrario es el despido incausado, y nulo el que se basa en una causa ilícita. (Blancas, 2013, p.358)

#### **2.2.2.8.3. Despido incausado**

También llamado despido indirecto, es aquel donde el empleador utiliza actos de hostilidad hacia su trabajador. Se menciona que:

Por otra parte, es precisamente la ausencia de justa causa, necesaria en el despido tácito, y eventual en el despido directo, lo que emparenta ambas modalidades de resolución. Así el despido indirecto, será necesariamente un despido incausado, por tanto, la pregunta sobre su injustificación al menos entre nosotros, carece de interés. (Villasmil, 2005, p.330)

#### **2.2.2.8.4. Despido fraudulento**

Ocurre cuando se despide al trabajador de manera engañosa y perversa. Neves menciona sobre el mismo:

No obstante, el Tribunal Constitucional ha rectificado parcialmente esta apreciación. De un lado, ha declarado inconstitucional el despido incausado (en el que no se expresa motivo), que es una modalidad del despido arbitrario (expediente 1124.2001-AA/YTC); y, del otro, ha creado el despido fraudulento (en el que el empleador procede con malicia), el que también ha considerado inconstitucional (expediente 976-2001-AA/TC). (Neves, 2020, s.p.)

## **2.2.2. Proceso laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

Hace mención a los procesos judiciales que conllevan pretensiones de materia laboral, es decir, son aquellos procesos que salvaguardan y velan por los derechos e intereses de los trabajadores.

### **2.2.2.2. Tipos de procesos**

#### **2.2.2.2.1. Proceso ordinario laboral**

##### **2.2.2.2.1.1. Definición**

Es el proceso laboral guía, es por ello que resaltamos la opinión de Jorge Toyama sobre este:

En concordancia con los objetivos de la NLPT, el Proceso Ordinario Laboral se inicia con la Audiencia de Conciliación, en la cual el juez tiene la labor de estimular a las partes para que lleguen a la conciliación, evitándose de esa manera pasar a la fase de juzgamiento. Ello, permite la obtención de la justicia de manera eficiente y el descongestionamiento de la carga procesal en pro de los trabajadores como usuarios y destinatarios de la garantía a la tutela jurisdiccional efectiva. (Toyama, 2012, p.232)

##### **2.2.2.2.1.2. Competencia**

Se presenta ante Juzgados especializados de trabajo.

### **2.2.2.2.1.3. Plazos**

Con la admisión de la demanda, se cita a las partes a la audiencia de conciliación dentro de los 20-30 días hábiles siguientes, asimismo, el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. En la audiencia de conciliación, en caso de inasistencia de ambas partes el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En caso de asistir, por decisión de las partes, la conciliación puede prolongarse hasta un mes. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto o no haberse solucionado, el juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, en la que en caso de inasistencia de ambas partes el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En un lapso de 5 días las partes son notificadas con razón de la sentencia y tiene 5 días hábiles para formular recurso impugnatorio de apelación.

### **2.2.2.2.2. Proceso abreviado laboral**

#### **2.2.2.2.2.1. Definición**

Es el proceso célere laboral ya que cuenta con una audiencia única donde se aplica el principio de concentración:

El proceso abreviado se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que concentra los mismos en base al principio de economía procesal. De esta manera, el proceso laboral abreviado en la NLPT privilegiará resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal. De hecho, hay una nueva serie de demandas en proceso abreviado, donde hemos podido apreciar que los jueces tratan que se resuelvan con más prontitud. (Toyama, 2012, p. 265)

#### **2.2.2.2.2.2. Competencia**

Procesos sobre libertad sindical o reposición y de los de cuantía menor a 50 URP.

### **2.2.2.2.3. Plazos**

Con la admisión de la demanda, prosigue el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en un plazo de 10 días hábiles y la citación a las partes a la audiencia única la cual debe ser fijada entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la admisión de la demanda. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente

### **2.2.2.2.3. Proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos**

#### **2.2.2.2.3.1. Definición**

Acerca del proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos:

Con la elevación de los procesos de negociación colectiva, así como la implementación de los sistemas de arbitrajes potestativos, este tipo de procesos se incrementarán (de hecho, se aprecia un aumento en demandas donde se cuestiona la validez de un laudo arbitral). Los laudos arbitrales que resuelven conflictos colectivos económicos pueden ser impugnados ante el Poder Judicial, cuando se encuentren viciados de nulidad o cuando otorgue, a los trabajadores menores derechos que los establecidos por ley. (Toyama, 2012, p.270)

#### **2.2.2.2.3.2. Plazos**

El plazo para la interposición de la demanda debe ser 10 días hábiles desde la notificación del laudo, Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. El plazo para contestar la demanda es de 10 días hábiles, dentro de los 10 días hábiles de contestada la demanda se cita a las partes para los alegatos y emisión de la sentencia, dentro de los días 10 hábiles de contestada la demanda es el plazo para la emisión de la sentencia. El plazo para interponer recurso de apelación es de 5 días hábiles y el plazo de emisión de sentencia por la Sala Constitucional y Social de la Corte suprema es dentro de los 20 o 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente.

#### **2.2.2.2.4. Proceso cautelar laboral**

##### **2.2.2.2.4.1. Definición**

Al respecto del proceso cautelar laboral:

En materia cautelar, la NLPT ha introducido cambios sustanciales, tanto en lo que se refiere a la posibilidad de solicitar medidas cautelares antes de iniciar el proceso y no únicamente cuando este ya haya iniciado (medidas fuera de proceso), así como la posibilidad de solicitar en los procesos laborales medidas contempladas en otras normas como el Código Procesal Civil, sin restricción. Asistimos, por lo tanto, a dos de las principales innovaciones que propone la NLPT. (Toyama, 2012, p.280)

##### **2.2.2.2.4.3. Plazos**

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, no establece plazos definidos para el proceso cautelar laboral.

#### **2.2.2.2.5. Proceso de ejecución**

##### **2.2.2.2.5.1. Definición**

Son aquellos encargados de garantizar el cumplimiento de la sentencia, a mención de este proceso:

Los procesos de ejecución encuentran su razón de ser en que deben garantizar la eficacia de las sentencias judiciales u otras resoluciones o actos que contienen derechos, de manera rápida y en el menor número posible de actos procesales. Sobre el particular, La NLPT, a diferencia de su predecesora, ha unificado en un solo grupo a los títulos que habilitan el inicio de estos procesos, dotándoles del mismo tratamiento. Todos ellos son clasificados en los llamados títulos ejecutivos, que pueden tratarse de documentos celebrados por las partes o expedidos por un tercero sea la autoridad administrativa de trabajo, el propio Poder Judicial o con la intervención de un tercero como los laudos arbitrales, entre otros. (Toyama, 2012, p.292)

##### **2.2.2.2.5.2. Competencia**

Se ejecutan ante el juez que conoció la demanda. Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

a) Las resoluciones judiciales firmes;

- b) las actas de conciliación judicial;
- c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d) las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;
- e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa;
- g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

#### **2.2.2.2.5.3. Plazos**

La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa. Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

#### **2.2.2.2.6. Procesos no contenciosos**

##### **2.2.2.2.6.1. Definición**

Al respecto del proceso no contencioso:

Los procesos no contenciosos son aquellos en que no existe conflicto de intereses ni de voluntades, en cuanto a la petición en sí misma que inicia el proceso, sino lo que se busca es que el juez se pronuncie declarando un derecho o amparando de realización de algún acto necesario para que la parte solicitante salvaguarde sus intereses. (Toyama, 2012, p.308)

##### **2.2.2.2.6.3. Plazos**

El acreedor puede contradecir el efecto cancelatorio de la consignación en el plazo de cinco (5) días hábiles de notificado. Conferido el traslado y absuelto el mismo, el juez

resuelve lo que corresponda o manda reservar el pronunciamiento para que se decida sobre su efecto cancelatorio en el proceso respectivo.

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado.

### **2.2.2.3. Sujetos procesales**

Son aquellos que incurren en un proceso judicial, entiéndase por el Juez, demandante y demandado.

#### **2.2.2.3.1. El juez**

Es uno de los sujetos principales del proceso judicial:

La función del juez laboral se redescubre, igualmente, como canal de normalización de determinadas prácticas que terminan por constituir las más de las veces verdaderas avanzadas normativas, pues sí, como se ha dicho, el Juez no tiene poder de decisión propio sobre la determinación de la regla con la que se decide el litigio, tal afirmación no deja de ser, cuando menos, imprecisa. Los procesos de generalización de la jurisprudencia, en los que el “germen de generalidad” que la misma contiene se materializa de forma rotunda, pueden producir dudas razonables. Tal es el caso del recurso de unificación de doctrina, que no se agota en la decisión de los casos singulares, sino que resuelve casos típicos, es decir, casos particulares en los que hay un elemento de decisión común. Es en este sentido en el que se ha dicho que la jurisprudencia “complementa” el ordenamiento jurídico y, por ello, sus criterios generales pueden funcionar en la práctica como una norma. (Goerlich, 2010, p.8)

#### **2.2.2.3.2. El demandante**

Es la persona quien interpone una demanda, es decir, desea iniciar un proceso judicial que considere su pretensión.

### **2.2.2.3.3. El demandado**

Es la persona a quien se le acusa de haber incurrido en alguna falta, asimismo, es quien defenderá su posición y su pretensión, demostrándolo con medios probatorios.

### **2.2.3. La pretensión**

La pretensión es una figura eminentemente procesal, que consiste en realizar una manifestación de voluntad ante el ente jurisdiccional, para hacer valer un derecho o pedir el cumplimiento de una obligación.

### **2.2.4. Marco conceptual**

**Calidad.** Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

#### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

#### **Sentencia de calidad de rango alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

#### **Sentencia de calidad de rango mediana**

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

#### **Sentencia de calidad de rango baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

## **2.3. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto y otros, en el expediente N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

### **Hipótesis específicas**

1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido indirecto del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación**

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

Cuantitativa. La investigación se inició con el planteamiento del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

El diseño fue:

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

### **3.2. Población y muestra**

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

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, que trata sobre indemnización por despido indirecto.

### **3.3. Variables. Definición y operacionalización**

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y

veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

#### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información**

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

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

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

### **3.5. Método de análisis de datos**

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

Del plan de análisis de datos

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

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

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

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones.

### **3.6. Aspectos éticos**

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador

asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados

**Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Tercer Juzgado de Trabajo - Chimbote**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			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						
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10		[1 - 2]	Muy baja						
									[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						
		Motivación					X		[9- 12]	Mediana						
<b>40</b>																

		de los hechos						<b>20</b>		a					
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	<b>10</b>	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
					X										

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

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente– Distrito Judicial del Santa**

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

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

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

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

#### **4.2. Discusión**

Tras los estudios realizados, los resultados revelaron que tanto la calidad de sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta respectivamente, lo que revela el interés y la correcta motivación de parte del juez en los procesos laborales, especialmente en el que se vulneran los derechos de los trabajadores al presentarse una relación laboral hostil, la cual según la ley de productividad y competitividad laboral exige un pago indemnizatorio por el mismo.

## **5. CONCLUSIONES**

La calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

La calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

## **6. RECOMENDACIONES**

A nivel académico, se recomienda insertar en la currícula cursos de metodología de la investigación para profundizar los conocimientos respecto a nuestra tesis, a fin de poder reconocer los aspectos metodológicos a utilizar.

Asimismo, se recomienda a los gestores de la administración de justicia realizar una mejor revisión en cuanto a las sentencias laborales, considerando tanto la doctrina como la jurisprudencia al aplicar casos en concreto, ya que al realizar la investigación, se denota cierta falencia en la parte considerativa, puesto a que hay puntos que tienen muy poca fundamentación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Celi, P. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 00079- 2010-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes*. 2018. Uladech

Coppoletta, S. (2021). *El contrato relacional de trabajo. Crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario*. Universidad Nacional del Litoral

Gamarra, L. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Hernandez, M. (2017). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 01617-2014-0-1501-JR-LA-02 del Distrito Judicial de Junín – Huancayo, 2017*. Uladech

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill

Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>

---

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

- Neves, J. (2020). *Introducción al derecho de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Peñaranda, D. (2011). *El despido indirecto en Bolivia, una forma de extinción de la relación laboral en la Legislación Nacional, a implementarse en el Código Procesal del Trabajo*. Universidad Mayor de San Andres
- Rios, L. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09, del distrito judicial de Lima – Lima, 2018*. Uladech
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: [https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf\\_58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf)
- Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

Zavala, A. (2011). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. Lima: Editorial San Marcos.

## ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO; EXPEDIENTE N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto, en el expediente N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto, en el expediente N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2022.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto, en el expediente N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido indirecto, en función de la calidad de su parte	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido indirecto, en función de la calidad de	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera

expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	instancia sobre indemnización por despido indirecto del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

Anexo 02 Instrumento de recolección de información (lista de cotejo)

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

**1. El encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

**2. Evidencia el asunto:** *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple**

**3. Evidencia la individualización de las partes:** *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple**

**4. Evidencia los aspectos del proceso:** *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple**

**5. Evidencia claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

## **1.2. Postura de las partes**

**1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple/No cumple**

**2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple/No cumple**

**3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si cumple/No cumple**

**4. Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**

**5. Evidencia claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

## 1. PARTE CONSIDERATIVA

### 2.1. Motivación de los Hechos

**1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple**

**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**

**3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple**

**4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple**

**5. Evidencia claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple**

### 2.2. Motivación del derecho

**1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple**

**2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple**

**3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

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

**5. Evidencia claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple**

### **3. Parte resolutive**

#### **2.3. Aplicación del principio de congruencia**

**1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.** *(Es completa)* **Si cumple**

**2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas** *(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple**

**3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.** **Si cumple**

**4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **Si cumple**

**5. Evidencia claridad** *(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**

#### **2.4. Descripción de la decisión**

**1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple**

**2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple**

**3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple**

**4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple**

**5. Evidencia claridad:** *El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**



## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple**

5. Evidencia **claridad**: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

#### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple**

**3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple**

**4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal*. Si cumple**

**5. Evidencia claridad:** *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**

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

**1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).***Si cumple**

**2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple**

**3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple**

**4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).***Si cumple**

**5. Evidencia claridad:** *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.* **Si cumple**

## **2.2. Motivación del derecho**

**1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple**

**2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)* **Si cumple**

**3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.** *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple**

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

**5. Evidencian claridad** *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).* **Si cumple**

## **3. PARTE RESOLUTIVA**

### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

**1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** (Es completa) **Si cumple**

**2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple**

**3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple**

**4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple**

**5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple**

### **3.2. Descripción de la decisión**

**1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple**

**2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple**

**3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple**

**4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple**

**5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple**

Anexo 03 Objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

CORTE SUEPRIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

TERCER JUZGADO DE TRABAJO

SENTENCIA N° 097-2016/3JT – NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

EXPEDIENTE: 00538 – 2016 – 0 -2501 – JR – LA – 03

MATERA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO Y OTROS

ESPECIALISTA: SFR

DEMANDADA: S

CO DEMANDADA: E

DEMANDANTE: J

RESOLUCIÓN NUMERO: DOS

Chimbote, uno de Julio )

Del año dos mil dieciséis.

### **1. PARTE EXPOSITIVA:**

Asunto

Se trata de la demanda interpuesta por la accionante J contra S Y OTRO; sobre Indemnización por Despido indirecto y otros.

Fundamentos de la demanda

1. Indica que prestó servicios para la demandada S en forma ininterrumpida desde el 01 de julio del 2009 como Supervisora de Área, y como Jefe de Unidad desde octubre del 2014 hasta junio del 2015. percibiendo una remuneración injusta de S/. 1,500.00 soles hasta el 15 de enero del 2016, fecha en que se vio obligada a dar por terminado el contrato de trabajo con la demandada mediante carta notarial que adjunta. Agrega que la demandada es contratista del Seguro Social en Salud — E a quien le brinda servicios de limpieza, sujeta a contratos de locación de servicios, .

comunicando E la cantidad de trabajadores destacados para realizar labores de limpieza y además los importes por concepto de remuneraciones que cada trabajador destacado percibirá, existiendo la carta fianza que garantice algún probable incumplimiento de acreencias laborales por parte de S, por lo que interpone la demanda solidaria en mérito a la vinculación contraccional entre ambas empresas.

2. En cuanto a la hostilidad cometida por S, señala que desde el 01 de julio del 2009 fue supervisora de area habiendose desempeñado con responsabilidad sin tener sancion o amonestacion alguna, sin embargo el 01 de julio del 2015 es removida del puesto de jefe de unidad, coocando en su lugar al sr. H

quien mal informó a sus superiores y entorpeció su trabajo desde el inicio hasta el término del contrato. Es así que con fecha 19 de diciembre del 2015, la citada persona le hace llegar una carta notarial remitiendo como Jefe de Unidad los memorándums N\* £968-RR.HH.-SILSA-2015 de fecha 27.10.2015, N\* 6969-RR.HH.SILSA-2015 de fecha 30.10.2015 y N\* 6997-RR.HH.-SILSA-2015 de fecha 03.11.2015, constituyendo los Únicos documentos que generan la hostilidad y son base para el despido indirecto del cual fue objeto.

. En torno al memorándum N\* 6968-RR.HH.SILSA-2015 (27.10.2015), refiere que es una recomendación y no una sanción disciplinaria prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, realizada por la Jefe de Recursos Humanos bajo una supuesta afectación de la imagen de la empresa antes los funcionarios o jefes de E, pese a haber aclarado la Ing. A que no se trató de mal comportamiento de su persona, sino de un estado de cansancio debido a una atención médica retardada en E; sin perjuicio de ello, precisa que el Sr. Jefe de de Unidad sólo tuvo como objetivo el hostilizada bajo cualquier medio, habiéndose llevado la Jefa de Recursos Humanos por información tergiversada y falsas imputaciones maliciosas contra su persona, las cuales de un interpretación razonable no constituyen el más mínimo llamado de atención como lo hizo la citada Jefatura en forma injusta. Como consecuencia de ello, lo más grave resulta que con memorándum 6969RR.HH.SILSA-2015 (30.10.2015), notificado el mismo día 19.12.2015, la Jefatura de Recursos Humanos basada en información falsa y tergiversada proporcionada por el Jefe de Unidad, le comunicó que conforme al artículo 9 del Reglamento intemo de Trabajo, la Jefatura del Departamento de Limpieza - Provincia, solicitó su transferencia al Hospital II de Huaraz para que desempeñe el mismo cargo de Supervisora de S, debiendo hacer entrega de su cargo al Sr. M.

Refiere que la conducta asumida por su empleadora, constituye un evidente acto de hostilidad contra su persona, por cuanto sin la consulta del caso y de modo repentino la decide rotar a la ciudad de Huaraz, sin existir motivo que justifique razonablemente su traslado, pretendiendo aclarar las observaciones efectuadas según carta de N\* 007-RR.HH.SILSA-2016 como respuesta a la carta de descargo realizada

por su persona de fecha 23.12.2015 respecto al acto de hostilidad que venía siendo objeto, manifestando afirmaciones carentes de veracidad, legalidad y fundamentalmente de razonabilidad, cuyo Único sustento de la rotación es que la Ley se lo permite, pues si bien la Ley lo faculta a realizar modificaciones, éstas tienen como límite criterios de razonabilidad, lo que no significa que de la noche a la mañana se disponga el traslado de un trabajador a un lugar totalmente alejado de su habitual lugar de trabajo, no sustentando la demandada las razones justificadas que motivaron su traslado a Huaraz que además se tornaría permanente, toda vez que el mismo no tenía fecha límite, lo que se agrava cuando en la citada carta (007) su empleadora la amenaza para que acate tal disposición porque de lo contrario su conducta constituía un desacato al empleador, pretendiendo motivarla indicándole que se le consignaría S/.200.00 en su cuenta pero solo como gastos de traslado, sin considerar que la recurrente vive con sus señores padres de avanzada edad delicados de salud y de quienes asume su manutención. prueba de ello es el Informe N° 002-JMBM-SUP-SILSA-20146 de fecha 11.01.2016 con la que la suscrita hace de conocimiento tal hecho, hecho que no tuvo en cuenta la demandada.

Ante lo expuesto, refiere que cursó la carta notanal N° 183-148 a su empleadora, notificada el 15.01.2016, con la que sustenta fáctica y jurídicamente que estaba cometiendo hostilidad en agravio de su persona, solicitando que cesaran dichos actos en el plazo de seis días naturales: sin embargo, transcurridos dichos días, y en vista que la conducta de la demandada significaba hostilizada permanentemente, se vio obligada a cursarle la carta notarial N° 305-16 de fecha 22.01.2016, con la que optó por dar por terminado el contrato de trabajo que mantenía con la demandada, por lo que, de conformidad con el artículo 38° de la LPCL demanda ta indemnización a razón de S/. 2,800.00 más media remuneración S/. 1,400.00 que multiplicado por los 6 años, 6 meses y 22 días resulta una indemnización de S/. 27,556.70 soles, independientemente de la multa y los beneficios sociales que pudieran corresponder, constituyendo un acto hostil también que después de un mes y medio de haber ordenado tal decisión, la Jefa de Recursos Humanos recién emita y le haga llegar el memorándum

Respecto a la nivelación remunerativa, el reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales, precisa que si bien la demandada la consideró como Supervisora de Área percibiendo una remuneración de S/. 1,500.00 soles; sin embargo, desde octubre del 2014 hasta junio del 2015 la suscrita se desempeñó como Jefe de Unidad y no como Supervisora de Área como aparece en las boletas de pago, por lo que le corresponde la remuneración de S/. 2,800.00 soles mensuales, por lo que la demandada debe nivelar el monto de su remuneración, generándose un reintegro mensual de S/. 1,300.00 soles, lo que acredita con el anexo al contrato suscrito entre su empleadora y E donde figura el cargo de Jefe de Unidad, lugar de destaque y remuneración que percibiría durante la vigencia de dicho contrato, dándose con la

sorprende que pese a que realmente desempeñaba el cargo de Jefe de Unidad, la demandada la hacía figurar como Supervisora de Área en sus boletas de pago, siendo solidariamente responsable E por no confirmar si dicha relación proporcionada por S vienen percibiendo las mismas remuneraciones por las que facturó a la referida empresa, por lo que solicita el reintegro de S/.11,700.00 soles más un reintegro de compensación por tiempo de servicios de S/. 1,300 x 8.33% x 9 meses, así como vocaciones truncas por 9 meses, y gratificaciones de diciembre 2014 y julio 2015.

Concluye que la demandada cometió actos de hostilidad en agravio de la suscrita y como consecuencia de ello se extinguió el contrato de trabajo suscrito entre ambas partes, configurándose un despido indirecto, habiendo quedado evidenciado también que la demandada no consideró a la recurrente en planillas y boletas como Jefe de Unidad que es el cargo que realmente ocupó ni tampoco le otorgó la remuneración correspondiente a dicho cargo desde octubre del 2014 hasta junio del 2015,

#### Actuación procesal

Mediante resolución uno de folios 68/69 se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral corriéndose traslado a la demandada y fijándose fecha y hora para la audiencia de conciliación, la misma que se realizó conforme al acta de folios 111/113, con la presencia de ambas co demandadas y el demandante, sin arribarse a acuerdo conciliatorio alguno por lo que se fijaron las pretensiones materia de juicio, presentando los apoderados de S y E sus contestaciones de demanda, las mismas que fueron admitidas, fijándose fecha y hora para la audiencia de juzgamiento.

#### Contestaciones de demanda S

La demandada a folios 91/102 señala que la recurrente ingresó desde el 01 de julio del 2009. con el cargo de Supervisora, el mismo que mantuvo hasta el rompimiento del vínculo laboral con fecha 22 de enero del 2016 conforme a la Constancia de Baja de la SUNAT, no siendo cierto que desde octubre del 2014 hasta junio del 2015 haya ostentado el cargo de Jefe de Unidad, habiendo percibido siempre la remuneración de S/. 1,500.00 soles.

Asimismo, refiere que si bien es cierto que existió contrato de locación de servicios entre su Representada y E, la demandante debe ceñirse al contrato con la empleadora y no por la información presentada a la entidad usuaria, dado que ello no significa que mantengan el cargo y por ende la remuneración, por lo que no puede retribuirse por funciones de Jefe de Unidad que nunca realizó.

Respecto a la presunta hostilidad, indica que la demandante no ha tenido el cargo de Jefe de Unidad, no existiendo prueba alguna que acredite que venía siendo hostilizada desde el mes de julio del 2015, siendo totalmente subjetivo lo acotado por dicha parte, dado que los memorandos a los que hace referencia no configuran actos de hostilidad ni sustentan el despido indirecto, siendo el primero una recomendación respecto a su conducta y funciones, y el segundo un acto conforme a la facultad ius variandi, y el memorando N\* 6£997-RR.HH.-SILSA-2015 de fecha 03.11.2015 se trata de una amonestación por falta injustificada del día 31.10.2015.

Agrega que no es correcto que el primer memorando sea mal intencionado por parte del Sr. F, dado que se sustenta en la carta N\* 013-SG-UMIEySG-DIHS-OADM-GRAANESSALUD-2015 donde se aprecia una disconformidad con su trabajo y comportamiento de la demandante, por lo que únicamente se emitió una recomendación, siendo su traslado una decisión de la Jefatura del Departamento de Servicios Provincias, careciendo se objeto que esté motivado por la Jefatura que indica, el mismo que está sustentado en la necesidad de eficiente funcionamiento de la organización productiva y que incide directamente sobre el modo, lugar y tiempo de la prestación de labores; situación que queda claro que puede ser cuestionado por el trabajador si se siente afectado, lo cual sucedió, resaltando que SILSA no continuó con la orden de transferencia de la demandante desde antes que iniciara con la carta de cese de actos de hostilidad, puesto que la transferencia invocada ya había cesado por omisión de S.

Precisa que es además incorrecto que su Representada o el Jefe de Unidad buscaba Acosar a la demandante, dado que su representada no ejecutó acto alguno en contra de la demandante, pero no hubo una persecución a la demandante, pues a la fecha de notificación de la carta de cese de hostilidades ya había transcurrido 05 días de trabajo, configurándose ello una propia omisión de SILSA de ejecutar su propia orden, lo que se | convalidó con la permanencia de la actora en el puesto de trabajo de Chimbote.

En cuanto a la notificación de los memorandos indica que fueron elaborados oportunamente pero notificados después debido a que la demandante se encontraba con descanso médico, encontrándose la relación laboral en una suspensión imperfecta por las licencias médicas, por lo que no puede atribuirse responsabilidad del transcurso del tiempo de la notificación.

Respecto a la tipificación de un despido indirecto, indica que la carta de imputación de actos de hostilidad fue notificada el viernes 15 de enero del 2016 en la ciudad de Chimbote cuando la demandante conocía que el departamento de Recursos Humanos

se encontraba en la ciudad de Lima, por lo que otorgados seis días de calendarios, los mismos vencían el 21 de enero, que en la práctica S sólo tuvo cuatro días para presentar un descargo, originando con ello que los funcionarios competentes tengan un conocimiento tardío del documento porque los trabajadores administrativos laboran de lunes a viernes, por lo que no pudieron hacer su descargo dentro del plazo otorgado, lo que evidencia que lo único que se pretendía buscar es el término de la relación laboral cobrando una indemnización por un presunto acto de hostilidad que ya no existía, que en efecto, la demandante al vencer el plazo comunicó el despido indirecto sobre actos de hostilidad que no existen, siendo también errada la base que considera para el cálculo del despido indirecto porque no percibió dicha remuneración en el cargo de Supervisora.

En relación a la nivelación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, precisa que la demandante nunca tuvo el cargo de Jefe de Unidad de Ancash, menos aún, ejerció dichas funciones, de allí que la demandante ofrece como único medio probatorio en Anexo al Contrato con Essalud, documento que no acredita la designación ni el ejercicio de funciones sino una presentación del personal de destaque, lo cual es una formalidad de ese tipo de contratación de locación de servicios, siendo S quien rige la relación laboral con la demandante y no E, no habiendo cambiado las condiciones por las que fue contratada la trabajadora, tampoco fue promovida, no acreditando con documento alguno la demandante que haya realizado la labor de Jefe de Unidad. Agrega que S tuvo un Jefe de Unidad antes que el Sr. M que era el Sr. D por el periodo comprendido desde el 13 de febrero del 2015 al 29 de abril del 2015, teniéndose como declaración asimilada el informe N\* 002-JMBM-SUP-SILSA-2016 de fecha 11.01.2016 donde la demandante informa que el Gerente de Operaciones le informa que vendría un Jefe de Unidad y que su persona no cubría el perfil, con lo que queda acreditado que nunca ejerció el cargo respecto del cual pretende la nivelación de remuneración.

De E

1. A foños 106/109 la codemandada señala que su Representada ha celebrado con la codemandada un contrato de tercerización de Servicio de Aseo, limpieza e Higiene Hospitalaria a nivel nacional por 36 meses, vigentes desde el 05 de octubre del 2014 el mismo que termina el 04 de octubre del 2017, reguándose en la cláusula décimo novena del contrato de tercerización, que el trabajador destacado no mantiene vínculo laboral con ESSALUD, por lo que el pago de los remuneraciones, reconocimiento de derechos laborales, así como el otorgamiento de los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral privado, están a cargo del Contratista, por lo que E no es la responsable en el presente Caso, sino la empleadora.

2. Respecto a que E es responsable solidaria por no confirmar si los trabajadores que integran la relación de trabajadores destacados por SILSA venían percibiendo las mismas remuneraciones por las cuales le facturaba: es falso porque no se pactó que su Representada verifique la cantidad de las remuneraciones que se pagaba a cada trabajador.

En el día y hora fijada, esto es, el 22 de junio del 2016, se lleva a cabo la audiencia de juzgamiento conforme al acta de folios 124/127, con la presencia del demandante y ambas codemandadas, desarrollándose la etapa de confrontación de posiciones, así como de admisión y actuación probatoria, por lo que efectuados los alegatos finales, corresponde al estado el de emitir sentencia.

## 1. PARTE CONSIDERATIVA:

### PRIMERO; Del Debido Proceso

El derecho al debido proceso, establecido en el artículo 139\* inciso 3 de la Constitución Política del Estado, comprende, entre otros derechos, el de obtener una resolución fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliquen en forma suficiente las razones de sus fallos, esto es, en concordancia con el artículo 139% inciso 5 de la Carta Magna, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones, lo que viene preceptuado además en los artículos 122" inciso 3 del Código Procesal Civil y 12? del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en diversos instrumentos internacionales (...)” Así, el deber de una debida motivación, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional peruano en el fundamento jurídico número cuatro de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00966-2007-AA/TC “no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, «aún si ésta es breve o concisa, O se presenta el supuesto de motivación. por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado <con el problema que al juez (...) corresponde resolver”

### SEGUNDO: Sobre la carga de la prueba

Según el artículo 23? de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que al

trabajador esencialmente le corresponde probar la existencia del daño alegado, en tanto que al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad y la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, aquí ocurre lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba, característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social ante el empleador.

Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23<sup>o</sup> de la Nueva Ley | Procesal del Trabajo, además "(...) debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es Únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes."?, y que los medios probatorios son valorados? por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

**TERCERO:** De la prevalencia de lo oral sobre lo escrito

De otro lado, el numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe "En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia", dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N<sup>o</sup> 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

**CUARTO:** Hechos sujetos a actuación probatoria

Conforme al registro de audio y video de la audiencia de juzgamiento de fecha 22 de junio del 2016. los hechos sujetos a actuación probatoria se circunscriben a determinar si corresponde la indemnización por despido indirecto debido a los actos de hostilidad que habría mantenido la empresa SILSA con la actora, si corresponde el reintegro de remuneraciones y la incidencia en los beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del período

comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015, y si existe responsabilidad solidaria con respecto de ESSALUD en los mismos.

#### QUINTO: Del despido indirecto

La parte demandante refiere que el despido indirecto se produjo a consecuencia que la demandada incurrió en actos de hostilidad, cuando sin mediar comunicación previa alguna, la remueve del puesto de Jefe de Unidad que venía ejerciendo para colocar a Héctor Manuel Flores Matienzo como Jefe de Unidad, quien desde que asumió el cargo entorpeció su labor y se encargó de mal informar a sus superiores. Señala también que tal Jefe de Unidad con una carta notarial le hace llegar tres memorandos emitidos por el Departamento de Recursos Humanos y que sustentarian los actos de hostilidad que generaron el despido indirecto, puesto que el primero se basa en hechos falsos atribuidos por el Jefe de Unidad, el segundo es un memorando de traslado a la ciudad de Huaraz cuyo único sustento es la facultad de realizar modificaciones por parte de la demandada no existiendo razonabilidad en dicho traslado que se evidencia en la Carta N° 007-RR.HH., sin considerar lo argumentado en el Informe N° 002JMBM-SUP-SILSA-2016, ante lo cual cursó la carta notarial de imputación de actos hostilizadorios, por lo que transcurridos los seis días naturales, se dio por despedida terminando el vínculo laboral por despido indirecto mediante carta notarial N° 305-16 de fecha 22.01.2016.

Por su parte SILSA precisa que antes del nombramiento del Sr. M, existía otro Jefe de Unidad, no habiendo ejercido la demandante el cargo de Jefe de Unidad sino de Supervisora. En cuanto a los memorandos refiere que el primero es una recomendación, el segundo comunicaba el traslado de la demandante a otra sede que si constituiría un acto de hostilidad y podía ser cuestionado, y el tercero que es una amonestación a una falta injustificada de fecha 31.12.2015, habiéndose notificado dichos memorandos mediante carta notarial el 19.12.2015 debido a que la demandante previo a ello se encontraba con descanso médico. En ese sentido, indica que cursó carta notarial a la demandante otorgándole el plazo de 48 horas para su traslado bajo apercibimiento, y señalando que le cubrirían el gasto del traslado, pero pese a que la demandante no se trasladó no se ejecutó el traslado ni la sanción, —con lo que convalidó tal comportamiento, y es que al quinto día de haber vencido el plazo para que ejecute su potestad disciplinaria recién le imputa los actos de hostilidad la demandante cuando ya había cesado manifiesto que no contestaron la carta de cese de actos de hostilidad debido a que fue notificada un viernes en Chimbote. y el departamento de Recursos Humanos se encontraba en Lima, lo que era de conocimiento de la demandante, tomando conocimiento el área correspondiente la semana siguiente y venciendo el plazo el día jueves por lo que debido a la carga con la que cuenta dicha área y al plazo mínimo, no pudieron contestar la misma; sin

embargo, recalca que aún cuando no contestaron, ya había cesado el acto de hostilización.

SEXTO: En cuanto a los actos de hostilización que refiere la parte demandante, tenemos que la parte demandante no ha ofrecido medio probatorio alguno para acreditar que fue removida del puesto de Jefe de Unidad que venía ejerciendo desde el mes de octubre del 2014 para nombrarse al Sr. Héctor Manuel Flores Matienzo el 01 de julio del 2015 como Jefe de Unidad; por el contrario, en el punto 1. de su carta de cese de hostilidad de fecha 14 de enero del 2016 (folios 21/23) dirigida a la demandada refiere que ocupó el cargo de Supervisora de Área desde su fecha de ingreso (01.07.2009) hasta la actualidad, cargo que es el que aparece en cada uno de los memorándums dirigidos por la demandada, y que se corrobora con la declaración asimilada de la demandante contenida en Informe N\* 002-JMBM-SUP-SILSA-2016 de fecha 11 de enero del 2016 (folios 164/20), dirigido al Gerente de Operaciones donde le indica que en su “Condición de Supervisora de Área de la Red, doy cumplimiento al contrato del Concurso Público 1299P00101, el cual se inicia el 14 de noviembre del 2014”, y en el punto 3. Que “[...] A la vez se me comunica por vía telefónica que vendrá un Jefe de Unidad, ya que mi persona no cubría el perfil, se indica claramente que tengo que cumplir mis funciones de acuerdo a mi contrato tal como lo he venido cumpliendo, que por nada dejara desamparado el servicio, que el tema del Jefe de Unidad es un favor político y que se culminaba con el término de su contrato”; y en el punto 4. Que “el 16 de febrero del 2015 se realiza la presentación formal del nuevo Jefe de Unidad Sr. Juan Gustavo Díaz Polanco”; de lo que se colige que la demandante conforme lo indica su propio informe respecto al concurso de noviembre del 2014 no realizó la labor de Jefe de Unidad sino la prevista en su contrato debido a que el Gerente de Operaciones le informó telefónicamente que no cubría el perfil, tal es así que el procedimiento de selección concluyó el 16 de febrero del 2015 con la presentación del Jefe de Unidad Sr. Juan Gustavo Díaz Polanco que conforme al certificado de trabajo presentado por la demandada a folios 81, se desarrolló entre el 13 de febrero del 2015 al 29 de abril del 2015, infiriéndose que tal plazo se prorrogó porque es la propia demandante que en el punto 12 de su informe indica que “fue amonestada haciéndola responsable de las planillas del mes de abril y mayo. Cuando la responsabilidad es plena del Sr. Juan G. Díaz Polanco ya que él ejercía como Jefe de Unidad”; en consecuencia, con ello queda desvirtuado que la demandante se haya desempeñado como Jefe de Unidad como lo refiere, toda vez que ese cargo de Jefe de Unidad antes de ser asumido por el Sr. Héctor M. Flores Matienzo el 01 de julio del 2015, lo ostentaba el Sr. Juan G. Díaz Polanco, conforme se desprende de la declaración asimilada de la propia demandante contenida en el Informe N\* 002-JMBM-SUP-SILSA-2016; por tanto, no existió acto de hostilidad alguno en tal procedimiento de la demandada.

Setimo: en cuanto a los memorándums emitidos por la jefa del departamento de recursos humanos cursados por la demandada mediante carta notarial tal y como lo

refiere la demandante, fueron notificados por el Jefe de Unidad mediante carta notarial de fecha 19 de diciembre del 2015 de folios 3; por lo que, si bien fueron notificados varios días después a su emisión, también es cierto y así lo ha reconocido el abogado de la demandante en audiencia de juzgamiento [desde minutos 36'47" del segundo video) que estuvo con descanso médico; hecho que se corrobora con la Carta N\* 007-RRHH-SILSA-2016 de fecha 07.01.2016 dirigida por la demanda a la demandante, donde le informa que no pudo notificarla con anterioridad debido a que desde el 04 de noviembre del 2015 al 03 de diciembre del 2015 se encontraba con descanso médico y desde el 04 de diciembre del 2015 al 18 de diciembre del 2015 de vacaciones; con lo cual, queda corroborado lo afirmado por la demandada en ese sentido; por lo que estando a ello, y siendo razonable que la demandante cuente con un plazo para absolver, el mismo que no podría ejercer en tanto se encontraba de descanso médico, . consideramos estando a lo citado que la demandante fue debidamente notificada, y realizó sus descargos con fecha 23 de diciembre del 2015, conforme a la documental de folios 10/13, donde señaló que los hechos imputados en el primer memorándum son exageraciones y que tal comportamiento se debió a que se encontraba cansada por haber estado con los pies hinchados después de haber pasado una atención médica en ESSALUD. En cuanto a su inasistencia indicó que obedeció a que se sintió de mal de salud y no le fue posible acudir a ESSALUD por su condición médica, y en cuanto al memorando sobre el traslado señaló que no le fue indicado desde cuando tenía que realizar el traslado ni a quien se reportaría, ni como cubriría sus gastos en dicha ciudad.

OCTAVO: De otro lado, de los memorándums adjuntos a la carta notarial, tenemos que con el Memorándum N\* 06968-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 27 de octubre del 2015 (folios 5), la Jefa de Recursos Humanos le comunica que ha tomado conocimiento por parte del Supervisor de Servicios Generales de la Red Asistencia Ancash Sr. Luis G. Matos Baca que la encontró frente al escrito de la Ing. Ana Ríos Holguín en la oficina de Mantenimiento y Estructura sentada de una forma inadecuada y además que utilizó términos inapropiados en su conversación. Agrega también que el Gerente de la Red Asistencia Ancash Dr. Jorge Campos Echeandía le informó que existe indisciplina de su parte; razones por las cuales, la exhortaron a que mejore sus relaciones con los representantes de la empresa usuaria.

Con el Memorándum N\* 06969-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 30 de octubre del 2015 (folios 6), la Jefa de Recursos Humanos le comunica que la Jefatura del Departamento de limpieza — Provincia, solicitó su transferencia al Hospital II de Huaraz de la Red Asistencial Ancash, para que se desempeñe en el mismo cargo de SUPERVISORA de SILS, disponiende « que le hiciera entrega del cargo al Jefe de Unidad de la Red Asistencial Ancash, y 4 ll la p PON He lago

Con el Memorándum N\* 06997-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 03 « -=embre del 2015 (folios 4), la Jefa de Recursos Humanos amonesta a la demandante: por haber faltado de manera injustificada el día 31 de octubre del 2015, siendo on prevista y sancionada en el reglamento interno de trabajo En ese sentido, de los memorandos descritos, verificamos que tanto el Memorándum N\* 06968RRHH.-SILSA-2015 como el Memorándum N\* 06997-RRHH.-SILSA-2015, no constituyen un acto de hostilidad, dado que ambos están relacionados con la conducta de la trabajadora, que si bien la demandante en el caso del primer memorando indica que es falsa y respecto al otro memorando no ha referido nada; lo cierto es, que en la carta de descargos, frente al primer memorando la demandante señala que es “exagerada la imputación” y que tal acción tuvo un sustento, de lo que se colige que no fueron imputaciones falsas sino quizá exageradas, y es por ello que sólo le hicieron una recomendación, cuanto más, cuando otro directivo también señala indisciplina, y si bien, mediante carta N\* 076-UMIEySG-DIHYS-OADM-GRAAN-ESSALUD-2015, la Sra. Ana Patricia Ríos Holguin sólo aclara y contradice el informe brindado por la Jefatura del Departamento de Limpieza que motivó el memorándum N\* 06968-RRHH.-SILSA2015, y es más, atribuye otras irregularidades de dicha Jefatura de Limpieza; resulta evidente que ambas posiciones son contrarias; sin embargo, aún se mantienen la afirmación del Gerente de la Red Asistencia Ancash, por lo que, en el entendido que fueron ciertas, la demandada simplemente hacía ejercicio de su facultad sancionadora discrecional, en el primer caso una recomendación, y por la falta injustificada una ¡amonestación, que constituirían sanciones mínimas y razonables en vista a que aparentemente no habrían antecedentes, no evidenciándose en forma alguna que la “recomendación” haya sido motivada por información del Jefe de Unidad Sr. Flores Matienzo, sino del Supervisor de Servicios Generales y del Gerente de la Red Asistencial Ancash; por tanto, tales documentales no acreditan acto hostil alguno en contra de la demandante.

NOVENO: En lo concemiente al Memorándum N\* 06969-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 30 de octubre del 2015 (folios 6), donde le comunican a la demandante que es transferida al Hospital Il de Huaraz de la Red Asistencial Ancash por petición del Jefe del Departamento de Limpieza — Provincia, para que desempeñe el mismo cargo de SUPERVISORA de SILSA, disponiendo que le hiciera entrega del cargo al Jefe de Unidad de la Red Asistencial Ancash; por el contenido de tal documental, tal acción si constituiría un acto de hostilidad de conformidad con lo previsto en el literal c) del artículo 30% del Decreto Supremo N\* 003-97-TR, que literalmente señala “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”; sin embargo, debe tenerse en cuenta que tal regulación establece dos condiciones para que se cumpla el acto de hostilidad citado, la primera que se realice el traslado del trabajador, y la segunda que ese traslado tenga el propósito de ocasionarle perjuicio.

En el caso de autos, con fecha 07 de enero del 2016, la demandada le remite carta N\* 007RRHH-SILSA-2016 (folios 14/15) dando respuesta a los descargos realizados por la demandante, donde le sustenta en que basa su disposición de trasladarla y le otorga un plazo de 48 horas de recibido el presente documento, debiendo dar cuenta e informar de sus labores-de supervisión donde el punto 20 le refiere sobre la carta N\* 007-RRHH-SILSA-2016, por lo que aún en el supuesto de que tomó conocimiento ese mismo 11 de enero del 2016 (lunes) y no antes, el plazo de los dos días venció el día 13 de enero del 2016, debiendo al día siguiente (14 de enero) la demandada efectuar la ejecución de su disposición; es decir, el traslado de la demandante a la ciudad de Huaraz; concluyéndose que tal ejecución como lo indicó la demandada no se ejecutó, y eso se desprende del hecho que el día en que la demandada debía ejecutar el traslado, la demandante elaboró su carta de cese de actos de hostilidad pero fue notificada recién al día siguiente, el 15 de enero del 2016: por lo que si el memorando que disponía el traslado fue notificado el 19 de diciembre del 2015 y estando a los descargos y comunicaciones realizadas entre la demandante y la demandada, el traslado no se ejecutó hasta el 14 de enero del 2016, pese a que ya habían transcurrido las 48 horas concedidas, se infiere que la demandada desistió de ese traslado, y es por ello que la parte demandante tampoco ha referido que se llegó a ejecutar dicho traslado.

De lo glosado, es innegable que existió un acto de hostilidad porque la demandada no sustentaba objetivamente el traslado de la demandante, hostilidad que tuvo actos preparatorios con la notificación del memorando y las cartas que le otorgaban el plazo de 48 horas a la demandante para su traslado; sin embargo, pese al cumplimiento de ese plazo, tal acto de hostilización no se llegó a ejecutar en los hechos, fue meramente declarativo, y esa inejecución se dio inclusive antes de la notificación con la carta de cese de actos de hostilidad, que si bien no fue respondida por la parte demandada, del memorándum N\* 6997-RRHH-SILSA215 dirigido por la Jefa de Recursos Humanos a la demandante, se evidencia que tal y como lo citó la demandada, el departamento de Recursos Humanos se encuentra en la ciudad de Lima; en ese sentido, estando a que la carta notarial de cese de hostilidad fue notificada en la ciudad de Chimbote el día 15 de enero del 2016 como es de verse de la dirección consignada en la documental de folios 21/22, es evidente que hasta que tomen conocimiento en Lima, iban a transcurrir algunos días, minimamente sábado y domingo, días que restaban el plazo concedido para absolver dicha carta (seis días naturales que vencían el jueves 21 de enero del 2016). por lo que, resulta posible que la demandada por tal hecho no haya tenido el tiempo suficiente para absolver, cuanto más, porque para que la carta absolviendo el cese de los actos de hostilidad esté en Chimbote el 21 de enero del 2016, máximo debió ser enviada el 20 de enero del 2016, con lo que, la demandada en buena cuenta sólo tenía tres días para absolver la misma; situaciones que la demandante debió contemplar antes de adoptar la decisión de darse por despedida, toda vez que en para las notificaciones tiene que considerarse el término de la distancia, sobre todo porque la demandante no ha negado que la

oficina de Recursos Humanos de donde le emitieron los memorandos esté en la ciudad de Lima, por lo que en tal caso, correspondía que si bien notificara la carta de cese de hostilidad ante Chimbote pero dirigida a esa área, concediera un plazo mayor para que cuente con el tiempo prudente para absolver, sobre todo porque nunca se ejecutó el traslado y la demandante continuó trabajando, pues ello se desprende de su carta de cese de hostilidad donde no señala que no está asistiendo; en consecuencia, se concluye conform expuesto, que si bien existió el acto de hostilidad, al no ejecutar Ocasionarle perjuicio, constituyendo la decisión de cese de la demandante un acto unilateral que no tiene sustento en la hostilización que refiere: por tanto, no es un despido indirecto, siendo INFUNDADA la demanda en el extremo de la indemnización por despido indirecto.

DÉCIMO: En cuanto a los actos de hostilización que refiere la parte demandante, tenemos que la parte demandante no ha ofrecido medio probatorio alguno para acreditar que fue removida del puesto de Jefe de Unidad que venía ejerciendo desde el mes de octubre del 2014 para nombrarse al Sr. Héctor Manuel Flores Matienzo el 01 de julio del 2015 como Jefe de Unidad; por el contrario, en el punto 1. de su carta de cese de hostilidad de fecha 14 de enero del 2016 (folios 21/23) dirigida a la demandada refiere que ocupó el cargo de Supervisora de Área desde su fecha de ingreso (01.07.2009) hasta la actualidad, cargo que es el que aparece en cada uno de los memorándums dirigidos por el Área de Recursos Humanos de la demandada, y que se corrobora con la declaración asimilada de la demandante contenida en Informe N° 002-JMBM-SUP-SILSA-2016 de fecha 11 de enero del 2016 (folios 16/20), dirigido al Gerente de Operaciones donde le indica que en su “condición de Supervisora de Área de la Red, doy cumplimiento al contrato del Concurso Público 1299P00101, el cual se inicia el 14 de noviembre del 2014”, y en el punto 3. Que “[...] A la vez se me comunica por vía telefónica que vendrá un Jefe de Unidad, ya que mi persona no cubría el perfil se indica claramente que tengo que cumplir mis funciones de acuerdo a mi contrato tal como lo he venido cumpliendo, que por nada dejara desamparado el servicio, que el tema del Jefe de Unidad es un favor político y que se culminaba con el término de su contrato”; y en el punto 4. Que “el 16 de febrero del 2015 se realiza la presentación formal del nuevo Jefe de Unidad Sr. Juan Gustavo Díaz Polanco”; de lo que se colige, que la plaza de Jefe de Unidad se creó recién en noviembre del 2014 conforme al concurso que refiere la propia demandante en su Informe N° 002-JMBMSUP-SILSA-2016, del cual se desprende también que tal plaza no fue cubierta por la demandante porque no cumplía el perfil requerido, concluyendo el concurso y nombrándose al Sr. Juan Gustavo Díaz Polanco como Jefe de Unidad, que se corrobora con el certificado de trabajo presentado por la demandada a folios 81, durante el período comprendido desde el 13 de febrero del 2015 al 29 de abril del 2015, infiriéndose que tal plazo se prorrogó porque es la propia demandante que en el punto 12 de su informe N° 002-JMBM-SUP-SILSA-2016, indica que “fue amonestada haciéndola responsable de las planillas del mes de abril y mayo. Cuando la responsabilidad es «lana del Sr. Juan G. Díaz Polanco a Tue él

e'ercia como Jefe de Unidad"; adquiriendo tal cargo, el 01 de julio del 2015 el Sr. Héctor M. Flores Matienzo; por tanto, con ello queda desvirtuado que la demandante haya sido objeto de actos de hostilidad en este extremo. :

DÉCIMO PRIMERO: En relación al reintegro de remuneraciones y la incidencia en los beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del período comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015, tiene como único sustento probatorio el Contrato de Servicio inserto a folios 26/35, con vigencia Tae el VIAS 20! 4 hasta el 04 de octubre del aparece consignada la demandante con actividad laboral de Jefe de Unidad, con una remuneración de S/. 2,800.00 soles, documental que si bien sólo es acuerdo entre las partes; es decir, entre SILSA y ESSALUD, no teniendo incidencia alguna frente a la demandante, dado que para que le sea atribuible esa remuneración primero tiene que ejercer el cargo de Jefe de Unidad, funciones que no ha cumplido con acreditar, y por el contrario, del análisis realizado en el considerando anterior ha quedado desvirtuado que haya ocupado ese cargo, el mismo que fue ocupado por los Señores Díaz Polanco y luego por el Sr. Flores Matienzo; es más, de las preguntas realizadas en audiencia (desde minutos 1'01" del segundo video) no ha podido "detallar cuáles son las funciones del cargo de Jefe de Unidad, y si en cambio las funciones que realizaba como Supervisora (según refiere supervisora de personal, viajaba a Huaraz, envigba planillas entre otras), refiando - únicamente que el cargo de Jefe de Unidad realizaba las mismas funciones que ella, y al preguntársele para considerado como referencia sobre que funciones adicionales realizaba el Sr. Flores Matienzo que es Jefe de Unidad, indicó que las misma funciones que ella, ninguna otra; afirmación que resulta irazonable porque si fuera como alega, ya no existiría razón alguna para que se cree un cargo de Jefe de Unidad para cubrir funciones que ella normalmente realizaba como Supervisora; por consiguiente, conforme a:lo glosado, deviene en INFUNDADA la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones y la incidencia en los beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del periodo comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015.

DÉCIMO SEGUNDO: Finalmente, respecto a la posible responsabilidad solidana de ESSALUD, estando a que no se ha amparado la demanda, carece de objeto pronunciarnos al respecto. No obstante ello, cabe precisar que el Contrato de Servicio N\* 4600044483 celebrado entre la demandada y ESSALUD, inserto a folios 26/35, es un contrato de tercerización, regulado por la Ley N\* 29245, la cual se caracteriza porque una empresa (SILSA) presta los servicios en forma autónoma, ejecutando los servicios subcontratados de manera independiente, con personal dependiente a ella y no a la empresa principal (ESSALUD); asimismo, de la cláusula octava del contrato se advierte que la contratista emitió una Garantía constituida por una carta fianza para posible contingencias en la prestación de servicios, y conforme

lo regula el artículo 9\* de la norma citada, existe responsabilidad solidaria entre ambas para el pago de los beneficios sociales de origen legal pero no de origen distinto, hasta un año del término del destaque pero la contratista (SILSA) mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.

DÉCIMO TERCERO: De los costos y costas del proceso

Estando a que la demanda, ha sido desamparada, INFUNDADAS, debido a que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, pronunciándonos de conformidad con el artículo 31\* de la Ley N\* 29497. Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31% de la Ley N\* 29497 y artículo 51? de la Ley Orgánica del Poder Judicial, PODER ONCIENCIA que la Ley autoriza, la Señora Juez del Tercer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación: :

111. PARTE RESOLUTIVA:

FALLO: DECLARANDO INFUNDADA la demanda interpuesta por JUANA MARIBEL BARRANTES MORA DE GEN contra SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. — SILSA y el SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD, sobre Indemnización por Despido Indirecto, Reintegro de remuneraciones y reintegro de beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del período comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015, al igual que los costos y costas del proceso; asimismo, en cuanto a la responsabilidad solidaria, estese a lo indicado en el considerando décimo segundo; en consecuencia, ORDENO que una vez consentida o ejecutoriada, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley. NOTIFÍQUESE.

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXPEDIENTE - 00538-2016-0-2501-JR-LAAS.

MATERIA - INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO Y OTRO,  
RELATOR A

DEMANDADO : E – S

DEMANDANTE: J

Chimbote, cinco de junio Del año dos mil diecisiete.

SENTENCIA EMTIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

### ASUNTO:

Véase en grado de apelación la resolución número dos de fecha 01 de julio del 2016, que declara infundada la demanda interpuesta por doña Juana Maribel Barrantes Mora de Gen contra Servicios Integrados de Limpieza S.A - SILSA y Seguro Socia de Salud - ESSALUD, sobre indemnización por despido indirecto, reintegro de remuneraciones y reintegro de benefidos sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del período comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015, al igual que los costos y costas del proceso.

### FUNDAMENTOS DE APELACIÓN:

E abogado de la parte demandante fundamenta su recurso de apelación señalando que: A) Respecto al cese del acto de hostilidad: a) La demandante al solicitar el cese del acto de hostilidad a la demandada con fecha 15 de enero del 2016, le otorgó el plazo de 06 días naturales, a efectos de que enmiende su conducta hostilizatona en agravio de su persona; sin embargo, la A quo tergiversa la obligación que le impone la Ley al empleador, por cuanto la demandada SILSA nunca absolvió el traslado de la misma; además, de que fue reconocido expresamente en la audiencia de juzgamiento por su apoderada; b) El Memorando N 6269-RR HH SILSA-2015, constituye sólo el inicio del acto hostilizadorio imputado, en donde daramente la Jefe de Recursos Humenos le ordena a la demandante, sin aplicar un criterio razonable, su transferencia al Hospital II de la ciudad de Huaraz, para que desempeñe el mismo cargo; y, c) La demanda está referida primero al reconocimiento de un despido indirecto cometido por SILSA en agravio de la actora como consecuencia de un acto de hostilidad tipificado en los incisos Cc) y d) del artículo 30 de la LPCL, así como el derecho al pago de la indermización por dicho despido, conforme a lo prescrito por el artículo 38 de la Ley; y, B) En relación al reintegro de remuneraciones: a) LaA

quo se ha dedicado a restar valor probatorio al contrato de prestación de servicios suscrito entre ESSALUD y SILSA que obra en autos, y pese a que en dicho contrato se aprecia suficientes elementos que determinan que la actora aparece ocupando el cargo de Jefe de Unidad e inclusive con una remuneración de S/ 2,800.00 soles; y, b) De lo acontecido en la audiencia de juzgamiento, se puede concluir que la demandante desempeñó durante dicho lapso, el cargo de Jefe de Unidad; además, antes que ingrese el señor Díaz Polanco y el último Jefe Héctor Flores Matienzo, la actora desempeñó ese cargo, porque era el cargo de mayor autoridad de la demandada en esta ciudad.

#### FUNDAMENTOS DE LA SALA:

PRIMERO. Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in providendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador, asimismo, el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos señala que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional 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.

SEGUNDO: Que, Roberto G Loutayf Ranea en su libro “B Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editoñal Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia —dice De la Rúa— tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitadas y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el árbito exclusivo sobre el cual debe resolver. tantum devolutum quantum appellatum?”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandante en su recurso impugnatorio.

TERCERO. Que, conforme se aprecia del escrito postulatorio, se tiene que la parte actora solicita: a) Indemnización por despido indirecto, amparándose en el inciso b) del artículo 35 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consistente en que el trabajador que se considere hostilizado por cualquier causal en el artículo 30 de la norma antes acotada, podrá optar por la terminación del contrato del trabajo; y, b) Reintegro de remuneraciones e incidencia en los beneficios sociales por el período

comprendido del 05 de octubre del 2014 al 30 de junio del 2015, por haber ocupado el cargo de Jefe de Unidad, y haber percibido remuneración de Supervisor.

CUARTO: Que, en relación al despido indirecto; cabe indicar que, siendo materia de controversia determinar sobre la existencia de actos de hostilidad a fin de verificar si se ha producido el despido indirecto que se alega, corresponde en el presente caso, analizar los fundamentos esgrimidos por las partes y que sustentan sus respectivas posiciones, en concordancia con los medios probatorios por éstas aportados, al tener por finalidad acreditar los hechos expuestos, producir certeza en el Juzgador respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, como así lo prescribe el artículo 188 del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente al caso de autos, prescribiendo además el artículo 23, numeral 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujeto a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. ..”; asimismo, su numeral 3 alude que “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador tiene la carga de la prueba de... b) ...el acto de hostilidad padecido”.

QUINTO: Que, el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo NP° 003-97-TR, establece: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:... c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;... El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”; asimismo, el artículo 35 de la misma norma legal señala: “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por....b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”.

SEXTO: Que, según señala Alonso Olea, el ius variandi, manifestación del poder de dirección del empleador, es: “la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador” (obra citada por Carlos Blancas Bustamante; “El despido en el Derecho Laboral Peruano”; Tercera Edición, Enero del

2002, página 395); por otro lado, Carlos Blancas Bustamante, señala: “el trabajador tiene que ver únicamente con las pequeñas modificaciones impuestas generalmente por necesidades imprevistas derivadas, unas veces de las personas de los contratantes, otras de la comunidad de trabajo y otras del mercado al que está vinculado el contrato, y que cambios de esta clase deben ser aceptados cuando no causan un perjuicio material ni existe un motivo fundado de oposición a los mismos”; y, “En nuestro ordenamiento, la LPOL reconoce que el empleador “está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los límites de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo” (artículo 9, párrafo final). No obstante la amplitud de este enunciado, en el artículo 30 enumera tres posibles conductas del empleador, basadas en el ejercicio abusivo del poder variandi, que constituyen actos de hostilidad patronal, a saber. la reducción de la remuneración, la rebaja de categoría profesional y el traslado del lugar de prestación del servicio”. (Blancas Bustamante, Carlos, “El despido en el Derecho Laboral Peruano”, Tra Edición, Enero del 2002, pág. 397 y 399).

SÉTIMO. Que, asimismo, Blancas Bustamante, citando a Alonso Clea, en cuanto al traslado de lugar, señala “La infracción patronal viene, de este modo, a quedar configurada por la concurrencia de dos elementos: el elemento objetivo, constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito geográfico distinto; y el elemento subjetivo, que radica en el “deliberado propósito del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador” (Op. Cit., pág. 408-409).

OCTAVO. Que, conforme a lo actuado en autos, se tiene que a folios OS obra el Memorando N° 62969RR HH -SILSA-2015 de fecha 30 de octubre del 2015, emitida por doña Ana Alva Espinoza en calidad de Jefe del Departamento de Recursos Humanos, notificada a la demandante el 19 de diciembre del 2015, mediante la cual se le comunica su transferencia al Hospital II de Huaraz de la Red Asistencial Ancash, para que se desempeñe en el mismo cargo de Supervisora de SILSA; ante ello, la actora con escrito de fecha 23 de diciembre del 2015 (ver folios 10 a 13), envió su descargo dirigido a la misma Jefe de Departamento de Recursos Humanos, la cual es respondida con Carta N° 007-RR.HHSILSA-2016 de fecha 07 de enero del 2016, indicándole que en su calidad de Supervisora de la Red Asistencial Ancash, su rotación al Hospital I de Huaraz se hace efectiva dentro de las 48 horas de recibido dicho documento; siendo así, la parte accionante con carta notarial de fecha 14 de enero del 2016, solicita a la referida Jefe de Departamento de Recursos Humanos, el cese de actos de hostilidad, concediéndole a la demandada el plazo de 06 días naturales a fin de enmendar su conducta, y no dando respuesta alguna, con carta de fecha 22 de enero del 2016, la accionante comunica su extinción del contrato de trabajo por actos de hostilidad.

NOVENO. Que, en dicho contexto, cabe indicar que la demandada en las documentales antes aludidas, (Mermrando N° 6969-RR.HH-SILS4-2015 y Carta N° 007-RR.HHSILSA-2016) no ha justificado las razones por las cuales ha decidido trasladar a la demandante a lugar distinto de aquel en el que prestaba habitualmente servicios (Chimbote), indicando únicamente en la audiencia de vista de fecha 01 de junio del presente año a partir del minuto 35:55, que la justificación era por cuanto se había contratado a otra persona para el cargo de Supervisor, siendo así, es de colegir que la facultad ius variandi del empleador de trasladar a la demandante a otra ciudad en la cual nunca ha laborado, no resulta razonable ni justificada en relación a las necesidades de su centro de trabajo, lo que supone la existencia de un acto hostil por parte de la demandada, que sucede cuando el trabajador oportuna e inmediatamente manifiesta que la decisión de su empleador se configura como tal, como lo señala Federico Mesinas Montero en su libro “Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral” (Editoñial Gaceta Jurídica S.A, 2007, pág. 152), y como así ha procedido la accionante en el presente, conforve se apreda de las cartas notanales obrantes de folios 16 a 25; en tal sentido, habiendo acreditado fehacientemente la parte actora que la demandada ha realizado la rotación a la ciudad de Huaraz, con el ánimo de causarle perjuicio, siendo matenializada los días 19, 20 y 21 de enero del 2016, y que no ha sido negado por la demandada (ver minuto 39:58 del audio y video de la audiencia de vista), se tiene se ha configurado el acto de hostilidad referido; por tanto, se ha producido el despido indirecto que se pretende, debiendo en consecuencia, abonarse la indemnización que se indica en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; debiendo por tanto, revocarse la recurrida, reforméndola dedarar fundado dicho extremo, siendo la liquidación como sigue:

RÉCORD 01 de julio del 2009 al 22 de enero del 2016

Remuneración S/. 1,500.00

Rmn... S/. 2250.00 IDA

AÑOS 6 S/. 13,500.00

MESES 6 S/. 1,125.00

DAS. 24. S/. 131.25

TOTAL o S/. 14,756.25

DÉCIMO: Que, en cuanto al reintegro de remuneraciones e incidencia en los beneficios sociales; al respecto, conforme se tiene del escrito postulatorio, la parte actora solicita el reintegro de remuneraciones por el período comprendido entre el 05 de octubre del 2014 al 30 de junio del 2015, por haberse desempeñado en el cargo de Jefe de Unidad, y no como Supervisora, habiendo una diferencia en el pago de sus

remuneraciones por cuanto se le pagó la suma de S 1,500.00, cuando se le debió abonar el monto de S/ 2,800.00, soliatando el reintegro de la diferencia remunerativa en la suma de S 1,300.00 mensuales; sin embargo, visto el audio y video de la audiencia de fecha 01 de enero del presente año a partir del minuto 31:06 y 37:21, se tiene que la accionante alega que el señor Juan Díaz Polanco ocupó el cargo de Jefe de Unidad por el período del 13 de febrero al 29 de abril del 2015, lo que se corrobora con el certificado de trabajo obrante a folios 81; siendo así, corresponde en la presente analizar si la parte actora laboró o no en el cargo de Jefe de Unidad por el período comprendido entre el 05 de octubre del 2014 al 12 de febrero del 2015 y de mayo a junio del 2015.

DÉCIMO PRIMERO. Que, observado los actuados se tiene que, de folios 26 a 35 obra el contrato de servicio N° 4600044483, Concurso Público N° 10-2014-ESSALUDYGCL (N° 1499P00101) y anexo, celebrado entre el Seguro Social de Salud - ESSALUD y Servicios Integrados de Limpieza S.A — SILSA, mediante el cua en su dáusula sexta se indica que el plazo de ejecución de dicho contrato es desde el 05 de octubre del 2014 hasta el 04 de octubre del 2017; asimismo, se señala en su dáusula décimo novena que el contrato que suscribirá el contratista (SILSA) con el personal destacado, deberá considerar obligatoriamente lo siguiente: "...5. Determinar el puesto o cargo desempeñado en LA ENTIDAD. . "; es por ello, que en el anexo que se adjunta, se consigna a la demandante en el número 114, indicándose que su actividad laboral era la de Jefe de Unidad y su remuneración S/ 2,800.00, reconocimiento efectuado por la propia demandada y que se corrobora con lo vertido en el audio y video de la audiencia de vista a partir del minuto 31:49, en que al responder a la pregunta realizada por el Colegiado respecto

Decimo segundo: que habuendose amparado las pretensiones demandadas obtiene el siguiente resumen

Decimo tercero: Que, respecto a la responsabilidad solidaria; cabe acotar, que el segundo párrafo del artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, señala: "La tercerización de servicios en el Público: "Si bien en las entidades de la Adrinistración Pública realizan procesos de tercerización laboral, por mandato del artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 29245 se les exduye de su ámbito de aplicación. En este caso tenemos que los efectos laborales de la tercerización solo son regulados para el Sector Privado, mas no para el Sector Público, debiéndose regular por las normas de contratación y adquisiciones con el Estado,..." (Álvaro García, M y Otros; "Manual de Contratación Laboral: Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial"; Soluciones Laborales; Febrero 2016; Gaceta Jurídica S.A; pág. 127); siendo así, no resulta atendble el pago solidario peticionado respecto al Seguro Social de Salud. Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral de esta Corte Supenor.

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número dos en el extremo que se declara infundada la demanda en todos sus extremos contra Seguro Social de Salud — ESSALUD,. REVOCARON la misma sentencia de fecha 01 de julio del 2016, que dedara infundada la demanda interpuesta por doña Juana Maribel Barrantes Mora de Gen contra Servicios Integrados de Limpieza S.A - SILSA, sobre indemnización por despido indirecto, reintegro de remuneraciones e incidencia en beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios; REFORMÁNDOLA se dedara FUNDADA la misma; en consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con abonar a la actora la suma total de[S/ 25,313.93 soles, consistentes en indermización por despido indirecto: Y/ 14,756.25; reintegro de remuneraciones: Y 8,103.33, e incidencia en la compensación por tiempo de servicios: 695.74, gratificaciones: SY 1,083.33, y vacaciones: S/ 675.28, más intereses legales, costas y costos procesales a liquidarse en ejecución de sentencia; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Wilson Alejandro Chiu Pardo.

**Aplica sentencia de primera instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">S E N T E N C I A</p>	<p style="text-align: center;"><b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b></p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que</p>	<p style="text-align: center;"><b>PARTE EXPOSITIVA</b></p>	<p><b>Introducción</b></p>	<p><b>1. El encabezamiento</b> 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></p> <p><b>2. Evidencia el asunto:</b> <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p><b>3. Evidencia 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></p> <p><b>4. Evidencia 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></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></p>
			<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</b></p> <p><b>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</b></p> <p><b>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</b></p> <p><b>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</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></p>
			<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</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).</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(Se realizó el análisis</i></p>

desarrollan su contenido	<p style="text-align: center;"><b>PARTE CONSIDERATIVA</b></p>	<p><i>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></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></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></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></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></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></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></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></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></p>
		<p><b>Aplicación del Principio de</b></p> <p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> <i>(Es completa) Sí 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</i></p>

		<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Congruencia</b>	<i>de lo solicitado)</i>  <b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b>  <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>Descripción de la decisión</b>	<b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</b>  <b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b>  <b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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. 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>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	<p><b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b></p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> 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></p> <p>2. 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></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></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></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></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. 3. <b>Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</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></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</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)).</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).</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).</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).</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.</i></p>
		Motivación del derecho	<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</i></p>

			<p>ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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)</p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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).</p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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).</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> (según corresponda) (Es completa)</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> (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</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></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>No cumple</b></p>

			<p>5. Evidencia <b>claridad</b> (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).</p>
		<p><b>Descripción de la decisión</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</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.</p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: 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.</p>

Anexo 05 Procedimiento de recolección, organización, calificación de 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 2.
- 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**

<b>Texto respectivo de la sentencia</b>	<b>Lista de parámetros</b>	<b>Calificación</b>
		<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**

<b>Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión</b>	<b>Valor (referencial)</b>	<b>Calificación de calidad</b>
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 resolutiva

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

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

#### Fundamentos:

- ♣ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, 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 resolutiva, 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 2)

#### Cuadro 5

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



- ⤴ 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 2.

**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	30					
		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	14	[17 - 20]						Muy alta
						X				[13- 16]						Alta
		Motivación del derecho				X				[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						Baja
										[1 - 4]						Muy baja

Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Mu y alta					
					X			[7 - 8]	Alt a					
									[5 - 6]	Me dia na				
	Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baj a					
									[1 - 2]	Mu y baj a				

**Ejemplo: 30**, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

### Fundamentos

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

### Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

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

#### **Valores y niveles de calidad**

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

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

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

[ 9 - 16 ] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[ 1 - 8 ] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

#### **6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia**

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

##### **Fundamento:**

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2



<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>Del año dos mil dieciséis.</p> <p>1. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>Asunto</p> <p>Se trata de la demanda interpuesta por la accionante J contra S Y OTRO; sobre Indemnización por Despido indirecto y otros.</p> <p>Fundamentos de la demanda</p> <p>I. Indica que prestó servicios para la demandada S en forma ininterrumpida desde el 01 de julio del 2009 como Supervisora de Área, y como Jefe de Unidad desde octubre del 2014 hasta junio del 2015. percibiendo una remuneración injusta de S/. 1,500.00 soles hasta el 15 de enero del 2016, fecha en que se vio obligada a dar por terminado el contrato de trabajo con la demandada mediante carta notarial que adjunta. Agrega que la demandada es contratista del Seguro Social en Salud — E a quien le brinda servicios de limpieza, sujeta a contratos de locación de servicios, comunicando E la contidad de trabajadores destacados para realizar labores de limpieza y además los importes por concepto de remuneraciones que cada trabajador destacado percibirá, existiendo la carta fianza que garantice algún probable incumplimiento de acreencias laborales por parte de S, por lo que interpone la demanda solidaria en mérito a la vinculación contraccional entre ambas empresas.</p> <p>2. En cuanto a la hostilidad cometida por S, señala que desde el 01 de julio del 2009 fue supervisora de area habiendose desempeñado con responsabilidad sin tener sancion o amonestacion</p>	<p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. <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>						
---	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>alguna, sin embargo el 01 de julio del 2015 es removida del puesto de jefe de unidad, coocando en su lugar al sr. H</p> <p>quien mal informó a sus superiores y entorpeció su trabajo desde el inicio hasta el término del contrato. Es así que con fecha 19 de diciembre del 2015, la citada persona le hace llegar una carta notarial remitiendo como Jefe de Unidad los memorándums N* £968-RR.HH.-SILSA-2015 de fecha 27.10.2015, N* 6969-RR.HH.SILSA-2015 de fecha 30.10.2015 y N* 6997-RR.HH.-SILSA-2015 de fecha 03.11.2015, constituyendo los Únicos documentos que generan la hostilidad y son base para el despido indirecto del cual fue objeto.</p> <p>. En torno al memorándum N* 6968-RR.HH.SILSA-2015 (27.10.2015), refiere que es una recomendación y no una sanción disciplinaria prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, realizada por la Jefe de Recursos Humanos bajo una supuesta afectación de la imagen de la empresa antes los funcionarios o jefes de E, pese a haber aclarado la Ing. A que no se trató de mal comportamiento de su persona, sino de un estado de cansancio debido a una atención médica retardada en E; sin perjuicio de ello, precisa que el Sr. Jefe de de Unidad sólo tuvo como objetivo el hostilizada bajo cualquier medio, habiéndose llevado la Jefa de Recursos Humanos por información tergiversada y falsas imputaciones maliciosas contra su persona, las cuales de un interpretación razonable no constituyen el más mínimo llamado de atención como lo hizo la citada Jefatura en forma injusta. Como consecuencia de ello, lo más grave resulta que con memorándum 6969RR.HH.SILSA-2015</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(30.10.2015), notificado el mismo día 19.12.2015, la Jefatura de Recursos Humanos basada en información falsa y tergiversada proporcionada por el Jefe de Unidad, le comunicó que conforme al artículo 9 del Reglamento interno de Trabajo, la Jefatura del Departamento de Limpieza - Provincia, solicitó su transferencia al Hospital II de Huaraz para que desempeñe el mismo cargo de Supervisora de S, debiendo hacer entrega de su cargo al Sr. M.</p> <p>Refiere que la conducta asumida por su empleadora, constituye un evidente acto de hostilidad contra su persona, por cuanto sin la consulta del caso y de modo repentino la decide rotar a la ciudad de Huaraz, sin existir motivo que justifique razonablemente su traslado, pretendiendo aclarar las observaciones efectuadas según carta de N* 007-RR.HH.SILSA-2016 como respuesta a la carta de descargo realizada por su persona de fecha 23.12.2015 respecto al acto de hostilidad que venía siendo objeto, manifestando afirmaciones carentes de veracidad, legalidad y fundamentalmente de razonabilidad, cuyo Único sustento de la rotación es que la Ley se lo permite, pues si bien la Ley lo faculta a realizar modificaciones, éstas tienen como límite criterios de razonabilidad, lo que no significa que de la noche a la mañana se disponga el traslado de un trabajador a un lugar totalmente alejado de su habitual lugar de trabajo, no sustentando la demandada las razones justificadas que motivaron su traslado a Huaraz que además se tornaría permanente, toda vez que el mismo no tenía fecha límite, lo que se agrava cuando en la citada carta (007) su</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>empleadora la amenaza para que acate tal disposición porque de lo contrario su conducta constituía un desacato al empleador, pretendiendo motivarla indicándole que se le consignaría S/.200.00 en su cuenta pero solo como gastos de traslado, sin considerar que la recurrente vive con sus señores padres de avanzada edad delicados de salud y de quienes asume su manutención. prueba de ello es el Informe N° 002-JMBM-SUP-SILSA-20146 de fecha 11.01.2016 con la que la suscrita hace de conocimiento tal hecho, hecho que no tuvo en cuenta la demandada.</p> <p>Ante lo expuesto, refiere que cursó la carta notanal N° 183-148 a su empleadora, notificada el 15.01.2016, con la que sustenta fáctica y jurídicamente que estaba cometiendo hostilidad en agravio de su persona, solicitando que cesaran dichos actos en el plazo de seis días naturales: sin embargo. transcurridos dichos días, y en vista que la conducta de la demandada significaba hostilizada permanentemente, se vio obligada a cursarle la carta notarial N° 305-16 de fecha 22.01.2016, con la que optó por dar por terminado el contrato de trabajo que mantenía con la demandada, por lo que, de conformidad con el artículo 38° de la LPCL demanda la indemnización a razón de S/. 2,800.00 más media remuneración S/. 1,400.00 que multiplicado por los 6 años, 6 meses y 22 días resulta una indemnización de S/. 27,556.70 soles, independientemente de la multa y los beneficios sociales que pudieran corresponder, constituyendo un acto hostil también que después de un mes y medio de haber ordenado</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tal decisión, la Jefa de Recursos Humanos recién emita y le haga llegar el memorándum</p> <p>Respecto a la nivelación remunerativa, el reintegro de remuneraciones y de beneficios sociales, precisa que si bien la demandada la consideró como Supervisora de Área percibiendo una remuneración de S/. 1,500.00 soles; sin embargo, desde octubre del 2014 hasta junio del 2015 la suscrita se desempeñó como Jefe de Unidad y no como Supervisora de Área como aparece en las boletas de pago, por lo que le corresponde la remuneración de S/. 2,800.00 soles mensuales, por lo que la demandada debe nivelar el monto de su remuneración, generándose un reintegro mensual de S/. 1,300.00 soles, lo que acredita con el anexo al contrato suscrito entre su empleadora y E donde figura el cargo de Jefe de Unidad, lugar de destaque y remuneración que percibiría durante la vigencia de dicho contrato, dándose con la sorpresa que pese a que realmente desempeñaba el cargo de Jefe de Unidad, la demandada la hacía figurar como Supervisora de Área en sus boletas de pago, siendo solidariamente responsable E por no confirmar si dicha relación proporcionada por S vienen percibiendo las mismas remuneraciones por las que facturó a la referida empresa, por lo que solicita el reintegro de S/.11,700.00 soles más un reintegro de compensación por tiempo de servicios de S/. 1,300 x 8.33% x 9 meses, así como vocaciones trunca por 9 meses, y gratificaciones de diciembre 2014 y julio 2015.</p> <p>Concluye que la demandada cometió actos de hostilidad en agravio de la suscrita y como consecuencia de ello se extinguió el contrato de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo suscrito entre ambas partes, configurándose un despido indirecto, habiendo quedado evidenciado también que la demandada no consideró a la recurrente en planillas y boletas como Jefe de Unidad que es el cargo que realmente ocupó ni tampoco le otorgó la remuneración correspondiente a dicho cargo desde octubre del 2014 hasta junio del 2015,</p> <p>Actuación procesal</p> <p>Mediante resolución uno de folios 68/69 se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral corriéndose traslado a la demandada y fijándose fecha y hora para la audiencia de conciliación, la misma que se realizó conforme al acta de folios 111/113, con la presencia de ambas co demandadas y el demandante, sin arribarse a acuerdo conciliatorio alguno por lo que se fijaron las pretensiones materia de juicio, presentando los apoderados de S y E sus contestaciones de demanda, las mismas que fueron admitidos, fijándose fecha y hora para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>Contestaciones de demanda S</p> <p>La demandada a folios 91/102 señala que la recurrente ingresó desde el 01 de julio del 2009. con el cargo de Supervisora, el mismo que mantuvo hasta el rompimiento del vínculo laboral con fecha 22 de enero del 2016 conforme a la Constancia de Baja de la SUNAT, no siendo cierto que desde octubre del 2014 hasta junio del 2015 haya ostentado el cargo de Jefe de Unidad, habiendo percibido siempre la remuneración de S/. 1,500.00 soles.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Asimismo, refiere que si bien es cierto que existió contrato de locación de servicios entre su Representada y E, la demandante debe ceñirse al contrato con la empleadora y no por la información presentada a la entidad usuaria, dado que ello no significa que mantengan el cargo y por ende la remuneración, por lo que no puede retribuirse por funciones de Jefe de Unidad que nunca realizó.</p> <p>Respecto a la presunta hostilidad, indica que la demandante no ha tenido el cargo de Jefe de Unidad, no existiendo prueba alguna que acredite que venía siendo hostilizada desde el mes de julio del 2015, siendo totalmente subjetivo lo acotado por dicha parte, dado que los memorandos a los que hace referencia no configuran actos de hostilidad ni sustentan el despido indirecto, siendo el primero una recomendación respecto a su conducta y funciones, y el segundo un acto conforme a la facultad ius variandi, y el memorando N* 6E997-RR.HH.-SILSA-2015 de fecha 03.11.2015 se trata de una amonestación por falta injustificada del día 31.10.2015.</p> <p>Agrega que no es correcto que el primer memorando sea mal intencionado por parte del Sr. F, dado que se sustenta en la carta N* 013-SG-UMIEySG-DIHS-OADM-GRAANESSALUD-2015 donde se aprecia una disconformidad con su trabajo y comportamiento de la demandante, por lo que únicamente se emitió una recomendación, siendo su traslado una decisión de la Jefatura del Departamento de Servicios Provincias, careciendo se objeto que esté motivado por la Jefatura que indica, el mismo que está sustentado en la necesidad de eficiente funcionamiento de la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>organización productiva y que incide directamente sobre el modo, lugar y tiempo de la prestación de labores; situación que queda claro que puede ser cuestionado por el trabajador si se siente afectado, lo cual sucedió, resaltando que SILSA no continuó con la orden de transferencia de la demandante desde antes que iniciara con la carta de cese de actos de hostilidad, puesto que la transferencia invocada ya había cesado por omisión de S.</p> <p>Precisa que es además incorrecto que su Representada o el Jefe de Unidad buscaba Acosar a la demandante, dado que su representada no ejecutó acto alguno en contra de la demandante, pero no hubo una persecución a la demandante, pues a la fecha de notificación de la carta de cese de hostilidades ya había transcurrido 05 días de trabajo, configurándose ello una propia omisión de SILSA de ejecutar su propia orden, lo que se   convalidó con la permanencia de la actora en el puesto de trabajo de Chimbote.</p> <p>En cuanto a la notificación de los memorandos indica que fueron elaborados oportunamente pero notificados después debido a que la demandante se encontraba con descanso médico, encontrándose la relación laboral en una suspensión imperfecta por las licencias médicas, por lo que no puede atribuirse responsabilidad del transcurso del tiempo de la notificación.</p> <p>Respecto a la tipificación de un despido indirecto, indica que la carta de imputación de actos de hostilidad fue notificada el viernes 15 de enero del 2016 en la ciudad de Chimbote cuando la demandante conocía que el departamento de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Recursos Humanos se encontraba en la ciudad de Lima, por lo que otorgados seis días de calendarios, los mismos vencían el 21 de enero, que en la práctica S sólo tuvo cuatro días para presentar un descargo, originando con ello que los funcionarios competentes tengan un conocimiento tardío del documento porque los trabajadores administrativos laboran de lunes a viernes, por lo que no pudieron hacer su descargo dentro del plazo otorgado, lo que evidencia que lo único que se pretendía buscar es el término de la relación laboral cobrando una indemnización por un presunto acto de hostilidad que ya no existía, que en efecto, la demandante al vencer el plazo comunicó el despido indirecto sobre actos de hostilidad que no existen, siendo también errada la base que considera para el cálculo del despido indirecto porque no percibió dicha remuneración en el cargo de Supervisora.</p> <p>En relación a la nivelación remunerativa y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, precisa que la demandante nunca tuvo el cargo de Jefe de Unidad de Ancash, menos aún, ejerció dichas funciones, de allí que la demandante ofrece como único medio probatorio en Anexo al Contrato con Essalud, documento que no acredita la designación ni el ejercicio de funciones sino una presentación del personal de destaque, lo cual es una formalidad de ese tipo de contratación de locación de servicios, siendo S quien rige la relación laboral con la demandante y no E, no habiendo cambiado las condiciones por las que fue contratada la trabajadora, tampoco fue promovida, no acreditando con documento</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>alguno la demandante que haya realizado la labor de Jefe de Unidad. Agrega que S tuvo un Jefe de Unidad antes que el Sr. M que era el Sr. D por el periodo comprendido desde el 13 de febrero del 2015 al 29 de abril del 2015, teniéndose como declaración asimilada el informe N* 002-JMBM-SUP-SILSA-2016 de fecha 11.01.2016 donde la demandante informa que el Gerente de Operaciones le informa que vendría un Jefe de Unidad y que su persona no cubría el perfil, con lo que queda acreditado que nunca ejerció el cargo respecto del cual pretende la nivelación de remuneración.</p> <p>De E</p> <p>1. A foños 106/109 la codemandada señala que su Representada ha celebrado con la codemandada un contrato de tercerización de Servicio de Aseo, limpieza e Higiene Hospitataria a nivel nacional por 36 meses, vigentes desde el 05 de octubre del 2014 el mismo que Cuimina el 04 de octubre del 2017, reguiéndose en la cláusula décimo novena del contrato de tercerización, que el trabajador destacado no mantiene vínculo laboral con ESSALUD, por lo que el pogo de los remuneraciones, reconocimiento de derechos laborales, así como el otorgamiento de los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral privodo, estén a cargo del Contratista, por lo que E no es la responsable en el presente Caso, sino la empleadoro.</p> <p>2. Respecto a que E es responsable solidaria por no confirmar si los trabajadores que integran la relación de trabajadores destacados por SILSA</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>venian percibiendo las mismas remuneraciones por las cuales le facturaba: es fatso porque no se pactó que su Representada verifique la cantidad de las remuneraciones que se pagaba a cada trabajador.</p> <p>En el día y hora fijada, esto es, el 22 de junio del 2016, se lleva a cabo la audiencia de juzgamiento conforme al acta de folios 124/127, con la presencia del demandante y ambas codemandadas, desarrollándose la etapa de confrontación de posiciones, así como de admisión y actuación probatoria, por to que efectuados los alegatos finales, corresponde al estado el de emitir sentencia.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00538 – 2016 – 0 -2501 – JR – LA – 03

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

**Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido indirecto y otros**

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 (2x1)	4 2x2)	6 2x3	8 2x4	10 2x5	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
	<p>1. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>PRIMERO; Del Debido Proceso</p> <p>El derecho al debido proceso, establecido en el artículo 139* inciso 3 de la Constitución Política del Estado, comprende, entre otros derechos, el de obtener una resolución fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliquen en forma suficiente las razones de sus fallos, esto es, en concordancia con el artículo 139% inciso 5 de la Carta Magna, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones, lo que viene preceptuado además en los artículos 122” inciso 3 del Código Procesal Civil y 12? del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en diversos instrumentos internacionales (...)” Así, fel deber de ta debida motivación, conforme to ha señalado el Tribunal Constitucional peruano en el fundamento jurídico número cuatro de la</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).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</i></p>										

	<p>Sentencia del Tribunal Constitucional N* 00966-2007-AA/TC "no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, «aún si ésta es breve o concisa, O se presenta el supuesto de motivación. por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado. (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado &lt;con el problema que al juez (...) corresponde resolver"</p> <p>SEGUNDO: Sobre la carga de la prueba</p> <p>Según el artículo 23? de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N* 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que al trabajador esencialmente le corresponde probar la existencia del daño alegado, en tanto que al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexistencia y la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, aquí ocurre lo que conocemos como</p>	<p><i>jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple/</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <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>					X					
Motivación del derecho	<p>configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que al trabajador esencialmente le corresponde probar la existencia del daño alegado, en tanto que al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexistencia y la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, aquí ocurre lo que conocemos como</p>	<p><b>1.</b> 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><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar</i></p>										

	<p>inversión de la carga de la prueba, característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social ante el empleador.</p> <p>Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23? de la Nueva Ley   Procesal del Trabajo, además "(...) debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es Únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.", y que los medios probatorios son valorados? por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.</p> <p>TERCERO: De la prevalencia de lo oral sobre lo escrito</p> <p>De otro lado, el numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe "En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia", dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la de dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N* 29497, la misma que consiste</p>	<p><i>significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p><b>3.</b> 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><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i><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>					X					20
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p>CUARTO: Hechos sujetos a actuación probatoria</p> <p>Conforme al registro de audio y video de la audiencia de juzgamiento de fecha 22 de junio del 2016. los hechos sujetos a actuación probatoria se circunscriben a determinar si corresponde la indemnización por despido indirecto debido a los actos de hostilidad que habria mantenido la empresa SILSA con la actora, si coesponde el reintegro de remuneraciones y la incidencia en los beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del período comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015, y si existe responsabilidad solidaria con respecto de ESSALUD en los mismos.</p> <p>QUINTO: Del despido indirecto</p> <p>La parte demandante refiere que el despido indirecto se produjo a consecuencia que la demandada incurrió en actos de hostilidad, cuando sin mediar comunicación previa alguna, la remueve del puesto de Jefe de Unidad que venía ejerciendo para colocar a Héctor Manuel Flores Matienzo como Jefe de Unidad, quien desde que asumió el cargo entorpeció su labor y</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se encargó de mal informar a sus superiores. Señala también que tal Jefe de Unidad con una carta notarial le hace llegar tres memorandos emitidos por el Departamento de Recursos Humanos y que sustentarian los actos de hostilidad que generaron el despido indirecto, puesto que el primero se basa en hechos falsos atribuidos por el Jefe de Unidad, el segundo es un memorando de traslado a la ciudad de Huaraz cuyo único sustento es la facultad de realizar modificaciones por parte de la demandada no existiendo razonabilidad en dicho traslado que se evidencia en la Carta N* 007-RR.HH., sin considerar lo argumentado en el Informe N* 002JMBM-SUP-SILSA-2016, ante lo cual cursó la carta notarial de imputación de actos hostilizerios, por lo que transcurridos los seis días naturales, se dio por despedida terminando el vínculo laboral por despido indirecto mediante carta notarial N* 305-16 de fecha 22.01.2016.</p> <p>Por su parte SILSA precisa que antes del nombramiento del Sr. M, existia otro Jefe de Unidad, no habiendo ejercido la demandante el cargo de Jefe de Unidad sino de Supervisora. En cuanto a los memorandos refiere que el primero es una recomendación, el segundo comunicaba el traslado de la demandante a otra sede que si constituiría un acto de hostilidad y podía ser cuestionado, y el tercero que es una amonestación a una falta injustificada de fecha 31.12.2015, habiéndose notificado dichos memorandos mediante carta notarial el 19.12.2015 debido a que la demandante previo a ello se encontraba con descanso médico. En ese sentido, indica que cursó carga notarial a la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante otorgándole el plazo de 48 horas para su traslado bajo apercibimiento, y señalando que le cubrirían el gasto del traslado, pero pese a que la demandante no se trasladó no se ejecutó el traslado ni la sanción, —con lo que convalidó tal comportamiento, y es que al quinto día de haber vencido el plazo para que ejecute su potestad disciplinaria recién le imputa los actos de hostilidad la demandante cuando ya había cesado manifiesto que no contestaron la carta de cese de actos de hostilidad debido a que fue notificada un viernes en Chimbote. y el departamento de Recursos Humanos se encontraba en Lima, lo que era de conocimiento de la demandante, tomando conocimiento el área correspondiente la semana siguiente y venciendo el plazo el día jueves por lo que debido a la carga con la que cuenta dicha área y al plazo mínimo, no pudieron contestar la misma; sin embargo, recalca que aún cuando no contestaron, ya había cesado el acto de hostilización.</p> <p>SEXTO: En cuanto a los actos de hostilización que refiere la parte demandante, tenemos que la parte demandante no ha ofrecido medio probatorio alguno para acreditar que fue removida del puesto de Jefe de Unidad que venía ejerciendo desde el mes de octubre del 2014 para nombrarse al Sr. Héctor Manuel Flores Matienzo el 01 de julio del 2015 como Jefe de Unidad; por el contrario, en el punto 1. de su carta de cese de hostilidad de fecha 14 de enero del 2016 (folios 21/23) dirigida a la demandada refiere que ocupó el cargo de Supervisora de Área desde su fecha de ingreso (01.07.2009) hasta la actualidad, cargo que es el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que aparece en cada uno de los memorándums dirigidos por la demandada, y que se corrobora con la declaración asimilada de la demandante contenida en Informe N* 002-JMBM-SUP-SILSA-2016 de fecha 11 de enero del 2016 (folios 164/20), dirigido al Gerente de Operaciones donde le indica que en su "Condición de Supervisora de Área de la Red, doy cumplimiento al contrato del Concurso Público 1299P00101, el cual se inicia el 14 de noviembre del 2014", y en el punto 3. Que "(...) A la vez.se me comunica por vía telefónica que vendrá un Jefe de Unidad, ya que mi. persona no cubría el perfil, se indica claramente que tengo que cumplir mis funciones de acuerdo a mi contrato tal como lo he venido cumpliendo, que por nada dejara desamparado el servicio, que el tema del Jefe de Unidad es un favor político y que se culminaba con el término de su contrato"; y en el punto 4. Que "el ló de febrero del 2015 se realiza la presentación formal del nuevo Jefe de Unidad Sr. Juan Gustavo Diaz Polanco"; de lo que se colige que la demandante conforme lo indica su propio informe respecto al concurso de noviembre del 2014 no realizó la labor de Jefe de Unidad sino la prevista en su contrato debido a que el Gerente de Operaciones le informó telefónicamente que no cubría el perfil, tal es así que el procedimiento de selección concluyó el 16 de febrero del 2015 con la presentación del- Jefe de Unidad Sr. Juan Gustavo Díaz Polanco que conforme al certificado de trabajo presentado por la demandada a folios 81, se desarrolló entre el 13 de febrero del 2015 al 29 de abril del 2015, infiiéndose que tal plazo se prorrogó porque es la propia demandante que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en el punto 12 de su informe indica que “fue amonestada haciéndola responsable de las planillas del mes de abril y mayo. Cuando la responsabilidad es plena del Sr. Juan G. Diaz Polanco ya que él ejercía como Jefe de Unidad”; en consecuencia, con ello queda desvirtuado que la demandante se haya desempeñado como Jefe de Unidad como lo refiere, toda vez que ese cargo de Jefe de Unidad antes de ser asumido por el Sr. Héctor M. Flores Matienzo el 01 de julio del 2015, lo ostentaba el Sr. Juan G. Díaz Polanco, conforme se desprende de la declaración asimilada de la propia demandante contenida en el Informe N* 002-JMBM-SUP-SILSA-2016; por tanto, no existió acto de hostilidad alguno en tal procedimiento de la demandada.</p> <p>Setimo: en cuanto a los memorándums emitidos por la jefa del departamento de recursos humanos cursados por la demandada mediante carta notarial tal y como lo refiere la demandante, fueron notificados por el Jefe de Unidad mediante carta notarial de fecha 19 de diciembre del 2015 de folios 3; por lo que, si bien fueron notificados varios días después a su emisión, también es cierto y así lo ha reconocido el abogado de la demandante en audiencia de juzgamiento [desde minutos 36'47" del segundo video) que estuvo con descanso médico; hecho que se corrobora con la Carta N* 007-RRHH-SILSA-2016 de fecha 07.01.2016 dirigida por la demanda a la demandante, donde le informa que no pudo notificarla con anterioridad debido a que desde el 04 de noviembre del 2015 al 03 de diciembre del 2015 se encontraba con descanso médico y desde el 04 de diciembre del</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2015 al 18 de diciembre del 2015 de vacaciones; con lo cual, queda corroborado lo afirmado por la demandada en ese sentido; por lo que estando a ello, y siendo razonable que la demandante cuente con un plazo para absolver, el mismo que no podría ejercer en tanto se encontraba de descanso médico, . consideramos estando a lo citado que la demandante fue debidamente notificada, y realizó sus descargos con fecha 23 de diciembre del 2015, conforme a la documental de folios 10/13, donde señaló que los hechos imputados en el primer memorándum son exageraciones y que tal comportamiento se debió a que se encontraba cansada por haber estado con los pies hinchados después de haber pasado una atención médica en ESSALUD. En cuanto a su inasistencia indicó que obedeció a que se sintió de mal de salud y no le fue posible acudir a ESSALUD por su condición médica, y en cuanto al memorando sobre el traslado señaló que no le fue indicado desde cuando tenía que realizar el traslado ni a quien se reportaría, ni como cubriría sus gastos en dicha ciudad.</p> <p>OCTAVO: De otro lado, de los memorándums adjuntos a la carta notarial, tenemos que con el Memorándum N* 06968-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 27 de octubre del 2015 (folios 5), la Jefa de Recursos Humanos le comunica que ha tomado conocimiento por parte del Supervisor de Servicios Generales de la Red Asistencia Ancash Sr. Luis G. Matos Baca que la encontró frente al escrito de la Ing. Ana Ríos Holguín en la oficina de Mantenimiento y Estructura sentada</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de una forma inadecuada y además que utilizó términos inapropiados en su conversación. Agrega también que el Gerente de la Red Asistencia Ancash Dr. Jorge Campos Echeandía le informó que existe indisciplina de su parte; razones por las cuales, la exhortaron a que mejore sus relaciones con los representantes de la empresa usuaria.</p> <p>Con el Memorándum N* 06969-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 30 de octubre del 2015 (folios 6), la Jefa de Recursos Humanos le comunica que la Jefatura del Departamento de limpieza — Provincia, solicitó su transferencia al Hospital II de Huaraz de la Red Asistencial Ancash, para que se desempeñe en el mismo cargo de SUPERVISORA de SILS, disponiende « que le hiciera entrega del cargo al Jefe de Unidad de la Red Asistencial Ancash, y 4 II la p PON He lago</p> <p>Con el Memorándum N* 06997-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 03 « -embre del 2015 (folios 4), la Jefa de Recursos Humanos amonesta a la demandante: por haber faltado de manera injustificada el día 31 de octubre del 2015, siendo on prevista y sancionada en el reglamento interno de trabajo En ese sentido, de los memorandos descritos, verificamos que tanto el Memorándum N* 06968RRHH.-SILSA-2015 como el Memorándum N* 06997-RRHH.-SILSA-2015, no constituyen un acto de hostilidad, dado que ambos están relacionados con la conducta de la trabajadora, que si bien la demandante en el caso del primer memorando indica que es falsa y respecto al otro memorando no ha referido nada; lo cierto es, que en la carta de descargos, frente al primer</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>memorando la demandante señala que es "exagerada la imputación" y que tal acción tuvo un sustento, de lo que se colige que no fueron imputaciones falsas sino quizá exageradas, y es por ello que sólo le hicieron una recomendación, cuanto más, cuando otro directivo también señala indisciplina, y si bien, mediante carta N* 076-UMIEySG-DIHyS-OADM-GRAAN-ESSALUD-2015, la Sra. Ana Patricia Ríos Holguin sólo aclara y contradice el informe brindado por la Jefatura del Departamento de Limpieza que motivó el memorándum N* 06968-RRHH.-SILSA2015, y es más, atribuye otras irregularidades de dicha Jefatura de Limpieza; resulta evidente que ambas posiciones son contrarias; sin embargo, aún se mantienen la afirmación del Gerente de la Red Asistencia Ancash, por lo que, en el entendido que fueron ciertas, la demandada simplemente hacía ejercicio de su facultad sancionadora discrecional, en el primer caso una recomendación, y por la falta injustificada una jamonestación, que constituirían sanciones mínimas y razonables en vista a que aparentemente no habrían antecedentes, no evidenciándose en forma alguna que la "recomendación" haya sido motivada por información del Jefe de Unidad Sr. Flores Matienzo, sino del Supervisor de Servicios Generales y del Gerente de la Red Asistencial Ancash; por tanto, tales documentales no acreditan acto hostil alguno en contra de la demandante.</p> <p>NOVENO: En lo concemiente al Memorándum N* 06969-RRHH.-SILSA-2015 de fecha 30 de octubre del 2015 (folios 6), donde le comunican</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a la demandante que es transferida al Hospital II de Huaraz de la Red Asistencial Ancash por petición del Jefe del Departamento de Limpieza — Provincia, para que desempeñe el mismo cargo de SUPERVISORA de SILSA, disponiendo que le hiciera entrega del cargo al Jefe de Unidad de la Red Asistencial Ancash; por el contenido de tal documental, tal acción si constituiría un acto de hostilidad de conformidad con lo previsto en el literal c) del artículo 30% del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que literalmente señala “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”; sin embargo, debe tenerse en cuenta que tal regulación establece dos condiciones para que se cumpla el acto de hostilidad citado, la primera que se realice el traslado del trabajador, y la segunda que ese traslado tenga el propósito de ocasionarle perjuicio.</p> <p>En el caso de autos, con fecha 07 de enero del 2016, la demandada le remite carta N° 007RRHH-SILSA-2016 (folios 14/15) dando respuesta a los descargos realizados por la demandante, donde le sustenta en que basa su disposición de trasladarla y le otorga un plazo de 48 horas de recibido el presente documento, debiendo dar cuenta e informar de sus labores de supervisión donde el punto 20 le refiere sobre la carta N° 007-RRHH-SILSA-2016, por lo que aún en el supuesto de que tomó conocimiento ese mismo 11 de enero del 2016 (lunes) y no antes, el plazo de los dos días venció el día 13 de enero del 2016, debiendo al día</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>siguiente (14 de enero) la demandada efectuar la ejecución de su disposición; es decir, el traslado de la demandante a la ciudad de Huaraz; concluyéndose que tal ejecución como lo indicó la demandada no se ejecutó, y eso se desprende del hecho que el día en que la demandada debía ejecutar el traslado, la demandante elaboró su carta de cese de actos de hostilidad pero fue notificada recién al día siguiente, el 15 de enero del 2016: por lo que si el memorando que disponía el traslado fue notificado el 19 de diciembre del 2015 y estando a los descargos y comunicaciones realizadas entre la demandante y la demandada, el traslado no se ejecutó hasta el 14 de enero del 2016, pese a que ya habían transcurrido las 48 horas concedidas, se infiere que la demandada desistió de ese traslado, y es por ello que la parte demandante tampoco ha referido que se llegó a ejecutar dicho traslado.</p> <p>De lo glosado, es innegable que existió un acto de hostilidad porque la demandada no sustentaba objetivamente el traslado de la demandante, hostilidad que tuvo actos preparatorios con la notificación del memorando y las cartas que le otorgaban el plazo de 48 horas a la demandante para su traslado; sin embargo, pese al cumplimiento de ese plazo, tal acto de hostilización no se llegó a ejecutar en los hechos, fue meramente declarativo, y esa inejecución se dio inclusive antes de la notificación con la carta de cese de actos de hostilidad, que si bien no fue respondida por la parte demandada, del memorándum N* 6997-RRHH-SILSA215 dirigido por la Jefa de Recursos Humanos a la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante, se evidencia que tal y como lo citó la demandada, el departamento de Recursos Humanos se encuentra en la ciudad de Lima; en ese sentido, estando a que la carta notarial de cese de hostilidad fue notificada en la ciudad de Chimbote el día 15 de enero del 2016 como es de verse de la dirección consignada en la documental de folios 21/22, es evidente que hasta que tomen conocimiento en Lima, iban a transcurrir algunos días, minimamente sábado y domingo, días que restaban el plazo concedido para absolver dicha carta (seis días naturales que vencían el jueves 21 de enero del 2016). por lo que, resulta posible que la demandada por tal hecho no haya tenido el tiempo suficiente para absolver, cuanto más, porque para que la carta absolviendo el cese de los actos de hostilidad esté en Chimbote el 21 de enero del 2016, máximo debió ser enviada el 20 de enero del 2016, con lo que, la demandada en buena cuenta sólo tenía tres días para absolver la misma; situaciones que la demandante debió contemplar antes de adoptar la decisión de darse por despedida, toda vez que en para las notificaciones tiene que considerarse el término de la distancia, sobre todo porque la demandante no ha negado que la oficina de Recursos Humanos de donde le emitieron los memorandos esté en la ciudad de Lima, por lo que en tal caso, correspondía que si bien notificara la carta de cese de hostilidad ante Chimbote pero dirigida a esa área, concediera un plazo mayor para que cuente con el tiempo prudente para absolver, sobre todo porque nunca se ejecutó el traslado y la demandante continuó trabajando, pues ello se desprende de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su carta de cese de hostilidad donde no señala que no está asistiendo; en consecuencia, se concluye conform expuesto, que si bien existió el acto de hostilidad, al no ejecutar Ocasionalmente perjuicio, constituyendo la decisión de cese de la demandante un acto unilateral que no tiene sustento en la hostilización que refiere: por tanto, no es un despido indirecto, siendo INFUNDADA la demanda en el extremo de la indemnización por despido indirecto.</p> <p>DÉCIMO: En cuanto a los actos de hostilización que refiere la parte demandante, tenemos que la parte demandante no ha ofrecido medio probatorio alguno para acreditar que fue removida del puesto de Jefe de Unidad que venía ejerciendo desde el mes de octubre del 2014 para nombrarse al Sr. Héctor Manuel Flores Matienzo el 01 de julio del 2015 como Jefe de Unidad; por el contrario, en el punto 1. de su carta de cese de hostilidad de fecha 14 de enero del 2016 (folios 21/23) dirigida a la demandada refiere que ocupó el cargo de Supervisora de Área desde su fecha de ingreso (01.07.2009) hasta la actualidad, cargo que es el que aparece en cada uno de los memorándums dirigidos por el Área de Recursos Humanos de la demandada, y que se corrobora con la declaración asimilada de la demandante contenida en Informe N° 002-JMBM-SUP-SILSA-2016 de fecha 11 de enero del 2016 (folios 16/20), dirigido al Gerente de Operaciones donde le indica que en su "condición de Supervisora de Área de la Red, doy cumplimiento al contrato del Concurso Público 1299P00101, el cual se inicia el 14 de noviembre del 2014", y en el punto 3. Que "(...) A la vez se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>me comunica por vía telefónica que vendrá un Jefe de Unidad, ya que mi persona no cubría el perfil se indica claramente que tengo que cumplir mis funciones de acuerdo a mi contrato tal como lo he venido cumpliendo, que por nada dejara desamparado el servicio, que el tema del Jefe de Unidad es un favor político y que se culminaba con el término de su contrato"; y en el punto 4. Que "el 16 de febrero del 2015 se realiza la presentación formal del nuevo Jefe de Unidad Sr. Juan Gustavo Diaz Polanco"; de lo que se colige, que la plaza de Jefe de Unidad se creó recién en noviembre del 2014 conforme al concurso que refiere la propia demandante en su Informe N* 002-JMBMSUP-SILSA-2016, del cual se desprende también que tal plaza no fue cubierta por la demandante porque no cumplía el perfil requerido, concluyendo el concurso y nombrándose al Sr. Juan Gustavo Díaz Polanco como Jefe de Unidad, que se corrobora con el certificado de trabajo presentado por la demandada a folios 81, durante el período comprendido desde el 13 de febrero del 2015 al 29 de abril del 2015, infiriéndose que tal plaza se prorrogó porque es la propia demandante que en el punto 12 de su informe N* 002-JMBMSUP-SILSA-2016, indica que "fue amonestada haciéndola responsable de las planillas del mes de abril y mayo. Cuando la responsabilidad es «del Sr. Juan G. Díaz Polanco a quien él ejercía como Jefe de Unidad"; adquiriendo tal cargo, el 01 de julio del 2015 el Sr. Héctor M. Flores Matienzo; por tanto, con ello queda desvirtuado que la demandante haya sido objeto de actos de hostilidad en este extremo. :</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: En relación al reintegro de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>remuneraciones y la incidencia en los beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del período comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015, tiene como único sustento probatorio el Contrato de Servicio inserto a folios 26/35, con vigencia Tae el VIAS 20! 4 hasta el 04 de octubre del aparece consignada la demandante con actividad laboral de Jefe de Unidad, con una remuneración de S/. 2,800.00 soles, documental que si bien sólo es acuerdo entre las partes; es decir, entre SILSA y ESSALUD, no teniendo incidencia alguna frente a la demandante, dado que para que le sea atribuible esa remuneración primero tiene que ejercer el cargo de Jefe de Unidad, funciones que no ha cumplido con acreditar, y por el contrario, del análisis realizado en el considerando anterior ha quedado desvirtuado que haya ocupado ese cargo, el mismo que fue ocupado por los Señores Díaz Polanco y luego por el Sr. Flores Matienzo; es más, de las preguntas realizadas en audiencia (desde minutos 1'01" del segundo video) no ha podido "detallar cuáles son las funciones del cargo de Jefe de Unidad, y si en cambio las funciones que realizaba como Supervisora (según refiere supervisora de personal, viajaba a Huaraz, envigba planillas entre otras), refiiedo - únicamente que el cargo de Jefe de Unidad realizaba las mismas funciones que ella, y al preguntársele para considerado como referencia sobre que funciones adicionales realizaba el Sr. Flores Matienzo que es Jefe de Unidad, indicó que las misma funciones que ella, ninguna otra; afirmación que resulta irrazonable</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>porque si fuera como alega, ya no existiría razón alguna para que se cree un cargo de Jefe de Unidad para cubrir funciones que ella normalmente realizaba como Supervisora; por consiguiente, conforme a:lo glosado, deviene en INFUNDADA la demanda en el extremo de reintegro de remuneraciones y la incidencia en los beneficios sociales consistentes en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios del periodo comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Finalmente, respecto a la posible responsabilidad solidana de ESSALUD, estando a que no se ha amparado la demanda, carece de objeto pronunciarnos al respecto. No obstante ello, cabe precisar que el Contrato de Servicio N* 4600044483 celebrado entre la demandada y ESSALUD, inserto a folios 26/35, es un contrato de tercerización, regulado por la Ley N* 29245, la cual se caracteriza porque una empresa (SILSA) presta los servicios en forma autónoma, ejecutando los servicios subcontratados de manera independiente, con personal dependiente a ella y no a la empresa principal (ESSALUD); asimismo, de la cláusula octava del contrato se advierte que la contratista emitió una Garantía constituida por una carta fianza para posible contingencias en la prestación de servicios, y conforme lo regula el artículo 9* de la norma citada, existe responsabilidad solidaria entre ambas para el pago de los beneficios sociales de origen legal pero no de origen distinto, hasta un año del término del destaque pero la contratista (SILSA) mantiene su responsabilidad por el plazo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>establecido para la prescripción laboral.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: De los costos y costas del proceso</p> <p>Estando a que la demanda, ha sido desamparada, INFUNDADAS, debido a que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, pronunciándonos de conformidad con el artículo 31* de la Ley N* 29497. Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31% de la Ley N* 29497 y artículo 51? de la Ley Orgánica del Poderjudicial, PODER onciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Tercer Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial del Santa, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación: :</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente Nº 00538 – 2016 – 0 -2501 – JR – LA – 03

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.



<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>No 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>9</b>
					X							

Fuente: Expediente N° 00538 – 2016 – 0 -2501 – JR – LA – 03

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

**Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto y otros**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>EXPEDIENTE - 00538-2016-0-2501-JR-LAAS.</p> <p>MATERIA - INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO Y OTRO, RELATOR A</p> <p>DEMANDADO : E – S</p> <p>DEMANDANTE: J</p> <p>Chimbote, cinco de junio Del año dos mil diecisiete.</p> <p>SENTENCIA EMTIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA</p> <p>ASUNTO:</p> <p>Véase en grado de apelación la resolución número dos de fecha 01 de julio del 2016, que declara infundada la demanda interpuesta por doña Juana Maribel Barrantes Mora de Gen contra Servicios Integrados de Limpieza S.A - SILSA y Seguro Socia de Salud - ESSALUD, sobre indemnización por despido indirecto, reintegro de remuneraciones y reintegro de benefidos sociales consistentes en gratificaciones,</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido 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,</i></p>	X									

	<p>vacaciones y compensación por tiempo de servicios del período comprendido desde octubre del 2014 hasta junio del 2015, al igual que los costos y costas del proceso.</p> <p>FUNDAMENTOS DE APELACIÓN:</p> <p>E abogado de la parte demandante fundamenta su recurso de apelación señalando que: A) Respecto al cese del acto de hostilidad: a) La demandante al solicitar el cese del acto de hostilidad a la demandada con fecha 15 de enero del 2016, le otorgó el plazo de 06 días naturales, a efectos de que enmiende su conducta hostilizatona en agravio de su persona; sin embargo, la A quo tergiversa la obligación que le impone la Ley al empleador, por cuanto la demandada SILSA nunca absolvió el traslado de la misma; además, de que fue reconocido expresamente en la audiencia de juzgamiento por su apoderada; b) El Memorando N 6269-RR HH SILSA-2015, constituye sólo el inicio del acto hostilizadorio imputado, en donde daramente la Jefe de Recursos Humentos le ordena a la demandante, sin aplicar un criterio razonable, su transferencia al Hospital II de la ciudad de Huaraz, para que desempeñe el mismo cargo; y, c) La demanda está referida primero al reconocimiento de un despido indirecto cometido por SILSA en agravio de la actora como consecuencia de un acto de hostilidad tipificado en los incisos Cc) y d) del artículo 30 de la LPCL, así como el derecho al pago de la indemnización por dicho despido, conforme a lo prescrito por el artículo 38 de la Ley; y, B) En relación al reintegro de remuneraciones: a) LaA quo se ha dedicado a restar valor probatorio al contrato de prestación de servicios suscrito entre ESSALUD y SILSA que obra en autos, y pese a que en dicho contrato se aprecia suficientes elementos que determinan que la</p>	<p><i>aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											10
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>El Memorando N 6269-RR HH SILSA-2015, constituye sólo el inicio del acto hostilizadorio imputado, en donde daramente la Jefe de Recursos Humentos le ordena a la demandante, sin aplicar un criterio razonable, su transferencia al Hospital II de la ciudad de Huaraz, para que desempeñe el mismo cargo; y, c) La demanda está referida primero al reconocimiento de un despido indirecto cometido por SILSA en agravio de la actora como consecuencia de un acto de hostilidad tipificado en los incisos Cc) y d) del artículo 30 de la LPCL, así como el derecho al pago de la indemnización por dicho despido, conforme a lo prescrito por el artículo 38 de la Ley; y, B) En relación al reintegro de remuneraciones: a) LaA quo se ha dedicado a restar valor probatorio al contrato de prestación de servicios suscrito entre ESSALUD y SILSA que obra en autos, y pese a que en dicho contrato se aprecia suficientes elementos que determinan que la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <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/o explicita el silencio o inactividad procesal. <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>					<b>X</b>						

	<p>actora aparece ocupando el cargo de Jefe de Unidad e inclusive con una remuneración de S/ 2,800.00 soles; y, b) De lo acontecido en la audiencia de juzgamiento, se puede concluir que la demandante desempeñó durante dicho lapso, el cargo de Jefe de Unidad; además, antes que ingrese el señor Díaz Polanco y el último Jefe Héctor Flores Matienzo, la actora desempeñó ese cargo, porque era el cargo de mayor autoridad de la demandada en esta ciudad.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00538 – 2016 – 0 -2501 – JR – LA – 03

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

**Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido indirecto y otros**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS DE LA SALA:</p> <p>PRIMERO. Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in providendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador, asimismo, el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos señala que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.</p> <p>SEGUNDO: Que, Roberto G Loutayf Ranea en su libro “B Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editoñal Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia —dico De la Rúatiene en segunda instancia manifestaciones</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i><b>Si cumple.</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i><b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i><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,</i></p>										

	<p>específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el árbito exclusivo sobre el cual debe resolver. tantum devolutum quantum appellatum?”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandante en su recurso impugnatorio.</p>	<p><i>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>TERCERO. Que, conforme se aprecia del escrito postulatorio, se tiene que la parte actora solicita: a) Indemnización por despido indirecto, amparándose en el inciso b) del artículo 35 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consistente en que el trabajador que se considere hostilizado por cualquier causal en el artículo 30 de la norma antes acotada, podrá optar por la terminación del contrato del trabajo; y, b) Reintegro de remuneraciones e incidencia en los beneficios sociales por el período comprendido del 05 de octubre del 2014 al 30 de junio del 2015, por haber ocupado el cargo de Jefe de Unidad, y haber percibido remuneración de Supervisora.</p> <p>CUARTO: Que, en relación al despido indirecto; cabe indicar que, siendo materia de controversia determinar sobre la existencia de actos de hostilidad a fin de verificar si se ha producido el despido indirecto que se alega, corresponde en el presente caso, analizar los fundamentos esgrimidos por las partes y que sustentan sus respectivas posiciones, en concordancia con los medios probatorios por éstas aportados, al tener por finalidad acreditar los hechos expuestos, producir certeza en el Juzgador respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, como así lo prescribe el artículo 188 del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente al caso de autos, prescribiendo además el</p>	<p><b>1.</b> 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><b>2.</b> 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><b>3.</b> 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><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></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). Si cumple.</i></p>										<p style="text-align: right;"><b>20</b></p>

<p>artículo 23, numeral 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujeto a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. ..”; asimismo, su numeral 3 alude que “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador tiene la carga de la prueba de... b) ...el acto de hostilidad padecido”.</p> <p>QUINTO: Que, el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo NP? 003-97-TR, establece: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:... c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;... El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”; asimismo, el artículo 35 de la misma norma legal señala: “El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por...b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”.</p> <p>SEXTO: Que, según señala Alonso Olea, el ius variandi, manifestación del poder de dirección del empleador, es: “la facultad de modalizar la ejecución del contrato cuando es de duración larga o indefinida, para ir adaptando sus</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador” (obra citada por Carlos Blancas Bustamante; “El despido en el Derecho Laboral Peruano”; Tra Edición, Enero del 2002, página 395); por otro lado, Carlos Blancas Bustamante, señala: “el <i>ius vañand</i> tiene que ver únicamente con las pequeñas modificaciones impuestas generalmente por necesidades imprevistas derivadas, unas veces de las personas de los contratantes, otras de la comunidad de trabajo y otras del mercado al que está vinculado el contrato, y que cambios de esta clase deben ser aceptados cuando no causan un perjuicio material ni existe un motivo fundado de oposición a los mismos”; y, “En nuestro ordenamiento, la LPOL reconoce que el empleador “está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de límites de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo” (artículo 9, párrafo final). No obstante la amplitud de este enunciado, en el artículo 30 enumera tres posibles conductas del empleador, basadas en el ejercicio abusivo del <i>ius variandi</i>, que constituyen actos de hostilidad patronal, a saber. la reducción de la remuneración, la rebaja de categoría profesional y el traslado del lugar de prestación del servicio”. (Blancas Bustamante, Carlos, “El despido en el Derecho Laboral Peruano”, Tra Edición, Enero del 2002, pág. 397 y 399).</p> <p>SÉTIMO. Que, asimismo, Blancas Bustamante, citando a Alonso Clea, en cuanto al traslado de lugar, señala “La infracción patronal viene, de este modo, a quedar configurada por la concurrencia de dos elementos: el elemento objetivo, constituido por el traslado físico del trabajador a un centro de trabajo localizado en un ámbito</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>geográfico distinto; y el elemento subjetivo, que radica en el “deliberado propósito del empleador de ocasionar, con dicha decisión, un perjuicio al trabajador” (Op. Git., pág. 408-409).</p> <p>OCTAVO. Que, conforme a lo actuado en autos, se tiene que a folios OS obra el Memorando N° 62969RR HH - SILSA-2015 de fecha 30 de octubre del 2015, emitida por doña Ana Alva Espinoza en calidad de Jefe del Departamento de Recursos Humanos, notificada a la demandante el 19 de diciembre del 2015, mediante la cual se le comunica su transferencia al Hospital II de Huaraz de la Red Asistencial Ancash, para que se desempeñe en el mismo cargo de Supervisora de SILSA; ante ello, la actora con escrito de fecha 23 de diciembre del 2015 (ver folios 10 a 13), errite su descargo dirigido a la misma Jefe de Departamento de Recursos Humanos, la cual es respondida con Carta N° 007-RR.HHSILSA-2016 de fecha 07 de enero del 2016, indicándole que en su calidad de Supervisora de la Red Asistencial Ancash, su rotación al Hospital I! de Huaraz se hace efectiva dentro de las 48 horas de recibido dicho documento; siendo así, la parte accionante con carta notarial de fecha 14 de enero del 2016, solicita a la referida Jefe de Departamento de Recursos Humanos, el vese de actos de hostilidad, concediéndole a la demandada el plazo de 06 días naturales a fin de enmendar su conducta, y no dando respuesta alguna, con carta de fecha 22 de enero del 2016, la accionante comunica su extinción del contrato de trabajo por actos de hostilidad.</p> <p>NOVENO. Que, en dicho contexto, cabe indicar que la demandada en las documentales antes aludidas, (Memorando N° 6969-RR.HH-SILSA-2015 y Carta N° 007-RR.HHSILSA-2016) no ha justificado las razones por las cuales ha decidido trasladar a la demandante a lugar distinto de aquel en el que prestaba habitualmente</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servidos (Chimbote), indicando únicamente en la audiencia de vista de fecha 01 de junio del presente año a partir del minuto 35:55, que la justificación era por cuanto se había contratado a otra persona para el cargo de Supervisor, siendo así, es de colegir que la facultad ius variandi del empleador de trasladar a la demandante a otra ciudad en la cual nunca ha laborado, no resulta razonable ni justificada en relación a las necesidades de su centro de trabajo, lo que supone la existencia de un acto hostil por parte de la demandada, que sucede cuando el trabajador oportuna e inmediatamente manifiesta que la decisión de su empleador se configura como tal, como lo señala Federico Mesinas Montero en su libro “Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral” (Editoñial Gaceta Jurídica S.A, 2007, pág. 152), y como así ha procedido la accionante en el presente, confove se apreda de las cartas notanales obrantes de folios 16 a 25; en tal sentido, habiendo acreditado fehacientemente la parte actora que la demandada ha realizado la rotación a la ciudad de Huaraz, con el ánimo de causarle perjuicio, siendo materializada los días 19, 20 y 21 de enero del 2016, y que no ha sido negado por la demandada (ver minuto 39:58 del audio y video de la audiencia de vista), se tiene se ha configurado el acto de hostilidad referido; por tanto, se ha producido el despido indirecto que se pretende, debiendo en consecuencia, abonarse la indemnización que se indica en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; debiendo por tanto, revocarse la recurrida, reformándola dedarar fundado dicho extremo, siendo la liquidación como sigue:</p> <p>DÉCIMO: Que, en cuanto al reintegro de remuneraciones e incidencia en los beneficios sociales; al respecto, conforme se tiene del escrito postulatorio, la parte actora solicita el reintegro de remuneraciones por el período comprendido entre el 05 de octubre del 2014 al 30 de junio del 2015, por haberse desempeñado en el cargo de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Jefe de Unidad, y no como Supervisora, habiendo una diferencia en el pago de sus remuneraciones por cuanto se le pagó la suma de S/ 1,500.00, cuando se le debió abonar el monto de S/ 2,800.00, soliatando el reintegro de la diferencia remunerativa en la suma de S/ 1,300.00 mensuales; sin embargo, visto el audio y video de la audiencia de fecha 01 de enero del presente año a partir del minuto 31:06 y 37:21, se tiene que la accionante alega que el señor Juan Díaz Polanco ocupó el cargo de Jefe de Unidad por el período del 13 de febrero al 29 de abril del 2015, lo que se corrobora con el certificado de trabajo obrante a folios 81; siendo así, corresponde en la presente analizar si la parte actora laboró o no en el cargo de Jefe de Unidad por el período comprendido entre el 05 de octubre del 2014 al 12 de febrero del 2015 y de mayo a junio del 2015.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO. Que, observado los actuados se tiene que, de folios 26 a 35 obra el contrato de servicio N° 4600044483, Concurso Público N° 10-2014-ESSALUDYGCL (N° 1499P00101) y anexo, celebrado entre el Seguro Social de Salud - ESSALUD y Servicios Integrados de Limpieza S.A — SILSA, mediante el cua en su dáusula sexta se indica que el plazo de ejecución de dicho contrato es desde el 05 de octubre del 2014 hasta el 04 de octubre del 2017; asimismo, se señala en su dáusula décimo novena que el contrato que suscribirá el contratista (SILSA) con el personal destacado, deberá considerar obligatoriamente lo siguiente: "...5. Determinar el puesto o cargo desempeñado en LA ENTIDAD. . "; es por ello, que en el anexo que se adjunta, se consigna a la demandante en el número 114, indicándose que su actividad laboral era la de Jefe de Unidad y su remuneración S/ 2,800.00, reconocimiento efectuado por la propia demandada y que se corrobora con lo vertido en el audio y video de la audiencia de vista a partir del minuto 31:49, en que al responder a la pregunta realizada por el Colegiado</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>respecto</p> <p>Decimo segundo: que habuendose amparado las pretensiones demandadas obtiene el siguiente resumen</p> <p>Decimo tercero: Que, respecto a la responsabilidad solidaria; cabe acotar, que el segundo párrafo del artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, señala: "La tercerización de servicios en el Público: "Si bien en las entidades de la Adrinistración Pública realizan procesos de tercerización laboral, por mandato del artículo 2 del Reglamento de la Ley N° 29245 se les exduye de su ámbito de aplicación. En este caso tenemos que los efectos laborales de la tercerización solo son regulados para el Sector Privado, mas no para el Sector Público, debiéndose regular por las normas de contratación y adquisiciones con el Estado,..." (Álvaro García, M y Otros; "Manual de Contratación Laboral: Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial"; Soluciones Laborales; Febrero 2016; Gaceta Jurídica S.A; pág. 127); siendo así, no resulta atendble el pago solidario peticionado respecto al Seguro Social de Salud. Fundamentos por los cuales, la Sala Laboral de esta Corte Supenor.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00538 – 2016 – 0 -2501 – JR – LA – 03

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.



	consistentes en indermización por despido indirecto: Y/ 14,756.25; reintegro de remuneraciones: Y 8,103.33, e incidencia en la compensación por tiempo	<i>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	de servicios: 695.74, gratificaciones: SY 1,083.33, y vacaciones: S/ 675.28, más intereses legales, costas y costos procesales a liquidarse en ejecución de sentencia; y, los DEVOLVIERON a su Juzgado de origen. Juez Superior Ponente Wilson Alejandro Chiu Pardo	<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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <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>No 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						10

Fuente: Expediente N° 00538 – 2016 – 0 -2501 – JR – LA – 03

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

## Anexo 07 Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO Y OTROS; EXPEDIENTE N° 538-2016-0-2501-JR-LA-03; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2022.** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

*Chimbote, 25 de julio del 2023*

*Carmen Leysi Valverde Gutierrez*

*Código de estudiante: 0106171074*

*DNI N° 44889511*

