



**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
ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05.
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023**

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

**AUTOR
CORDOVA PONCE, CESAR ALBERTO
ORCID: 0000-0001-7968-1387**

**ASESORA
GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES**

ORCID: 0000-0001-9490-5190

**CHIMBOTE - PERÚ
2023**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0172-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:30** horas del día **31** de **Enero** del **2024** 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
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023**

Presentada Por :
(0106061110) **CORDOVA PONCE CESAR ALBERTO**

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 **Abogado**.

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

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Ms. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES
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 ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05. DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023 Del (de la) estudiante CORDOVA PONCE CESAR ALBERTO , asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% 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, 10 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

*Trabajo dedicado a mis padres,
quienes me llenaron de aliento
para ver posibles las metas,
levantarme de las caídas
y ver realizados mis sueños.*

*A Dios, al permitir que llegue a mi meta,
Sin desmayar y con la fe intacta.*

*A mi familia, por su constante apoyo,
Su fe en mi esfuerzo y lucha.
A todos ellos, dedico mi trabajo.*

César Alberto Córdova Ponce

AGRADECIMIENTO

A mi padre, Eleodoro Córdova Gottfried, a sus sabios y valiosos consejos, al ejemplo de vida que nos legó, señalando a sus hijos el camino de la superación personal; y a mi madre Melania Ponce, cuya perseverancia heredé para no rendirme nunca y seguir siempre de pie ante todo tipo de adversidades.

A mis hermanos, por su constante apoyo y aliento, que me hicieron mantener la mirada fija en mis metas.

A mis hijos Ana Paula, Luis Fernando y Nicole, por mostrar permanentemente su orgullo ante este reto que le di a mi vida.

César Alberto Córdova Ponce

INDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	I
Jurado evaluador	II
Reporte turnitin	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Lista de cuadro de resultados	XI
Resumen	XII
Abstract	XIII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Justificación de la investigación	4
1.4 Objetivo	4
1.4.1 Objetivo general	4
1.4.2 Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes.....	6
2.1.1 Antecedentes Internacionales	6
2.1.2 Antecedentes Nacionales	6
2.1.3 Antecedentes Locales o Regionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.2.1 Bases teóricas de tipo procesal	8
2.2.1.1 El proceso laboral ordinario	8
2.2.1.1.1 Concepto	8
2.2.1.1.2 Etapas del proceso	8
2.2.1.1.2.1 Ingreso de la demanda.....	8

2.2.1.1.2.2 Audiencia de conciliación.....	9
2.2.1.1.2.3 Audiencia de juzgamiento	9
2.2.1.1.2.3.1 Etapas de la audiencia de juzgamiento	9
2.2.1.1.3 Principios aplicables.....	10
2.2.1.1.4 La audiencia.....	14
2.2.1.1.4.1 Concepto	14
2.2.1.1.4.2. Clases de audiencia	14
2.2.1.1.4.3 Audiencia aplicada en el caso concreto.....	15
2.2.1.1.5 Los puntos controvertidos.....	15
2.2.1.1.5.1 Concepto.....	15
2.2.1.1.5.2 Identificación en el caso concreto	15
2.2.1.1.6 Los sujetos del proceso.....	15
2.2.1.1.6.1 Concepto	15
2.2.1.1.6.2 El juez.....	15
2.2.1.1.6.3 Las partes	16
2.2.1.1.6.3.1 Concepto	16
2.2.1.1.6.3.2 El demandante y el demandado.....	16
2.2.1.2 La prueba	17
2.2.1.2.1 Concepto	17
2.2.1.2.2 Objeto de la prueba	17
2.2.1.2.3 Valoración de la prueba	17
2.2.1.2.4 Pruebas actuadas en el proceso examinado.....	17
2.2.1.3 La sentencia	18
2.2.1.3.1 Concepto	18
2.2.1.3.2 Partes de la sentencia	18
2.2.1.3.2.1 Parte expositiva	18
2.2.1.3.2.2 Parte considerativa	18
2.2.1.3.2.3 Parte resolutive	18
2.2.1.3.3 La motivación en la sentencia.....	19
2.2.1.3.4. Concepto de la motivación	19
2.2.1.3.5 El principio de congruencia en la sentencia	19

2.2.1.3.5.1 Concepto	19
2.2.1.3.6. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia ..	20
2.2.1.3.6.1. La claridad	20
2.2.1.3.6.2. La Sana Crítica	20
2.2.1.3.6.3. Las Máximas de la experiencia	21
2.2.1.4 Medios impugnatorios	21
2.2.1.4.1 Concepto	21
2.2.1.4.2 Clases	21
2.2.1.4.3 Medios impugnatorios en el caso concreto	21
2.2.2 Bases teóricas de tipo sustantivas	22
2.2.2.1 El trabajo.....	19
2.2.2.1.1 Concepto.....	22
2.2.2.1.2 La libertad del trabajo.....	22
2.2.2.1.3 Derecho al trabajo.....	22
2.2.2.1.4 El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario.....	23
2.2.2.1.5 El contrato de trabajo.....	23
2.2.2.1.5.1 Concepto	23
2.2.2.1.5.2 Elementos del contrato de trabajo.....	24
2.2.2.1.5.3. Los sujetos del contrato de trabajo.....	24
2.2.2.1.5.4 Los contratos de trabajo sujetos a modalidad	24
2.2.2.1.5.4.1 Concepto	24
2.2.2.1.5.4.2 Clases	24
2.2.2.1.5.5 Desnaturalización.....	24
2.2.2.1.5.6 La extinción del contrato de trabajo	26
2.2.2.1.5.6.1 Concepto	26
2.2.2.1.5.6.2 Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	24
2.2.2.1.5.7 El despido	26
2.2.2.1.5.7.1 Concepto	26
2.2.2.1.5.7.2 Características	26
2.2.2.1.5.7.3 Causales	27

2.2.2.1.5.7.4 Clases de despido	27
2.2.2.1.5.7.4.1 Despidos según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ..	27
2.2.2.1.5.7.4.2 Despidos según el Tribunal Constitucional	27
2.2.2.1.5.8 La indemnización	28
2.2.2.1.5.8.1 Concepto	28
2.2.2.1.5.8.2 Condiciones para su procedencia	28
2.2.2.1.5.9 Los beneficios sociales.....	29
2.2.2.1.5.9.1 Concepto	29
2.3 Hipótesis – Marco Conceptual	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de investigación	31
3.1.1 Nivel de investigación	31
3.1.1.1 Exploratoria	31
3.1.1.2 Descriptiva	31
3.1.2 Tipo de investigación	31
3.1.2.1. Cuantitativa	31
3.1.2.2. Cualitativa	32
3.1.3. Diseño de investigación	32
3.1.3.1 No experimental	32
3.1.3.2. Retrospectiva	32
3.1.3.3. Transversal	32
3.2 Unidad de análisis	32
3.3 Variables. Definición y Operacionalización	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	33
3.4.1. Descripción de técnicas	33
3.4.2. Descripción de instrumentos	33
3.5 Métodos de análisis de datos	34
3.5.1. De la recolección de datos	34
3.6 Aspectos éticos	34

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	36
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	40
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	46
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	54
ANEXO 01: Matriz de consistencia	55
ANEXO 02: Definición y operacionalización de la variable	56
ANEXO 03: Instrumento de recolección de información	64
ANEXO 04: Evidencia empírica del objeto de estudio	72
ANEXO 05: Procedimiento de recolección, organización calificación de datos	86
ANEXO 06: Cuadros descriptivos para la obtención de resultados	96
ANEXO 07: Carta de compromiso ético	139
ANEXO 08: Autorización de publicación de artículo científico	140

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia	36
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia	38

RESUMEN

La investigación tuvo como problemática **¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023?** 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 fue de rango: **muy alta**; y 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**.

Palabras clave: calidad, indemnización por despido arbitrario, motivación, y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: ¿**What is the quality of the first and second instance rulings on compensation for arbitrary dismissal, in file No. 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Judicial District of Santa, 2023?** The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is quantitative-qualitative, exploratory-descriptive, and non-experimental, retrospective and cross-sectional in design. The unit of analysis was a judicial file selected through convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and as an instrument a checklist validated through expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part, belonging to: the first instance sentence was of range: **very high**; and the second instance sentence: **very high**. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a **very high** rank.

Keywords: quality, compensation for arbitrary dismissal, motivation, and sentence.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La administración de justicia es un componente del orden social y una de las formas de expresión material son las sentencias que registran una decisión sobre un caso concreto; pero la problemática socio jurídico es dinámica y al parecer sobre pasa la capacidad de atención o servicios que brinda el Estado. Sobre dicho asunto se obtuvo el siguiente conocimiento:

Constitucionalmente se debe entender al trabajo bajo dos vertientes, el derecho a su acceso y el derecho a conservarlo. Zavala (2011) señala:

“En plena vigencia desde 1993, nuestra actual constitución consagra al trabajo bajo una dualidad. De un lado es un derecho y de otro lado es un deber. Se trata de un medio de realización personal que constituye la base del bienestar social”

En el sector de los pescadores industriales, a pesar de ser formal, la atipicidad en la que el pescador realiza sus labores los vuelve vulnerables a sanciones y despidos incausados que hacen necesario que los administradores de justicia pongan mayor atención en la realidad que se vive en ese sector, realidad que se agudiza en el hecho que el tratamiento de un proceso laboral en la doctrina nacional no ha sido integral y se ha perdido de vista el amplio acervo jurisprudencial que existe, tanto a nivel de justicia ordinaria como constitucional. Villasante (2009) expresa:

“El proceso laboral es un ámbito de desarrollo de la actividad jurídica que no obstante su empleo frecuente – por la naturaleza social y sumamente conflictiva de las pretensiones que a su interior se dilucidan - , su tratamiento en la doctrina nacional no ha sido integral, y en ocasiones se ha perdido de vista el amplio desarrollo jurisprudencial actualmente existente, tanto a nivel de la justicia ordinaria como de la constitucional, ambas de suma relevancia práctica. Los estudios jurídicos suelen concentrarse en el Derecho Laboral sustantivo, cuya problemática legal y política es constante; y en materia procesal el enfoque es generalmente hacia el análisis del proceso civil, lo que no permite entender en su verdadera dimensión un proceso tan

particular como el laboral, con características, instituciones y problemática propias.”
(p. 5)

Respondiendo a la necesidad de una mayor atención al sector laboral, se publicó en enero del 2010 la ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), la misma que pretende poner al alcance del trabajador un mecanismo más efectivo para una mejor tutela de sus derechos laborales. Huamán (2010) dice:

“Hasta junio del 2010, el proceso de trabajo en nuestro país estaba regulado por la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. Esta norma, después de un poco más de 14 años de existencia, ha sido derogada por una razón fácil de identificar: el proceso judicial laboral peruano, desenvuelto bajo los alcances de esta ley, no podía ser considerado como un mecanismo efectivo para que el trabajador logre una adecuada tutela de sus derechos laborales. La modernidad y el paso del tiempo *oxidaron* a la Ley N° 26636 y, por eso, urgía diseñar una norma que permitiera *renovar* al proceso de trabajo”. (p. 5)

Aun así, el problema se mantiene en el sector de los pescadores industriales, donde no se sigue el proceso que indica el marco jurídico en cuanto a dar por concluido el vínculo laboral, cometiéndose muchos despidos arbitrarios al ordenar que un pescador se baje de una embarcación sin recibir comunicación alguna en la que conozca el motivo de su desembarque o cese de labores.

Debe tenerse en cuenta que uno de los requisitos formales de un despido es que la comunicación de la extinción del contrato sea clara y precisa. Respecto a ello, Valderrama & Tovalino (2014) señalan:

“Como acto recepticio, para producir plenos efectos y suponer la extinción del contrato de trabajo, es necesario que el despido sea conocido por la otra parte (el trabajador), por esa razón se exige que la comunicación de despido sea clara y precisa.
(...)”

“(…) No hay que perder de vista que se exige que la carta de despido sea escrita con la finalidad de que el trabajador pueda conocer de manera fidedigna la decisión empresarial y ejercite su derecho de defensa”.

Una vez producido el despido arbitrario, el pescador busca la tutela resarcitoria mediante la indemnización para reparar los daños causados por la extinción del contrato de trabajo. Valderrama & Tovalino (2014) expresan:

“La legislación laboral de distintos países ha previsto una indemnización a favor del trabajador para reparar las consecuencias dañosas de la disolución del contrato de trabajo. Hay que puntualizar que la indemnización no debe entenderse como un pago de orden punitivo, pues su finalidad no es castigar al empleador sino resarcir de algún modo el menoscabo económico y moral originado por el acto de despido”.

En ese orden de ideas, la indemnización está condicionada a demostrar en primer lugar el despido arbitrario, lo que en el expediente en estudio se ha demostrado en el atípico escenario laboral de los pescadores industriales, lo cual viene siendo una tarea difícil para quienes administran justicia, toda vez que los pescadores no tienen un marco normativo laboral propio y tienen que recurrir a la legislación hecha expresamente para el régimen común, la misma que presenta muchos vacíos cuando se trata de aplicar al régimen especial de los pescadores, por lo que con este aporte se busca visualizar y poner mayor atención a este atípico escenario laboral para que el pescador industrial pueda ejercer mejor la tutela del Estado en cuanto a su derecho al acceso de trabajo y al de conservarlo, y a no ser despedido sino es por una causa justa.

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: ¿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° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023.

1.2 Formulación del 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, en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023?

1.3 Justificación de la investigación

Este informe final se realizó con la intención de dejar en evidencia la problemática del despido arbitrario en el sector de los pescadores industriales, el escenario laboral de este régimen especial, los procedimientos irregulares que siguen muchas empresas pesqueras para dar por extinguido el vínculo laboral con los trabajadores que trabajan como tripulantes en la pesca industrial y la manera en la que los magistrados administran justicia sobre este tema. El interés de este trabajo es jurisdiccional, al enriquecer jurídicamente el conocimiento del estudiante al tener a su alcance la teoría-práctica en un sector laboral atípico como el de la pesca industrial y así tener la capacidad para ser analistas y críticos de las decisiones judiciales de nuestro país en la problemática planteada tomando como referencia el estudio del expediente judicial. A través del presente informe, se buscó estudiar un proceso judicial (expediente elegido) y analizar sus sentencias tanto en primera como en segunda instancia, lo que permitió tener una visión clara de la magnitud en la que se cumple la administración de justicia en nuestro país ante casos como el planteado en el expediente en estudio; lo que puede significar un aporte para estudiantes de Derecho, abogados, magistrados y público en general, teniendo en cuenta la metodología y el rigor científico con los cuales fue tratado este tema en el presente informe.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

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

1.4.2.2 Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, 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

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Se hallaron los siguientes estudios:

Pérez, Alarcón y Durán (2019), Ecuador, Universidad Técnica de Machala, para obtener el título de abogado, presentaron el trabajo cuyo título “El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del Código del Trabajo”, el cual es una investigación descriptiva con enfoque cuanti-cualitativo en la ciudad de Machala. La estrategia metodológica fue sistematizada mediante los métodos científicos de investigación: histórico-lógico, revisión documental, analítico-sintético, estadístico y triangulación de datos. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta a 120 trabajadores seleccionados aleatoriamente y una entrevista a 35 especialistas del Derecho Laboral escogidos intencionalmente.

El objetivo de este estudio fue caracterizar la aplicación del Código del Trabajo en lo relativo al despido intempestivo en la ciudad de Machala. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) La indemnización por despido intempestivo no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, educación, etc. del trabajador y su familia.
- 2) La escala propuesta para la indemnización en el artículo 188 del Código del Trabajo debe ser modificada, para que realmente sea una compensación económica por los daños materiales y morales causados por el empleador.
- 3) La indemnización por este concepto es más una institución que procura persuadir al empleador de la aplicación del despido intempestivo, que una compensación económica al trabajador por los perjuicios ocasionados y por los años de entrega en beneficio del empleador.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Huanayque (2017) hizo el trabajo titulado “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, el objetivo fue analizar el grado de afectación de

los derechos fundamentales del trabajador cuando se le niega la tutela reparadora, ya sea resarcitoria o restitutoria, pese a la denuncia de la lesión de sus derechos fundamentales cuando se aplica de forma arbitraria la sanción de despido, al cual el trabajador ha calificado como fraudulento pero que, a criterio del juez laboral, no lo considera como tal. Y las conclusiones fueron las siguientes:

- 1) Se ha llegado a demostrar que, la adopción de criterios interpretativos en la aplicación del despido fraudulento que se encuentran limitados solamente a los supuestos establecidos en el caso Llanos, sin tener en consideración el escenario jurisprudencial desarrollado posteriormente por el Tribunal Constitucional, no es suficiente para otorgar una adecuada tutela reparadora cuando se produce un despido con vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.
- 2) Se requiere de la adopción de un criterio interpretativo amplio, que reconozca las características del despido fraudulento, los criterios jurisprudenciales en los cuales se ha extendido la aplicación del mismo, y sobre todo, los fundamentos esenciales establecidos tanto en el caso Fetratel como en el caso Llanos, para otorgar un adecuada protección contra el despido arbitrario, no vaciar de contenido la causa justa como contenido esencial del derecho al trabajo, y mantener vigente la proscripción de la arbitrariedad y el abuso del derecho por parte del empleador. Lo contrario significaría convalidar un ejercicio abusivo de las facultades del empleador y la generación de procesos ineficaces, abdicando con ello, su labor de primer guardián de la Constitución.

2.1.3 Antecedentes locales o regionales

Amez (2015) presentó su trabajo bajo el título “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el Expediente N° 2007-00410-02501-Jr-La-07, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2015.” 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: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas de tipo procesales

2.2.1.1 El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1 Concepto

Fernández (2016) señala: El Proceso Ordinario Laboral. – “Es el que soporta la mayor carga procesal, por tener amplia competencia material en atención al artículo II de la NLPT, este proceso está estructurado en dos audiencias; en la audiencia de Conciliación se identifica a las partes, el demandado contesta la demanda. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, también incurre en rebeldía sin necesidad de declaración expresa si asistiendo no contesta la demanda, o el representante o apoderado no cuenta con poderes suficiente para conciliar. La Audiencia de Juzgamiento se caracteriza por ser fundamentalmente un debate oral de posiciones, presididas por el juez, y contiene las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.”

2.2.1.1.2. Etapas del Proceso

2.2.1.1.2.1 Ingreso de demanda

Varela (2019) expresa: “El demandante ingresa su demanda por mesa de partes para que sea calificada dentro del término prescriptorio o de caducidad que a su pretensión le corresponda.

El Juzgado (cuando admita la demanda) notificará al demandado la acción a su domicilio electrónico señalado para efectos tributarios, y al demandante lo notificará en su casilla electrónica señalada en su demanda.

En el mismo auto admisorio dispondrá a la parte demandante que corra traslado de la

demanda al domicilio real de la empresa mediante conducto notarial en el término perentorio de dos días hábiles de expedido el auto admisorio.

La citación a las partes a audiencia de conciliación debería ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la demanda.

La oportunidad para contestar la demanda se llevará a cabo en la audiencia de conciliación.”

2.2.1.1.2.2 Audiencia de Conciliación

Anhuaman & Esmeralda (2018) expresan: “El sistema procesal peruano contempla la conciliación como una alternativa de solucionar el conflicto litigioso antes de emitirse sentencia y luego de sanearse el proceso, constituyendo de esta forma la conciliación un acto procesal obligatorio y bajo la dirección del juez (salvo en procesos en que la cuestión litigiosa sea de puro derecho), por medio del cual las partes o sus representantes proponen una fórmula conciliatoria o en su caso el Juez, con el objeto de dar fin al proceso litigioso, cuyos acuerdos tienen los efectos de la cosa juzgada y sancionando a quien se resista al cumplimiento de lo pactado”

2.2.1.1.2.3 Audiencia de Juzgamiento

Anhuaman & Esmeralda (2018) nos dicen: “La audiencia de juzgamiento inicia con:

La acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si dentro de los 30 días naturales ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Art. 44.”

2.2.1.1.2.3.1 Etapas de la Audiencia de Juzgamiento:

Etapa de Confrontación de Posiciones:

Inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hechos que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Etapa de Actuación Probatoria:

a) El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa

juzgada o hechos notorios.

- b) El juez enuncia la admisión de los medios probatorios referidos únicamente a los hechos que necesitan actuación probatoria.
- c) Las pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas, las cuales serán admitidas solo si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- d) El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
- e) Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Se suspende la audiencia solo si es imprescindible la inspección judicial.
- f) La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Alegatos y Sentencia:

Finalizada la actuación probatoria los abogados presentarán oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia.

2.2.1.1.3 Principios aplicables

Ayvar (2010) dice: “La Ley N° 29497, como ya lo manifestamos, ha regulado algunos de los principios procesales laborales reconocidos por la Constitución del Estado, la doctrina y la anterior Ley N° 26636, y que pretendemos analizar a continuación:

a) El principio de oralidad

El artículo 12 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que, “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”.

En la Nueva Ley procesal de Trabajo, podemos identificar algunas características del principio de oralidad, como son:

- Se pretende asegurar la concentración, la celeridad e inmediación en los procesos, superando así el retardo y congestión de causas.
- A través de la oralidad se pone en contacto al juez con las partes y otros comparecientes, y permite al juez conocer más de cerca el problema suscitado entre las partes, conocer los hechos y darse una idea probada de lo ocurrido.
- La oralidad permite al juez un rol más activo y su actuación como director del proceso, que lo habilita para dirigir y agilizar el proceso.
- Hace posible una mejor y mayor preparación de los participantes, en especial de los abogados que deben tener pleno conocimiento de asuntos litigiosos y expresar sus posiciones debidamente orientado a éstas, a efecto de presentar sus alegatos tanto de apertura como de cierre, así como estar debidamente preparados para el momento de interrogar a las partes y a testigos.

b) El principio de inmediación

La inmediación, garantiza que el juez esté presente en todas las etapas del proceso y sea éste quien reciba las posiciones de las partes y actúe los medios de prueba.

“El juez debe estar presente en la realización de las audiencias, de lo contrario éstas no se realizan. La nueva ley procesal de trabajo exige que las audiencias y actuación de medios probatorios se realicen ante el juez, ya que él es el encargado de dirigir e impulsar el proceso laboral. (Artículo 21).”

c) El principio de concentración

Mediante este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, se persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efecto que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto de las partes. Se pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo.

El artículo 44 de la Ley en comento señala que, en el proceso ordinario, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; y el artículo 49 señala que en el proceso abreviado concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación

probatoria, alegatos y sentencia, las que se realizan una seguida de la otra.

d) Principio de celeridad procesal

Persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estructurarse sobre plazos breves, pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva; asimismo se halla representado por la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas.

e) Principio de economía procesal

Este principio no está deslindado del todo con el de concentración. Busca que los actos procesales sean simplificados y de trámites sencillos, a efecto que se dé inicio, se tramite y decida el proceso en los plazos establecidos. El juez debe velar por la pronta solución del conflicto y que las actuaciones se realicen en el menor número posible de actos áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo¹⁶⁶.

f) Principio de veracidad

Las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad. Dado que el juez dirige la audiencia debe procurar que ésta se conduzca con veracidad, impide y sanciona la conducta contraria a los deberes de veracidad y probidad, por lo que su afectación puede sancionarse con la imposición de multa según lo permite el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

g) Principio de igualdad real de las partes

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en el artículo III de su Título Preliminar, señala que “en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes.”

h) Principio de realidad de los hechos

El artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que “los jueces privilegian el fondo sobre la forma, que conocemos como el principio de primacía de la realidad.” Este principio, según lo ha definido el maestro uruguayo Américo Plá, “Es la primacía de los

hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias.”; ello implica según señala el citado doctrinario, que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o de lo que aparece de los documentos.”

i) Principio de buena fe procesal

Este principio exige a las partes actuar en el proceso con probidad y lealtad, con el fin de impedir cualquier conducta que tipifique fraude procesal, en cualquiera de sus formas como el dolo, la colusión, la simulación o el abuso de derecho.

j) Principio de gratuidad

Este principio garantiza el acceso a la justicia sin costo. El artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta unidades de referencia procesal.

k) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Este principio pretende evitar que el prestador de servicios, en su condición de parte débil de la relación laboral, por razón de necesidad acepte actos de disposición de derechos laborales, burlando así la protección que las leyes de contenido laboral le otorgan. Este principio se encuentra reconocido en el artículo 26, numeral 2) de la Constitución Política del Estado.

l) Principio pro actione o favor actionis

El artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, por lo que reconoce la aplicación del llamado principio pro actione o favor actionis.

m) Principio del debido proceso

La Constitución Política del Estado reconoce el principio del debido proceso en su artículo 139 inciso 3, que incluye el debido proceso sustantivo como el debido proceso procesal:

n) Principio de Tutela Jurisdiccional

Este principio es entendido como “... el derecho que todos tenemos de acudir a los

tribunales estatales para obtener la protección de nuestros derechos e intereses (abstractamente reconocidos por el ordenamiento jurídico), a través de un proceso que respete tanto los derechos del demandante como del demandado, y cuyo resultado práctico y concreto se encuentre asegurado por un adecuado conjunto de instrumentos procesales puestos a disposición del orden jurisdiccional por el propio ordenamiento jurídico procesal”.

o) Principio de razonabilidad

Sobre el principio de razonabilidad Marcial Rubio señala:

“El principio de razonabilidad exige que las conductas –o en términos jurídicos, los actos-, para dar el significado de contenido voluntario que los sujetos realizan frente a los hechos y circunstancias, deben cumplir el requisito de ser generalmente aceptados por la colectividad como adecuada respuesta a los retos que presenta la realidad frente a actuar humano jurídicamente relevante”.

2.2.1.1.4 La audiencia

2.2.1.1.4.1 Concepto

Chanamé (2020) expresa: “Así, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, a sus abogados y a terceros participantes en cualquier momento.”

2.2.1.1.4.2 Clases de audiencia:

- Audiencia de Conciliación: Chanamé (2020) señala: “(...) procederá la conciliación una vez recibida la contestación de la demanda. El juez debe citar a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.”

“En el proceso abreviado laboral hay una audiencia única, la cual se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, una seguida de la otra (...)”

“La audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral se realiza en **acto único** y concentra las etapas de **confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.**”

2.2.1.1.4.3 Audiencias aplicadas en el caso concreto

Audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento.

2.2.1.1.5 Los puntos controvertidos

2.2.1.1.5.1 Concepto

Hidalgo (2018) expresa: “Como podemos apreciar, el pleno jurisdiccional establece que los puntos controvertidos, serían aquellos hechos sobre los cuales las partes tienen discrepancias, es decir serían los “hechos jurídicos o con relevancia jurídica”, que las partes alegan a través de su demanda y contestación de la demanda o reconvencción, que han sido negados o cuestionados por la otra parte.”

2.2.1.1.5.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

Conforme se desprende de los medios probatorios y las versiones contenidas en los escritos postulatorios de ambas partes, así como las alegaciones hechas en la audiencia de juzgamiento, no existe cuestionamiento al vínculo laboral, quedando como suceso a dilucidar si el hecho de impedir al demandante seguir cumpliendo faenas de pesca, sin la suspensión del pago de la participación de pesca, importa la existencia del despido cuya indemnización es materia de reclamación.

2.2.1.1.6. Los sujetos del proceso

2.2.1.1.6.1 Concepto

Arce (2015) dice: “Finalmente, los principios como fundamentos de una acción juegan en torno a los comportamientos de los sujetos que conforman el proceso laboral. Y estos sujetos no son otros que las partes y el juez.”

2.2.1.1.6.2 El Juez

Burgos (2013) dice: “Ello significa que el juez laboral debe ejercer un control riguroso sobre

la conducta procesal de las partes, a fin garantizar el cumplimiento de los fines del proceso. En efecto, de ameritar el caso, el juez laboral debe actuar con severidad frente a las conductas perniciosas de las partes que afecten el principio de buena fe procesal, y, por ende, el normal desarrollo de las audiencias y el proceso laboral en sí. Sin embargo, se debe dejar en claro, que no se trata de construir la imagen de un juez laboral sancionador o que el proceso laboral se convierta en uno de esa índole, sino de aplicar las sanciones que correspondan dentro del marco de la razonabilidad y proporcionalidad.”

Sobre los principios del proceso laboral, Arévalo (2018) expresa: “El principio de inmediación conjuntamente con el de oralidad y el principio de concentración son los pilares del nuevo proceso laboral peruano. Según este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad.”

2.2.1.1.6.3 Las partes

2.2.1.1.6.3.1 Concepto

(CNMProlabora.pdf, 2012) expresa: “En un proceso laboral pueden comparecer como partes: el trabajador (persona natural que pone a disposición del empleador sus servicios a cambio de una remuneración) y el empleador (persona natural o jurídica que se encuentra obligado al pago de una remuneración por los servicios que presta el trabajador)”.

2.2.1.1.6.3.2 El demandante y demandado

Arce (2015) dice: “Por último, la relación jurídico-procesal instaurada crea derechos y obligaciones para el juez y para las partes. Como toda relación jurídica contiene prestaciones que los sujetos de la relación deben cumplir. A una parte le corresponde la acción; y a otra, la contradicción, así como al juez le corresponde dirigir el proceso con imparcialidad, honestidad y respeto a la oportunidad. Estas prestaciones son complejas porque se extienden en el tiempo y en diferentes actos concretos. Pero, todos estos actos se reconducen a las mismas prestaciones. Las prestaciones mencionadas son las que generan el elenco de derechos y obligaciones de los sujetos inmersos en la relación procesal. Por

ejemplo, el actor debe actuar de buena fe y sin generar dilaciones injustificadas de las actuaciones procesales, y también el juez está obligado a actuar con imparcialidad y honestidad. El actor debe presentar su demanda en el plazo fijado por ley, pues de lo contrario caducará su derecho de acción”.

2.2.1.2 La prueba

2.2.1.2.1 Concepto

Arévalo (2012) afirma: “La NLPT no define los medios de prueba ni señala su finalidad, es por ello que nos permitimos definirlos como las herramientas procesales aportadas por las partes y excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar dentro del proceso sus afirmaciones sobre hechos y producir convicción en el juzgador”.

2.2.1.2.2 Objeto de la prueba

Arévalo (2012) expresa: “(...) no basta tan solo con realizar meras afirmaciones sobre los hechos que han dado lugar al conflicto, sino que, por el contrario, las partes involucradas se encuentran en la necesidad de generar certeza en la persona encargada de resolver respecto a que sus afirmaciones constituyen la versión más confiable de lo que realmente ocurrió.”

2.2.1.2.3 Valoración de la prueba

Arévalo (2012) señala: “Respecto a la finalidad de los medios probatorios, Carrión nos dice: “La finalidad de los medios probatorios es la acreditación judicial de la certeza de los hechos controvertidos, sobre cuya base el juzgador va a declarar el derecho pretendido; esa determinación se hace utilizándose, como se ha anotado, los medios probatorios permitidos por el ordenamiento procesal”.

2.2.1.2.4 Pruebas actuadas en el proceso examinado

Boletas de pago de remuneraciones que acredita el vínculo laboral con la demandada, Protesto de Mar presentado ante la Capitanía de Puerto de Chimbote dejando constancia que la demandada no permitió el embarque del demandante, copia del Acta de SUNAFIL en la que se verifica el despido arbitrario del demandante, carta notarial de la demandada que envía al demandante tratando de justificar su despido exonerándole de laborar los días que le faltan para cumplir los 65 años.

2.2.1.3 La sentencia

2.2.1.3.1 Concepto

Respecto a la sentencia, Rioja (2017) expresa que “la sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, porque en ella no solo se pone fin al proceso, sino que el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto”.

2.2.1.3.2 Partes de la sentencia

2.2.1.3.2.1 Parte expositiva

Al tratar sobre las partes de una sentencia. Rioja (2017) afirma que “en primer lugar tenemos la parte expositiva que tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento.

Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. Ello implica que solamente encontremos los principales actos procesales realizados durante el desarrollo del proceso, mas no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo; así, como ejemplo, no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución.”

2.2.1.3.2.2 Parte considerativa

Rioja (2017) manifiesta que “en esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta.”

2.2.1.3.2.3 Parte resolutive

Para Rioja (2017) la parte resolutive “viene a ser el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden.

Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo.”

2.2.1.3.3 La motivación en la sentencia

Para Rioja (2017), “la motivación de las resoluciones judiciales constituye un elemento del debido proceso y, además se ha considerado que son el principio y derecho de la función jurisdiccional consagrado en el inciso quinto del artículo 139 de la Constitución Política, la misma que ha sido recogida en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el inciso sexto del artículo 50 e incisos 3 y 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, y cuya contravención origina nulidad de la resolución conforme a las dos últimas normas procesales antes mencionadas.

2.2.1.3.4. Concepto de motivación

Constituye uno de los deberes primordiales que tienen los jueces para con las partes y para con la correcta administración de justicia, puesto que, a través de ella, se compruebe el método de valoración de las pruebas evitando de esta manera la existencia de arbitrariedades y la afectación al debido proceso.”

2.2.1.3.5 El principio de congruencia en la sentencia

2.2.1.3.5.1 Concepto

La congruencia, según Rioja (2017) “viene a constituir la conformidad entre la sentencia y las pretensiones planteadas por las partes en los actos postulatorios. En ese sentido, las resoluciones que ponen fin al proceso, deben ser acordes con las pretensiones propuestas ante

el órgano jurisdiccional al demandar, contestar y en su caso al reconvenir, sin que existan circunstancias posteriores que modifiquen los términos que dio origen al conflicto de intereses. En el caso que sea notoria la discrepancia entre la sentencia y las pretensiones que se manifiestan en la fijación de puntos controvertidos, las partes se encuentran en la posibilidad de plantear los medios impugnatorios que le franquea la norma procesal con la finalidad de buscar su revocación o anulación. Así también se transgrede el principio de congruencia procesal cuando, la decisión del juez no solo omite pronunciarse sobre los hechos alegados por en la demanda y contestación, sino también en el caso que se pronuncie sobre hechos no alegados por los justiciables, lo que se encuentra regulado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Civil el cual establece que: “El Juez (...) no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos a los alegados por las partes.”

2.2.1.3.6 Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.3.6.1. La claridad

Garcés (2014) señala: “Una de las principales normas legales que se refiere al contenido de las resoluciones es el artículo 122° del Código Procesal Civil. Este, en sus incisos 3 y 4, sostiene lo siguiente, sobre el contenido de las resoluciones:

“Las resoluciones contienen (...) 3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente (...)”

2.2.3.6.2. La Sana Crítica

Cusi (2018) expresa que “la Sana Crítica La Sana es un sistema de valoración de prueba libre, pues el juzgador no está supeditado a normas rígidas que le señalen el alcance que debe reconocerse a aquéllas; es el conjunto de reglas establecidas para orientar la objetividad y la actividad intelectual en la apreciación de éstas, y una fórmula de valoración en la que se

interrelacionan las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, las cuales influyen de igual forma en la autoridad como fundamento de la razón, el Juez apreciará la prueba de acuerdo a las reglas de la Sana Crítica”.

2.2.3.6.3. Las Máximas de la experiencia

Limay (2021) expresa que “Las máximas de experiencia han sido concebidas desde la doctrina como criterios o reglas de valoración de las pruebas que pertenecen al sistema de valoración racional o de sana crítica bajo el cual se guía nuestro sistema procesal. Las máximas de experiencia se constituyen en herramientas o medios empleados para la adecuada valoración judicial”.

2.2.1.4 Medios impugnatorios

2.2.1.4.1 Concepto

En el proceso, los medios de impugnación son correctivos que se invocan para eliminar vicios e irregularidades de los actos procesales, a fin de perfeccionar la búsqueda de la justicia. Estos medios no surgen por voluntad del juez, sino por obra exclusiva de las partes, en ejercicio del principio dispositivo que acompaña al proceso civil, a tal punto que las partes pueden convenir la renuncia a la impugnación (ver el artículo 361 del CPC). No solo busca reclamar contra los vicios del proceso sino una mejor manera de lograr la correcta aplicación del Derecho, para lograr en definitiva la paz. (Ledesma Narváez, 2008, p. 122).

Coca (2021) señala que “en conclusión, los medios impugnatorios involucran una solicitud de revisión de un acto procesal, presuntamente afectado de un vicio o error, realizada por una de las partes o un tercero legitimado o bien al mismo juez que resolvió las pretensiones formuladas en el acto procesal mencionado o al juez superior.

2.2.1.4.2 Clases

Coca (2021) señala que “los medios impugnatorios contenidos en el CPC, es decir, la reposición, la apelación, la casación y la queja son recursos ya que mediante la interposición de estos se busca cuestionar actos procesales contenidos en resoluciones por adolecer presuntamente de algún vicio o error.”

2.2.1.4.3 Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

Apelación de la demandada.

2.2.2 Bases teóricas de tipo sustantivas

2.2.2.1 El Trabajo

2.2.2.1.1 Concepto de trabajo

Paredes (2019) expresa que el trabajo “es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad.

2.2.2.1.2 La libertad de trabajo

La libertad de trabajo, según Paredes (2019), “está constituida por un conjunto de decisiones asociadas al trabajo. Así, forma parte de dicha libertad el derecho a decidir si trabajar o no trabajar, así como a trabajar por cuenta propia (trabajo independiente) o para otros (trabajo subordinado o dependiente). También la libertad de trabajo comprende el derecho a cambiar libremente de empleo o a decidir ya no trabajar (derecho de cese)”.

2.2.2.1.3 Derecho al trabajo

Paredes (2019) afirma que “el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. El año 1848, con ocasión de la revolución de febrero en Francia, históricamente por primera vez se enuncia el derecho al trabajo, como parte de las demandas del movimiento de trabajadores. El gobierno provisional francés, el 25 de febrero de 1848, mediante una proclama reconoció el derecho al trabajo.”

La Constitución Política del Perú, en su Art. 22, respecto a la protección y fomento del empleo establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Asimismo, la misma carta magna, en su Art. 23, en relación del Estado con el trabajo,

expresa: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

2.2.2.1.4 El derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario”

El derecho al trabajo acarrea dos vertientes: una aspiración legítima a acceder a un empleo y otra la de conservarlo. Blancas (2002) nos dice:

“Y, ello, porque, en primer término, debe advertirse que la consagración por nuestra Constitución del «derecho al trabajo», acarrea consecuencias sobre la normativa del despido, en cuanto, conforme antes se ha señalado, este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima a tener o acceder a un empleo, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razonabilidad, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al «derecho al trabajo» el desempleo original, de quien llega a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupa, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios.”

2.2.2.1.5 El contrato de trabajo

2.2.2.1.5.1 Concepto

Chávez (2011) expresa: “El contrato de trabajo es la génesis de la relación laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador; así como las condiciones especiales dentro de las cuales se desarrollará la relación laboral.”

2.2.2.1.5.2 Elementos del contrato de trabajo:

Respecto a los elementos del contrato de trabajo, Chávez (2011) afirma:

“Para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que confluayan tres elementos indispensables:

- Prestación personal de servicios
- remuneración y
- vínculo de subordinación jurídica.”

2.2.2.1.5.3 Los sujetos del contrato de trabajo

Chávez (2011) señala: “La institución básica del Derecho Laboral es el contrato de trabajo, definido como aquel acuerdo voluntario entre el trabajador (necesariamente una persona natural) y el empleador (que puede ser una persona natural o jurídica) en virtud del cual el primero se obliga a disposición del segundo, su propio trabajo, a cambio de una remuneración (...)”

2.2.2.1.5.4 Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.1.5.4.1 Concepto

Ferro (2019) manifiesta: “La contratación atípica determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual. En materia de forma, la ley establece que deben celebrarse por escrito (art. 4 LPCL) y detallarse expresamente la causa que sustenta su celebración, su plazo y las demás condiciones de la relación laboral, siendo estos requisitos de validez de la contratación temporal (art. 72 LPCL). En lo relativo a su vigencia, la ley regula los plazos aplicables a cada modalidad contractual. Pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador siempre que la causa *se* encuentre justificada y que en conjunto la duración máxima no supere los cinco años (art. 74 LPCL).”

2.2.2.1.5.4.2 Tipología (clases)

Respecto a ello, Ferro (2019) sostiene: “Los contratos sujetos a modalidad han sido calificados en la LPCL como:

a) Contratos de naturaleza temporal: Se admite la contratación temporal:

- Por el inicio o lanzamiento de una nueva actividad.
- Por necesidades del mercado
- Por reconversión empresarial

b) Contratos de naturaleza accidental:

- Contrato ocasional: Este contrato responde a necesidades transitorias de la empresa, distintas de las actividades productivas habituales que ésta desarrolla.
- Contrato de suplencia: Este contrato está destinado al reemplazo temporal de un trabajador incurso en un supuesto de suspensión de su contrato de trabajo. La duración del contrato será la que resulte necesaria según las circunstancias(art. 61 LPCL).
- Contrato de emergencia: En este supuesto la contratación temporal se justifica por la necesidad de atender una situación de caso fortuito o fuerza mayor. Su duración está vinculada a la duración de la emergencia (art. 62 LPCL).

c) Contratos de obra o servicio:

- Contrato para obra determinada o servicio específico: Este tipo de contrato faculta la contratación temporal por el tiempo que sea necesario para la culminación de una obra o servicio específico. Su duración está vinculada a la terminación de la obra o servicio (art. 63 LPCL).
- Contrato intermitente: Este contrato está previsto para la contratación de personal destinado a la ejecución de actividades permanentes que son discontinuas por su naturaleza. En estricto, no se trata de un contrato temporal, puesto que la necesidad es permanente.

Contrato de temporada: Este contrato tiene por objeto que el empresario y el trabajador acuerden que este último atienda necesidades propias de) giro de la empresa que se cumplen solo en determinadas épocas del año y tienden a repetirse en períodos equivalentes e n cada ciclo (arts. 67 a 71 LPCL).”

2.2.2.1.5.5 Desnaturalización

Siendo el contrato de trabajo de los pescadores uno de modalidad intermitente pero indefinido, no aplica la desnaturalización del mismo.

2.2.2.1.5.6 La extinción del contrato de trabajo

2.2.2.1.5.6.1 Concepto

Ferro (2019) expresa: “En este contexto, al ser el trabajo la principal fuente de ingresos o subsistencia del trabajador, el ordenamiento prevé garantías para que la relación laboral se extinga cuando existan causas que lo justifiquen. Así pues, se termina la estabilidad laboral, la que establece sanciones o penalidades, e incluso la reposición, frente a cualquier tipo de extinción *ad nutum* por parte del empleador, esto es, librada a su exclusiva voluntad.”

2.2.2.1.5.6.2 Causas de la extinción del contrato de trabajo

Por voluntad de una de las partes:

Ferro (2019) dice: “En nuestro ordenamiento se ha regulado tanto la decisión del trabajador como del empleador de dar por culminada la relación de trabajo. Cuando es por voluntad del trabajador, estaremos frente a la renuncia; y cuando sea por voluntad del empleador, se tratará del despido.”

2.2.2.1.5.7 El despido

2.2.2.1.5.7.1 Concepto

Respecto al despido, Ferro (2019) expresa: “Es el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador. Sin embargo, frente a esta facultad se erige la garantía de la estabilidad laboral, toda vez que, en último término, ésta se concibió para limitar o restringir dicha facultad, de modo que solo pueda ejercerse cuando medie causa justificada.

2.2.2.1.5.7.2 Características del despido

Ferro (2019) señala: “Si el empleador verifica la ocurrencia de los supuestos que habilitan el despido por capacidad o conducta del trabajador, deberá imputarle por escrito las causales

que determinarían su despido y otorgarle un plazo no menor de seis días naturales para que formule *sus* descargos o de treinta días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. No se otorgará dicho plazo en los casos de falta grave flagrante en los que no resulte factible dicha posibilidad.”

2.2.2.1.5.7.3 Causales de despido

Alva (2016) expresa: “En el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se señala que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es “indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada”. Del mismo modo, los artículos 23, 24 y 25 enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador”

2.2.2.1.5.7.4 Clases de despido

2.2.2.1.5.7.4.1 Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

Neves (2015) señala: “Hay en su artículo 34 dos tipos de despidos; el primero, con dos subtipos. Este es el despido arbitrario, que comprende el incausado (en el que no se expresa motivo) y el injustificado (en el que se invoca un motivo, pero no se prueba en el proceso judicial). Se repara solo con una indemnización. El segundo, es el despido nulo (que vulnera ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación y la tutela jurisdiccional efectiva). Se repara, a elección del trabajador, con la reposición o una indemnización.

2.2.2.1.5.7.4.2 Clases de despido según el Tribunal Constitucional

Despido fraudulento:

Neves (2015) expresa: “Se produce cuando: “[se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente

inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad [...]; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la «fabricación de pruebas»”.

El despido fraudulento se asemeja más al injustificado que al incausado, porque tiene imputación. Solo que esta se produce en un contexto de malicia, que debe ser probado por el demandante.”

Descripción del despido en el caso concreto

Se amparó la demanda otorgándose la indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.1.5.8 La indemnización

2.2.2.1.5.8.1 Concepto

Cubas & Moschella (2019) señalan: “La normatividad laboral peruana adopta una forma económica de controlar el empleo indiscriminado del despido sin causa, generando de esta manera un tipo de resistencia a la terminación de la relación laboral (Paredes, 2015). En efecto, el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral prevé que cuando hay un despido arbitrario se genera el derecho en beneficio del trabajador al abono de una suma indemnizatoria, reparación resarcitoria, como único desagravio por el daño infligido. Esta indemnización, en el supuesto de trabajadores con vínculo laboral de duración indeterminada, es equivalente a 1.5 de la remuneración por cada año de servicios con un tope de doce (12) remuneraciones (artículo 38 Ley de Productividad y competitividad Laboral).”

2.2.2.1.5.8.2 Condiciones para su procedencia

El artículo 34° del TUO define el despido arbitrario, señalando su consecuencia, en los siguientes términos: “si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”.

2.2.2.1.5.9 Los beneficios sociales

2.2.2.1.5.9.1 Concepto

Toyama (2018) expresa: “Desde nuestra perspectiva, los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc.; lo relevante es lo que perciba el trabajador por su condición de tal.”

2.3 Hipótesis

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 arbitrario, en el expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa, 2023 ambas son de rango muy alta.

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).

La sana crítica: Barrios (2003) señala: “(...) la sana crítica es el arte de juzgar, atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error, mediante la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad y las ciencias y artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer, con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se produce en el proceso”.

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).

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Nivel de investigación

3.1.1.1. Exploratoria:

La investigación 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.

3.1.1.2 Descriptiva:

Se describieron 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.

3.1.2. Tipo de investigación

3.1.2.1 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.

3.1.2.2. Cualitativa

“La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.1.3. Diseño de investigación

Diseño (Conjunto de métodos que se usan para recolectar y analizar a la variable)

3.1.3.1. 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).

3.1.3.2 Retrospectiva:

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

3.1.3.3 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).

3.2 Unidad de análisis

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”. (Centy, 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° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05, Distrito Judicial del Santa, 2023 que trata sobre indemnización por despido arbitrario.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Variable:

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”.

Operacionalización: Coronel-Carbajal (2023) expresa:

“La operacionalización de variables consiste en un conjunto de técnicas y métodos que permiten medir la variable en una investigación, es un proceso de separación y análisis de la variable en sus componentes que permiten medirla”.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Descripción de Técnicas

Sánchez (2022) señala que “Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación.” (Hernandez & Duana, 2020).

3.4.2 Descripción de Instrumentos

Medina, Rojas, Bustamante, Loaiza, Martel & Castillo (2023) dicen que “Un instrumento de investigación es una herramienta específica utilizada para recopilar y analizar información en el proceso de investigación. Estos instrumentos pueden incluir fichas de cotejo, cuestionarios, escalas de medición, fichas de entrevistas estructuradas, pruebas estandarizadas, entre otros. Los instrumentos de investigación ayudan a los investigadores a obtener

información precisa y confiable sobre su tema de estudio y a llegar a conclusiones válidas y confiables”.

3.5. Método de análisis de datos

Los procedimientos comprenden desde el recojo de datos, obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inicia con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos fueron agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia se agruparon los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. Finalmente, los resultados se presentaron en cuadros.

3.5.1 De la recolección de datos

En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) está el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

3.6. Aspectos éticos

Para todas las actividades de investigación realizadas en la ULADECH los principios éticos que las rigen son:

- a. **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** su dignidad, privacidad y diversidad cultural.
- b. **Cuidado del medio ambiente:** respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza.
- c. **Libre participación por propia voluntad:** estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de manera inequívoca su voluntad libre y específica.

- d. **Beneficencia, no maleficencia:** durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.
- e. **Integridad y honestidad:** que permita la objetividad imparcial y transparencia en la difusión responsable de la investigación.
- f. **Justicia:** a través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes.

Según Reglamento de Integridad Científica en la investigación versión 001 (Año 2023)
Uladech Católica.

IV RESULTADOS

Cuadros consolidados de resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

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	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 primera instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta							
										[7 - 8]							
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana							
									[3 - 4]	Baja							
	Parte								[1 - 2]	Muy baja							
			2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta							
									[13 - 16]	Alta							
																	39

	considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: Cuadros descriptivos, anexo 6.1, 6.2 y 6.3, del presente informe.

Lectura: El cuadro 1 demuestra la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023; se califica dentro del rango de **muy alta** calidad. Considera las siguientes dimensiones: expositiva, considerativa y resolutiva. La dimensión expositiva califica de **muy alta** calidad; la dimensión considerativa de **muy alta** calidad y; la dimensión resolutiva de **muy alta** calidad.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

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					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
										[5 - 6]	Mediana				
										[3 - 4]	Baja				
										[1 - 2]	Muy baja				
	Parte		2	4	6	8	10								
															39

	considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[9- 12]	Mediana						
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja						
Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia		1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
						X			[7 - 8]	Alta						
	Descripción de la decisión						X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						

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

Fuente: Cuadros descriptivos, anexo 6.4, 6.5 y 6.6, del presente informe.

Lectura: El cuadro 1 demuestra la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023; se califica dentro del rango de **muy alta** calidad. Considera las siguientes dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. La dimensión expositiva califica de **muy alta** calidad; la dimensión considerativa de **muy alta** calidad y; la dimensión resolutive de **muy alta** calidad.

V. DISCUSIÓN

Respecto a la sentencia, Rioja (2017) expresa que “la sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, porque en ella no solo se pone fin al proceso, sino que el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto”.

Al tratar sobre las partes de una sentencia. Rioja (2017) afirma que “en primer lugar tenemos la parte expositiva que tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento”, lo que se ha cumplido en el objeto de estudio.

En la sentencia de primera instancia, en la parte expositiva, se observa que se cumplió con expresar de manera clara la postura del demandante y su pretensión, quien argumenta que se ha vulnerado su derecho al trabajo y a no ser despedido sin causa justa, presentando pruebas para demostrar que la empresa demandada decidió de manera unilateral la extinción del vínculo laboral, lo que convierte su acción en un despido arbitrario resarcible con la indemnización que está solicitando por la vía judicial.

Asimismo, se expresa que la demandada cumplió con absolver la demanda, contradiciéndola, y que luego de las audiencias de conciliación y de juzgamiento, y después de actuar los medios probatorios presentados por ambas partes y de escuchar sus alegatos de apertura y de cierre, corresponde al juez emitir sentencia.

Al referirse a la parte considerativa, Rioja (2017) manifiesta que “en esta parte encontramos los fundamentos o motivaciones que el juez adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, sino que realiza una evaluación conjunta”.

En el presente caso, el juez señala en sus considerandos que el debido proceso garantiza la protección de los derechos fundamentales a través de un proceso judicial con derecho real a la defensa del individuo, producir pruebas y obtener una sentencia de acuerdo a ley.

El juez invoca derechos fundamentales que debe cautelar su judicatura, garantizando un proceso justo y dentro de los alcances de la nueva Ley Procesal de Trabajo. Invoca el respeto a la Constitución Política del Perú y su artículo 27° respecto a que un trabajador está protegido por la Ley contra un despido arbitrario, existiendo abundante jurisprudencia referente a la doble vertiente del derecho al trabajo: Tener acceso a un puesto de trabajo y a no ser despedido sin causa, por lo que corresponde valorar los medios probatorios para verificar si hubo vulneración a este derecho, determinándose que no hay cuestionamiento de la demandada respecto al vínculo laboral, correspondiendo pronunciarse sobre las posturas de ambas partes, entendiéndose que la demandada argumenta que no impidió que el trabajador siguiese laborando, sino que como estaba próximo a cumplir con la edad obligatoria de jubilación, le exoneró de embarcarse una semana antes de cumplir 65 años y le pagó esa semana de pesca, por lo que no lo despidió. Respecto a ello, el juez expresa que ese supuesto no figura en el artículo 2 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que la acción realizada por la demandada es un hecho arbitrario, ya que el cese se materializó por razones diferentes a lo que establece expresa y taxativamente la citada norma, determinando además que la demandada no siguió el debido proceso en el cese.

Señala que luego de quedar demostrado el despido arbitrario, conforme al sistema legal y la jurisprudencia en el Tribunal Constitucional y Corte Suprema de Justicia de la República, corresponde al trabajador solicitar la indemnización o la reposición al puesto de trabajo; por lo que siendo que el demandante solicita indemnización acompañando su liquidación sin que la empresa la cuestione, el juez establece el quantum de la indemnización reclamada sobre la base legal del tope máximo de 08 remuneraciones al año, tomando en cuenta que superó los años de labor efectiva en semanas de pesca durante el récord laboral.

Expresa que en el régimen especial de los pescadores no existe la desnaturalización de contrato, pero sí existe la preferencia en la contratación por las propias labores intermitentes que desarrolla, siendo el vínculo laboral de tiempo indefinido.

Toma en cuenta que según los estatutos de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador la edad máxima para solicitar pensión es 65 años de edad, por lo que consideró que un pescador puede laborar hasta antes de cumplir los 65 años y no hasta los 70 años que señala el Decreto Supremo N°003-97-TR del régimen común, hecho que no ha sido cuestionado por el demandante y por el contrario aceptó tal condición.

Sobre el particular, habría que considerar que la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador ya no otorga pensiones de jubilación al trabajador pescador desde el 2014, siendo que desde ese año se aplica la Ley 30003, que es la que regula el sistema previsional de todos los pescadores que antes estaban afiliados a la CBSSP, por lo que los estatutos ya no tienen efecto legal para determinar la edad máxima para la jubilación obligatoria del pescador, toda vez que en ella solo se contempla la edad en la que adquiere el derecho a jubilarse que es a los 55 años.

Sin embargo, al no haber sido cuestionado este punto por el demandante en la audiencia de juzgamiento, se toma en cuenta lo expresado en los estatutos de la CBSSP, y siendo así, el tiempo anterior a la fecha que el pescador cumpla 65 años está habilitado por ley para laborar, lo que no ha sido respetado por la demandada al impedirle que se embarque a pescar antes de cumplir esa edad, hecho que la demandada ha reconocido al ver la copia del documento de identidad que prueba la edad del demandante.

También el juez ha considerado el hecho que la demandada no ha cumplido con el procedimiento que indica la ley al dar por concluido el vínculo laboral, hecho que se ha constatado mediante documentos que el demandante presentó a SUNAFIL y a la autoridad marítima.

Expresa que al ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, su incumplimiento genera un quiebre anormal que, si proviene del trabajador, el empleador puede proceder al despido por falta grave, si proviene de ambos se da el cese por mutuo disenso, y si proviene del empleador cabe la posibilidad de reposición o de indemnización por despido arbitrario.

Señala que el demandante se presentó para embarcarse, ante lo cual la demandada no le permitió salir a pescar y ordenó su desembarque sin que exista justificación valedera para ello, hecho que luego quiso corregir con cartas que el juez probó que solo tuvieron la intención de justificar el despido arbitrario, recalando el hecho que todo procedimiento que se usa para dar por concluido el vínculo laboral que no está expresado en la ley, se convierte en un despido arbitrario, hecho que el demandante ha dejado probado en el proceso y al materializarse debe resarcirse el daño causado mediante una indemnización, por lo que al no colaborar la demandada en señalar las semanas efectivas de pesca del demandante para cuantificar la indemnización de acuerdo a lo establecido en el Art. 38 del DS 003-97-TR, se aprueba la liquidación sobre la base del tope máximo de 08 remuneraciones al año, entendiéndose que superó los años de labor efectiva en semanas de pesca durante el récord laboral.

Es así que, en la parte considerativa, el juez manifestó la motivación fáctica y de derecho, cumpliendo con lo que se requiere en una sentencia adecuada.

Para Rioja (2017), “la motivación de las resoluciones judiciales constituye un elemento del debido proceso y, además se ha considerado que son el principio y derecho de la función jurisdiccional consagrado en el inciso quinto del artículo 139 de la Constitución Política, la misma que ha sido recogida en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el inciso sexto del artículo 50 e incisos 3 y 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, y cuya contravención origina nulidad de la resolución conforme a las dos últimas normas procesales antes mencionadas”.

Rioja (2017) añade que la motivación “constituye uno de los deberes primordiales que tienen los jueces para con las partes y para con la correcta administración de justicia, puesto que, a través de ella, se compruebe el método de valoración de las pruebas evitando de esta manera la existencia de arbitrariedades y la afectación al debido proceso”.

En la parte resolutive, el fallo ha sido emitido aplicando claridad en su contenido, de fácil entendimiento para las partes litigantes, siendo el caso que el juez declara fundada en parte la demanda sobre pago de indemnización por despido arbitrario, no existiendo congruencia entre el fallo emitido y la pretensión única del demandante que es solo la indemnización, ordenando cumpla con pagar la suma que acompaña el demandante en su liquidación que asciende a la suma de S/.114,261.82 (CIENTO CATORCE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y UNO Y 82/100 SOLES), más intereses legales y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia.

Garcés (2014) señala: “Las resoluciones contienen (...) 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. (...).

En la resolución de segunda instancia, la Sala incluye en la parte expositiva los fundamentos de la apelación de la parte demandada.

La Sala expresa entre sus fundamentos que la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: *"Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la*

impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso"-, por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto al argumento expresado por la demandada en su respectivo recurso impugnatorio.

En ese sentido, la parte apelante no pudo demostrar el agravio, por lo que hay ausencia de motivación que configuren la alegada vulneración del debido proceso. La Sala expresa que en el presente caso no existió el cumplimiento u observancia del procedimiento de despido atribuyendo causa justa; ya que en su caso nunca se observó o cumplió, puesto que la demandante de manera unilateral y sin motivo real, lo bajó de la embarcación por edad jubilatoria, configurándose un despido de hecho, que pretendió regularizar con cartas posteriores.

Siendo así, solo quedó por establecer si la decisión de la empresa demandada de bajar o desembarcar al demandante de la embarcación constituye una suspensión del contrato de trabajo, y no un despido, o si, por el contrario, tal decisión o impedimento de laborar configura el despido arbitrario al haberse vulnerado el derecho al trabajo del actor.

Sobre el derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional, ha señalado que el contenido constitucionalmente protegido de este derecho implica dos aspectos: de una parte, el de acceder a un puesto de trabajo; **y por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.** El segundo aspecto del derecho, relevante para resolver la causa, se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Por ello un trabajador sólo puede ser despedido por una causa justa prevista en la ley, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sin la debida justificación y sin seguir el procedimiento de ley, tiene el carácter de un despido arbitrario. (EXP. N.° 00263-2012-AA/TC).

Asimismo, señala que para disponer el despido de un trabajador del sector privado es necesario que exista una causa justa contemplada en la ley, y debidamente comprobada, lo que no ha existido en el caso de autos, por lo que la demanda debe ser amparada, debiendo confirmarse la decisión de primera instancia.

En ese sentido, cumpliendo con la motivación de los hechos y de derecho, confirma la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y ordena a la demandada cumpla con pagar el

monto establecido por el juez de primera instancia, debiendo señalar que no se cumplió con el principio de congruencia entre la sentencia y la pretensión del demandante, toda vez que la pretensión única del demandante era la indemnización.

Frente a esta demanda por indemnización por despido arbitrario, el Quinto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa declaró fundada en parte la demanda por despido arbitrario y ordenó a la empresa el pago de una indemnización a su trabajador despedido de manera arbitraria y asimismo en segunda instancia la Sala Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa confirmó la sentencia apelada.

VI CONCLUSIONES

Tanto en primera como en segunda instancia las calidades de las sentencias en el proceso de indemnización por despido arbitrario recaído en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023 han sido muy altas, porque han cumplido con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Existe congruencia entre los fundamentos de hecho, la postura de las partes, la valoración de las pruebas y la decisión del juez en aplicación estricta del derecho, salvo en el sentido de declarar fundada en parte la demanda siendo solo una la pretensión: el pago de la indemnización por despido arbitrario.

En la parte expositiva se ha individualizado al demandante, el tripulante de una embarcación de pesca industrial, y la demandada, una empresa pesquera, evidenciando razonable relación entre los hechos expresados por el pescador y la empresa pesquera y las pretensiones de ambas partes, existiendo congruencia con los fundamentos fácticos.

Se ha expresado que el pescador argumenta su pretensión en el hecho que su empleadora no ha seguido el procedimiento que indica la ley cuando se da por concluido el vínculo laboral, presentando medios probatorios en mérito a documentos presentados en SUNAFIL y la Capitanía de Puerto.

En la parte considerativa se han seleccionado los hechos probados o improbados, verificando la fiabilidad de las pruebas presentada por el pescador y su empleadora con aplicación de la valoración congruente. Las razones evidencian aplicación de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Tanto en primera como en segunda instancia se ha determinado que la demandada no ha seguido el procedimiento que establece la legislación nacional para dar por concluido el vínculo laboral, que se produjo un cese incausado que debe indemnizarse, al amparo de lo establecido en el DS 003-97-TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728. Ha considerado que el cese se materializó por razones diferentes a lo que establece expresa y taxativamente la citada norma, determinando además que la demandada no siguió el debido proceso en el cese.

En la parte resolutive se ha evidenciado la aplicación del principio de congruencia, al existir correspondencia razonable con los fundamentos de hecho y de derecho. Una vez

demostrado el despido arbitrario, nuestra legislación nacional establece el pago de una indemnización al trabajador afectado, el mismo que el juez ha establecido en el presente caso, ordenando el pago de la liquidación que el trabajador acompañó a su demanda y que no fue cuestionada por la empresa demandada. En la descripción de la decisión se evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, expresando con claridad a quien le corresponde la obligación, sin abusar del tecnicismo jurídico para que la decisión sea entendible para las partes, habiendo una observación en cuanto a que declara fundada en parte la demanda, existiendo una única pretensión en la demanda, que es el pago de una indemnización por despido arbitrario.

VII RECOMENDACIONES

Habiéndose examinado las sentencias de primera y segunda instancia en el expediente sobre indemnización por despido arbitrario, y tomando en cuenta la atipicidad del escenario laboral de los pescadores industriales, es necesario que los actores en la administración de justicia puedan tener una lectura clara a los considerandos expresados en dichas sentencias para poner atención en los procedimientos que muchas empresas pesqueras siguen para dar por concluido el vínculo laboral con sus trabajadores que trabajan como tripulantes en sus embarcaciones, vulnerando no solamente sus derechos contemplados en la legislación nacional, sino también derechos fundamentales que expresa nuestra Constitución Política, como el Derecho al Trabajo, no solamente en la vertiente de acceder a un puesto de trabajo sino también en el de conservarlo y no ser despedido si no es por una de las causales de extinción de contrato expresadas en la ley.

El centro de trabajo de los pescadores lo constituye la embarcación en la que realiza sus actividades de pesca y su modalidad de contrato es indefinido pero intermitente, estando sujeto a laborar solo en cada temporada de pesca autorizada por el Ministerio de la Producción, siendo que una vez concluida dicha temporada ingresa a una etapa de suspensión perfecta de labores, en la llamada veda, volviéndose nuevamente a activar su contrato al iniciarse una siguiente temporada de pesca, no pudiéndose interrumpir sus labores en plena temporada de pesca por decisión unilateral del empleador, como en el caso estudiado, en el que la empresa no permitió embarcarse al tripulante; por lo que se recomienda analizar bien este escenario atípico de los pescadores a fin de administrar justicia de manera objetiva.

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
- Alva, A. (2016). El despido en la legislación peruana. En A. Alva, *DESPIDO LABORAL - Nuevos criterios jurisprudenciales* (págs. 5-28). Lima: Gaceta Jurídica.
- Ames, A. (06 de 04 de 2017). *Repositorio ULADECH*. Recuperado de Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 2007-00410-0-2501-JR-LA-07, del Distrito Judicial del Santa Chimbote. 2015: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 2007-00410-0-2501-JR-LA-07, del Distrito Judicial del Santa Chimbote. 2015
- Anhuamán, L., & Castro, E. (2018). *La ineficacia de la doble audiencia en el proceso ordinario laboral para garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*. Trujillo: Repositorio Universidad Nacional de Trujillo.
- Antunez Gallardo, D. C. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio y vacaciones en el expediente N° 00782014-0-2503-JM-LA-01, del distrito judicial del Santa– Huarmey. 2019. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Arce, E. (2015). Los Principios en el Derecho Procesal del Trabajo Peruano. *Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú*, 342.
- Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Lex Facultad de Derecho y Ciencia Política*.
- Arque, R. (2017). Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 - 2015 [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4238>
- Ayvar, C. (2010). *Derecho Pedia.com*. Recuperado de <http://derechospedia.com/mas/derecho-laboral/134-los-principios-procesales-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo>
- Barrios, B. (2003). *Teoría de la sana crítica*. Lima: ADVOCATUS.
- Blancas, C. (2002). El Derecho al Trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentenciadel Tribunal Constitucional". *IUS ET VERITAS*, 268-280.
- Burgos, J. (noviembre de 2013). El rol protagónico del juez laboral en las instituciones más destacadas de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c49c978045508870b2d3fa11f3cfe2ec>

/PONENCIA-DR-JOSE-MARTIN-BURGOS-ZAVALETA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c49c978045508870b2d3fa11f3cfe2ec

- 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>
- Chanamé, J. (2020). Tipos de despido en el ordenamiento peruano. *Pasión por el Derecho*
- Chávez, F. (2011). Contrato de trabajo. En F. Chávez, F. Curay, M. De Lama, E. Munayco, & L. Quiroz, *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante* (págs. 49-90). Lima : Gaceta Jurídica.
- CNMProlabora.pdf. (marzo de 2012). Recuperado de Derecho Laboral Procesal: <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Proceso-laboral-ordinario.pdf>
- Coca, S. (2021). Medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. *Pasión por el Derecho*. Colona, J. (2016). *Revista Derecho & Sociedad*, 327-331.
- Coronel-Carvajal, Carlos. (2023). Las variables y su operacionalización. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27, e8775. Epub 15 de febrero de 2023. Recuperado en 23 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100002&lng=es&tlng=es.
- Cubas, C., & Moschella, F. (2019). La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. *Repositorio ESAN* .
- Cusi Alanoca, J. (24 de octubre de 2018). *La Sana Crítica del Juez como método de aplicación en los procesos contra la violencia a las mujeres*. Recuperado de Revista Federal de Derecho:

https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=3ccacf0aa1ebd2ea0753ca21050c0ecb&hash_t=5a812106fc42dbe8845dd7243346c34f

- Fernández Chaves, F., (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)* , II (96), .
- Fernández, J. (2016) El proceso abreviado laboral y la vulneración al principio de socialización en la nueva ley procesal del trabajo del Perú”. Trujillo.
- Ferro, V. (2019). El inicio de la relación de trabajo. En V. Ferro, *Derecho individual del trabajo en el Perú* (págs. 17-76). Lima: Fondo Editorial - Pontificia Universidad católica del Perú.
- Gonzales Atoche, Y. (16 de diciembre de 2020). *tesis.pucp.edu.pe/repositorio/*. Obtenido de Evaluación de los aprendizajes que realizan las docentes de una Institución Educativa Pública de nivel inicial en el Cercado de Lima: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16728/GONZALES_ATOACHE_YASMINE%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Hidalgo, J. (2018). *PUCP*. Recuperado de La fijación de los puntos controvertidos. Su importancia en los procesos regulados por el código procesal civil.: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11930>
- Huamán, E. (2010). *La casación laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Huanayque Condori, J. C. (2017). *Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa*. CONCYTEC-Institucional. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/1933>
- 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
- Limay Chávez, R. (2021). Las máximas de experiencia en la valoración racional de la prueba: Uso adecuado e inadecuado desde la perspectiva de género. *ius et veritas*, 208-223

- 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>
- Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación.* (2023). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- 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. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. En J. Neves. Lima: THEMIS - Revista de Derecho.
- 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
- Paredes, J. (2019). Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo. *Pasión por el Derecho*.
- Pérez Tirado, D. B., Alarcón Velásquez, L. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Pozú, Mery (2019) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pagos de beneficios sociales en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2019 Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
- Rioja, A. (2017). La demanda y su Calificación. *La pasión por el Derecho*.
- Rioja, A. (2017, October 31). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes | LP*. Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Rojas Miño, Irene. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Ius et Praxis*, 20(1), 91-122. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005>
- Sánchez Martínez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>

- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articulos-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
- Toyama, J. (2018). Los beneficios sociales: Análisis comparativo. En J. Toyama. Lima: ADVOCATUS.
- 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
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos
- Varela, F. (2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de supromulgación. *Actualidad Laboral*.
- Villasante, J. (2009). *Los recursos procesales laborales*. LIMA: Gaceta Jurídica.
- Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral* LIMA: San Marcos
-

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿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° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023?	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° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023?	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 arbitrario, en el expediente N° 1402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre indemnización por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre indemnización por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	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 arbitrario, 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, indemnización por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	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 arbitrario del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

ANEXO 02. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Anexo 2.1. Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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.
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.

		Postura de las partes	<p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
CONSIDERATIVA		Motivación de los hechos	<p>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).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 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).</p>
			<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido</p>

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

	RESOLUTIVA		<p>recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		Descripción de la decisión	<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. 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: 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 2.2. Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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. 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). 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. 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.
		<p>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.

			<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
	<p>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>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).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 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). 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).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes</p>

		<p>a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	<p>Descripción de la decisión</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 consulta4. 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 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.</p>

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(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**

2. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Si cumple**

3. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.** **Si 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 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. 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 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 las 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 04 EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

5ª JUZGADO LABORAL – NLPT

EXPEDIENTE: 01402-2017-0-2501-JR-LA-05

MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO JUEZ ESPECIALISTA:

DEMANDADO:

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Chimbote, veinte de octubre del año dos mil diecisiete. –

SENTENCIA: Vistos los actuados, el Juez del Quinto Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:

PARTE EXPOSITIVA.-

1.1 Con escrito obrante en autos, don 3030303030XX interpone demanda contra 30303030XX, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, sustentando su pretensión en que ingresó a laborar para la demandada el 18 de noviembre del año 2005, y desde dicha fecha ha venido desempeñando como tripulante de la empresa, en la embarcación 303030X, habiendo laborado hasta el 06 de mayo del año 2017, fecha en que fue despedido de la empresa en forma abrupta, sin respetar el debido proceso, precisando que su última semana de labores percibió la suma de S/. 3,000.00 Soles, de remuneración que se debe tener presente en su oportunidad, indicando que en consecuencia el hecho de que no haya existido una causa justa para el despido, pues se le retiró de la empresa demandada en forma ilegal el día 16 de febrero del año en curso, expresándole labores, convirtiendo la actuación del empleador en un acto unilateral de despido, y que atenta contra el principio constitucional invocado, el cual es el del derecho al trabajo, lo que determina que la acción que se incoe sea fundada, pues en el presente caso solo se podía despedir mediante causa objetiva para el despido, convirtiendo el presente despido en un despido incausado por ende resarcible con la indemnización que se solicita, y demás argumentos que expone. Fundamenta jurídicamente su demanda y ofrece medios probatorios.

1.2.- A través de la resolución número dos obrante en autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada, quien absuelve la demanda, señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación, la cual se lleva a cabo el veinte de julio del dos mil diecisiete, a horas nueve y cuarenta minutos de la mañana, con la concurrencia de ambas partes conforme es de verse del acta de su propósito de folios 121/122, donde al no arribar a un acuerdo conciliatorio se fijaron las pretensiones materia de juicio y se señaló fecha para audiencia de juzgamiento.

1.3. - La audiencia de juzgamiento se realizó el día trece de octubre del dos mil diecisiete, a horas nueve y quince minutos de la mañana, expresando ambas partes sus alegatos de apertura conforme quedó registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios, así como escuchado los alegatos finales o de clausura, corresponde al estado del proceso emitir sentencia.

CONSIDERANDOS:

PRIMERO: El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un proceso legal en el que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la

controversia conforme a ley. Es así que el numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe que: "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 que se encuentra acorde con la principal innovación que se introdujo al ordenamiento procesal a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que consisten en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, que condensa y a su vez es requisito para la eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

SEGUNDO: El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", y si bien el artículo 23° de la carta magna establece que el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al "derecho del Trabajo" el desempleo original, de quien accede a la edad de trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedece a motivos irrazonables y arbitrarios" I, expresando el Tribunal Constitucional en su abundante jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro el derecho a no ser despedido sino por causa, por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos el permanecer en el trabajo. Vinculación entre las partes:

TERCERO: Respecto a este punto debemos señalar que el artículo 188° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al presente proceso, señala que: "Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones"; asimismo debe tenerse en cuenta que los medios probatorios deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no siendo posible ser analizados de manera aislada tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto dado que sólo teniendo una visión integral de los mismos se puede obtener conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso, todos ellos que no han sido cuestionados por la demandada conservando su mérito probatorio para ser evaluados en el presente caso.

CUARTO: Conforme se desprende de los medios probatorios presentados al proceso y las versiones contenidas en los escritos postúlatos de ambas partes, así como las alegaciones hechas en la audiencia de juzgamiento, no existe cuestionamiento al vínculo laboral, quedando como suceso a dilucidar si el hecho de impedirle seguir cumpliendo faenas de pesca, sin la suspensión del pago de la participación de pesca, importa la existencia del despido cuya indemnización es materia de reclamación.

QUINTO: El artículo 64° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: "Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación"; en relación a ello el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia ha indicado que: "Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. En dicho sentido, corresponde precisar que no cabe la aplicación de los plazos máximos establecidos en el artículo 74 del citado Decreto Supremo 003-97- TR para invocar la desnaturalización en este tipo de contratación".

SEXTO: Sobre el punto precedente debemos indicar que el trabajador pesquero por las propias labores intermitentes que desarrolla tiene la preferencia para ser contratado en las posteriores actividades extractivas generándose con ello una suerte de duración indefinida del vínculo laboral, y de producirse

el vencimiento del contrato por el periodo que se cuenta con autorización gubernamental para pescar, no implica la extinción del contrato de trabajo por la preferencia legal para ser readmitido y por la naturaleza permanente de las actividades, siendo posible separar al trabajador sólo cuando exista causa justificada (falta grave), situación que no se habría producido en el caso de autos pues el cese, desde el punto de vista de ambas partes, se materializó por otras razones.

SÉTIMO: La Caja de [Beneficios y Seguridad Social del Pescador mediante Acuerdo N°012-002-2004-CEMR-CBSSP aprobó sus nuevos estatutos estableciendo en su artículo 17°, entre otros, que: "... La edad máxima para solicitar pensión es 65 años de edad", ello en referencia a la pensión de jubilación, entendiéndose que un trabajador pesquero puede laborar hasta antes de cumplir los 65 años, dispositivo normativo que corresponde tener presente para el caso de autos atendiendo al régimen laboral especial, no siendo posible aplicar la edad máxima de 70 años que señala el Decreto Supremo N°003-97- TR del régimen común (artículo 21°), pues existiendo disposiciones de carácter especial debe aplicarse ésta a la vinculación entre ambas partes, aspectos que además no fue cuestionado en la audiencia de juzgamiento, por el contrario, el demandante aceptó la edad máxima para trabajar en el régimen especial del contrato de trabajo pesquero.

OCTAVO: Por su parte el artículo 16° del Decreto Supremo N°003-97-TR dispone que: "Son causas de extinción del contrato de trabajo: ... f) La jubilación...", entendiéndose que ésta opera de manera automática cuando el trabajador cumple la edad máxima para trabajar, en el caso del trabajador pesquero a los 65 años de edad, entendiéndose además que el tiempo anterior se encuentra habilitado por ley para continuar prestando servicios.

NOVENO: En el caso que nos ocupa conforme es de verse de la copia del documento de identidad de folios 03 don 303030303030 nació el 12 de mayo de 1952, cumpliendo los 65 años de edad el 12 de mayo de 2017, fecha en la que automáticamente dejaría de laborar por mandato del Estatuto de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, sin embargo, el día sábado 06 de mayo fue desembarcado, conforme es de verse del protesto de mar de folios 80 y que no fue negado por la empresa demandada aduciendo en la audiencia de juzgamiento que ello se debió a que estaría próximo a jubilarse.

DÉCIMO: Habiendo indicado el actor que al momento de ser desembarcado se le comunicó que debería apersonarse a las oficinas de la empresa el día lunes (08 de mayo), al parecer cumplió con lo señalado, pero no lo atendieron (véase protesto de mar y acta de verificación de despido), motivando dicho suceso que recurra a SUNAFIL. Lo indicado por el trabajador resultaría ser cierto pues mantiene la misma versión tanto en el protesto de mar (del 08 de mayo) y el acta de verificación de despido arbitrario (del 10 de mayo), pues de ser verdad lo indicado por el señor 303030303030X (Sub Gerente Administración Plantas) al momento de la diligencia desarrollada por la SUNAFIL debió dejar registrado el hecho que se le está entregando al trabajador la carta 08 de mayo (véase folios 84) y no hacerlo a través del notario público, mediante la cual se le comunica que estaría próximo a cumplir los 65 años de edad correspondiéndole solicitar su respectiva pensión de jubilación, además se le hizo saber la intención de la empresa de exonerarlo de realizar las labores de pesca los días 07 al 12 de mayo de 2017 con el compromiso de cancelar la pesca efectiva que efectúe la embarcación 303030X en dichos días.

DÉCIMO PRIMERO: La empresa demandada en la audiencia de juzgamiento deslizó la idea de existir exoneración de labores (como suspensión), sin embargo, no señaló en cuál de los supuestos contenidos en el artículo 12° del Decreto Supremo N°003-97-TR se encontraría el hecho a fin de validar la acción realizada, quedando evidenciado (y que no fue negado por la empresa) que al demandante se le desembarcó impidiéndosele prestar servicios en una temporada de pesca a la cual se encontraba habilitado participar, pues aún no cumplía los 65 años como edad máxima para prestar servicios.

DÉCIMO SEGUNDO: El contrato de trabajo puede ser definido como la manifestación concertada de voluntades, donde un sujeto llamado trabajador se obliga a prestar sus servicios a título personal a otro llamado empleador, a cambio de una retribución convenida. Para Francisco Gómez Valdez "..., el contrato de trabajo significa la existencia de una subordinación jurídica en la que ambas partes asumen obligaciones y derechos; se identifica al empleador como principal de la relación laboral; y ante el tracto sucesivo, propio del contrato de trabajo, cada contratante va concibiendo, con el tiempo, mayores prerrogativas que emergen de una mayor experiencia en el trabajo...", aquí el autor afirma que el elemento principal del contrato de trabajo, es la subordinación. A su vez Jorge Toyama Miyagusuku señala "... el contrato de

trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual el trabajador presta servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”, así el contrato de trabajo supone la existencia de acuerdo de voluntades, y que el incumplimiento a lo pactado genera un quiebre anormal que puede provenir del trabajador, del empleador, o de ambos.

DÉCIMO TERCERO: Cuando el quiebre de la ejecución normal del contrato de trabajo se produce por el trabajador, el empleador puede iniciar el procedimiento válido del despido (existencia de falta grave), cuando el quiebre proviene de ambas partes se produce el cese por mutuo disenso, y por último, cuando es el empleador quien pone punto final a la vinculación laboral del trabajador, conforme al sistema legal y jurisprudencia vinculante, reiterada y uniforme tanto del Tribunal Constitucional y Corte Suprema de Justicia de la República el trabajador tiene dos opciones: Solicitar la indemnización por despido arbitrario o la reposición al puesto de trabajo.

DÉCIMO CUARTO: En el caso que nos ocupa, el demandante en cumplimiento a las obligaciones que nacen del contrato de trabajo se hizo presente para embarcarse en la embarcación pesquera 30303030xx, sin embargo, la empresa por intermedio de la persona de 3030303030x (procurador de flota) desembarcó al demandante impidiéndole ejecutar de manera unilateral la prestación, entendiéndose que hasta las 13:00 horas (véase parte superior derecha del protesto de mar de folios 80) el demandante no era notificado con la carta de folios 84 y que tampoco se hizo cuando se apersonó a la empresa en horas de la mañana a efectos de atender el llamado conforme lo hizo saber el señor 3030303030xx, entendiéndose además que al no ser atendido provocó que se realice el protesto de mar donde dejó sentado que denunciaría el despido arbitrario del que fue objeto, advirtiéndose a todas luces que la carta de folios 84 era únicamente una justificación de la razones de su desembarco.

DÉCIMO QUINTO: Todo acto que pone fin a la relación laboral (lo del 06 de mayo no está ajeno a ello), debe tener justificación pues de por medio está la afectación a un acuerdo de voluntades a las cuales ambas partes se obligan a cumplir, sobre todo si de por medio está el respecto a la protección no solo constitución sino legal del derecho del trabajo. El desembarco que sufrió el demandante constituye una decisión unilateral sobre la base de un hecho (jubilación obligatoria) que aún no se cumplía, estando legitimado el trabajador para seguir laborando, sin verse expuesto a la acción que ya se conoce. La Ley no ha establecido como facultad del empleador impedir el cumplimiento de la función a los trabajadores que están próximos a cumplir la edad máxima para laborar, dejándolos de lado con la intención de cumplir un trámite que ni siquiera legalmente se ha establecido (la demandada en el minuto 8.11 de la audiencia de juzgamiento hizo mención al trámite no establecido por ley y que no pudo probar pues solo existe la carta del 08 de mayo donde se exonera de asistir), pues para poner fin al contrato de trabajo por un motivo legal basta con hacer conocer al trabajador tal situación a efectos de que pueda adoptarse las medidas del caso a poner fin al vínculo laboral.

DÉCIMO SEXTO: A pesar de haber dispuesto la empresa la exoneración de las labores de pesca abonándole la remuneración sin trabajo efectivo, no libera a la demandada de su actitud unilateral de privar al trabajador de acceder al centro de trabajo para prestar servicio sin expresión del motivo justificado, pretendiendo maquillar la realidad con la emisión de la carta del 08 de mayo de 2017, cuando previamente se desembarcó al trabajador, no se le atendió en horas de la mañana en las oficinas de la empresa, y se le exonera de manera unilateral de asistir al trabajo, más si esta última decisión tampoco tiene respaldo legal, como si lo tiene cuando está en proceso el procedimiento del despido justificado, sumándose a ello que la violación al trabajo se ratifica cuando el día 07 de mayo hubo labores conforme es de verse de la boleta de pago de folios 19, materializándose así un cese unilateral incausado (no se cumplía aún los 65 años), que debe indemnizarse.

DÉCIMO SÉTIMO: El artículo 38° del Decreto Supremo N°003-97-TR dispone que: "La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba", y habiéndose determinado la responsabilidad de la empresa en el cese injustificado de la prestación del servicio que importa el cese del vínculo laboral aunque se pretenda aparentar una decisión que no le provoca perjuicio alguno y que la conclusión del vínculo laboral se produjo por el límite de edad (jubilación), **produciéndose los hechos antes que el trabajador cumpla con la edad máxima para laborar**, y que no ha sido negado por la empresa como intención de poner fin al trabajador antes del cese conforme se desprende del punto 2.7.

de los argumentos de defensa del escrito de contestación de demanda al indicar: "Finalmente, debemos precisar, que lo ocurrido en autos no es un despido, menos arbitrario, como manifiesta el demandante, lo sucedido es un cese por motivo de edad. prueba de ello es la carta notarial de fecha 08.05.2017 que se le comunica que está próximo a cumplir los 65 años..." (lo subrayado y resaltado es nuestro), por tales motivos, debe ampararse la demanda otorgándose la indemnización por despido arbitrario conforme a la siguiente liquidación:

REINTEGRO DE BONIFICACION ESPECIAL POR RENUNCIA VOLUNTARIA
 FECHA DE INGRESO 18/11/2005
 FECHA DE CESE 06/05/2017
 CARGO

MESES	PARTICIP. PESCA	ADICIONAL PESCA	REINT. PART.	TOTAL 26 SEMANA
2016				
25	2,905.46			
26	3,388.00			
27	2,217.49			
28	2,140.36			
29	2,367.44			
30	1,915.24			
32	2,510.68			
33	1,673.44			
34	2,444.96			
35	1,789.38			
36	2,387.09			
45	1,298.18			
46	2,082.50			
	29,120.22		29,120.22	
2017				
1	1,310.50			
2	1,780.12			
3	3,697.37			
4	3,686.72			
5	782.03			
6	719.92			
7	975.89			
8	1,812.81			
9	1,947.41			
10	1,503.84			
17	4,123.23			
18	2,612.79			
19	3,058.06			
	28,010.69		28,010.69	
	TOTAL ULTIMAS 26 SEMANAS		57,130.91	

INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
 FECHA DE INGRESO 18/11/2005
 FECHA DE DESPIDO 06/05/2017
 CARGO TRIPULANTE

LIQUIDACION DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

A).-REMUN. PERCIBIDA 26 ULTIMAS SEMANAS TOTAL SEMANAS DE LABOR DIAS DE LABOR EFECTIVA	57,130.91	9,521.82
B).-REMUN. COMPUTABLE REMUN. MENSUAL INDEMNIZ.		9,521.82 4,760.91 <u>14,282.73</u>
C).-CALCULO DE IDA 14,282.73 X 8 AÑOS (TOPE)		<u>114,261.82</u>

Debemos precisar que en autos no obra información sobre el total de semanas efectivas de pesca durante el récord laboral del trabajador, omitiendo la empresa colaborar en ese sentido proporcionando tal información que resultaba importante en caso se ampare la demanda; en tal sentido, basándonos en la liquidación contenida en la demanda, que además no fue cuestionada por la empresa, limitándose únicamente a indicar que no hubo despido, con el propósito de establecer el quantum de la indemnización reclamada, se practicó liquidación sobre la base del tope máximo de 08 remuneraciones al año, entendiéndose que superó los años de labor efectiva en semanas de pesca durante el récord laboral.

Costos del proceso

DÉCIMO OCTAVO: El artículo 41 r del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial", precisando el artículo 418° que: "Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documentos indubitables y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto". Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia", en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales, y advirtiéndose de autos que la defensa del trabajador fue suficiente para alcanzar la reclamación debe otorgarse por costos del proceso en el 15% de lo que se logre obtener en el proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

FALLO.-

Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don 303030303030303030, contra 303030303030303030xx, sobre PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; en consecuencia, ORDENO a la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/.114,261.82 (CIENTO CATORCE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y UNO Y 82/100 SOLES), más intereses legales y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de lo que logre obtener en el proceso, más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los de la materia en el modo y forma de ley.

RESOLUCIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

SALA LABORAL.

EXPEDIENTE: 01402-2017-0-2501 -JR-LA-05.

MATERIA: INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.

RELATOR: 303030303030303030.

DEMANDADO: 303030303030303030

DEMANDANTE: 303030303030303030

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

RESOLUCION NÚMERO: DIECIOCHO

Chimbote, veintiocho de junio del dos mil dieciocho. –

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha veinte de octubre del dos mil diecisiete, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don 303030303030, contra **303030303030XX**, sobre **PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**; en consecuencia, **ORDENA** a la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 114,261.82 (CIENTO CATORCE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y UNO Y 82/100 SOLES), más intereses legales y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el 15% de lo que logre obtener en el proceso, más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

La parte demandada apela la venida en grado señalando que: **a)** La suspensión del vínculo laboral no significa extinción del mismo, es decir no se puede catalogar como despido cuando el vínculo laboral se mantenía vigente; asimismo, refiere que el accionante aceptó que se le comunicó que había orden de desembarcarlo porque estaba próximo a cumplir los 65 años y que estaba exonerado de seguir trabajando, con lo cual refiere que el demandante tenía pleno conocimiento de la orden preventiva; **b)** El actor estuvo exonerado de realizar faenas de pesca, comprometiéndose su representada en realizar los pagos correspondiente a las cuotas de pesca en lo que se capture en los días exonerados (del 07.05.2015 al 12.05.2015), los cuales se le abonó en su cuenta; **c)** El Juzgador no ha evaluado que al demandante en ningún momento se le cursó o se le manifestó de manera verbal que el día 06 de mayo del 2017 se extinguía la relación laboral, sino que recién el día 12 de mayo del 2017 se le cursó carta indicando la extinción del vínculo laboral por límite de edad; **d)** No es cierto que se haya configurado un despido arbitrario sino solo por prevención y de manera responsable y ante la cercanía que cumplía la edad de jubilación, se le exoneró de asistir a realizar faenas de pesca del 07 al 12 de mayo del 2017; tanto, más, si en autos obra la boleta de la semana 19 que acredita que se le pagó al demandante su participación de pesca, ello en razón de la exoneración antes mencionada, argumento que ha sido parte de su alegato y del cual el Juzgador no se pronunció; asimismo, en cuanto a los costos del proceso considera que el monto fijado es excesivo; entre otros argumentos que esgrime en el escrito de su propósito.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnativos más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores *in indicando* sino también de los errores *in procedendo*, 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.

Que, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que: “23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales...; 23.3. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal...;

23.4. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad...”.

Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro "El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil" (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que "El principio de congruencia -dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones 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 ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum".

Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro "Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo IT (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: "La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil"-, además, la CAS N° 1203-99 establece que: "Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinarán los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso"-, del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: "Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso"-, por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto al argumento expresado por la demandada en su respectivo recurso impugnatorio.

Análisis previo sobre la aludida vulneración del debido proceso:

La demandada apelante como primer agravio, denuncia la supuesta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso en su manifestación del derecho a la defensa, en razón de que el A'quo habría resuelto el presente proceso al margen del único sustento de la demanda, esto es, de la pretensión indemnizatoria por no haberse observado el límite de edad de 70 años, como causal habilitante para un despido; y pronunciándose sobre argumentos que no fueron expuestos en el escrito de demanda, lo que la dejaría en indefensión.

En relación al agravio señalado, resulta importante traer a colación reiterada doctrina jurisprudencial constitucional¹, por la que se ha señalado que el derecho al debido proceso es un atributo continente, pues, ~~entre otros elementos, alberga múltiples~~ garantías y derechos fundamentales que limitan el ejercicio de la función jurisdiccional. Estos atributos, cuyo escrupuloso respeto determina la regularidad del proceso y su constitucionalidad, cuentan con un contenido constitucionalmente protegido que le es propio. Entre sus

contenidos relevantes se tiene el derecho de defensa, reconocido en el inciso 14) del artículo 139° de la Constitución, en virtud del cual se garantiza que las persona en la determinación de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral , etc.), no queden en estado de indefensión; asimismo, y en cuanto a la exigencia de motivación de las resoluciones judiciales, el máximo intérprete de la Constitución, ha sostenido en reiterada jurisprudencia que "uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución. En la misma línea, resulta útil también, recordar que, entre otros efectos de la interposición de la demanda, se tiene que *fijar el objeto del proceso respecto del actor (salvo la modificación de la demanda, que no es el caso de la presente causa), esto es, plantea la vinculación con el principio de la congruencia, en el sentido que el juez debe pronunciarse sobre dicho objeto y el que pudiera haberle propuesto el demandado al contestarla demanda y/o reconvenir*. En la misma línea, Toral Moreno citado por el autor antes referido, sostiene que la *sentencia no puede declarar admisibles peticiones que no se formularon, no puede condenar a más de lo pedido ni a cosa distinta de la solicitada, ni pronunciarse a cargo de personas que no fueron demandadas, ni a favor de sujetos que no asumieron el papel de actores ni, por último, basa sus puntos resolutivos en causa no alegadas*, por lo que se concluye señalando⁴, que la sentencia que dicte el juez estará limitada a los hechos y situaciones de derecho planteadas en la demanda y en, en su caso, las planteadas por el demandado al contestar la demanda, por ello sostiene que las sentencias se pronuncian *hit et nunc*, esto es, aquí y ahora, referidos a los hechos y situaciones jurídicas expuestas en la demanda y/o en la contestación.

En el contexto anterior, entrando al análisis del referido primer agravio, del escrito de demanda de folios 89 a 93, subsanada por el escrito de folios 98 a 103, se tiene que el petitum (declaración de voluntad del demandante dirigida al órgano jurisdiccional para que acuerde de conformidad a él) en este caso corresponde al pago de la indemnización por despido arbitrario; mientras que la causa petendi (constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, además del hecho que determina el interés de obrar en juicio), en este caso se encuentra sustentada en dos hechos o razones: i) La improcedencia de la jubilación obligatoria a la edad de 65 años, ya que la conclusión válida del vínculo laboral de modo obligatorio, recién resulta procedente a los 70 años de edad, que en su caso no lo cumplía; y ii) El cumplimiento u observancia del procedimiento de despido, atribuyendo causa justa de despido; que en su caso nunca se observó o cumplió, ya que el empleador de modo unilateral y sin motivo real, lo bajó de la embarcación por edad (edad jubilatoria), configurándose un despido de hecho, que luego pretendió regularizar con cartas posteriores (véase folios 99 a 101). Sobre las razones o hechos anotados, de la recurrida se puede advertir que el A'quo lejos de apartarse de ambos hechos, se pronuncia por cada extremo, así se puede advertir en el fundamento sétimo de la recurrida, en donde establece que la edad de jubilación es a los 65 años en caso de los trabajador pescadores, sin que resulte de aplicación la jubilación obligatoria a los 70 años propia del régimen laboral común, conclusión respecto de la cual se indica la conformidad expresada por el trabajador en juzgamiento, y que se corrobora además por el propio hecho de su no apelación; en la misma línea de comprobaciones, se verifica de los fundamentos octavo al décimo sétimo que el A'quo, se pronuncia por el segundo hecho conformante de la causa petendi; todo lo cual denota con mucha claridad, que en este caso no se ha configurado ningún supuesto de indefensión o ausencia de motivación que configuren la alegada vulneración del debido proceso, máxime si se encuentra acreditado también que la propia demandada apelante, según su contestación de demanda de folios 115 a 120, ha podido efectuar su contradicción respecto de los hechos que conforman la causa petendi antes anotada, como así fluye de las posiciones de defensa por las que señala que la edad para la jubilación es de 65 años, y que el despido del actor fue por causa señalada en la ley, que hace innecesario observar la formalidad exigida para el despido; en tal sentido sin que se encuentre acreditada vulneración alguna del debido proceso, corresponde desestimar este primer agravio de la demandada apelante.

Problema Jurídico:

Sin que corresponda ahondar en el hecho de que la edad límite para la jubilación del trabajador pescador es los 65 años, en razón de que el propio demandante ha consentido ese pronunciamiento al no apelar tal extreme de la recurrida; resulta claro en este caso que el único agravio que queda por contestar, y que en esencia es el problema jurídico que plantea la apelante, radica en establecer si la decisión de la empresa demandada de bajar o desembarcar al demandante de la embarcación en la que laboraba el 06.05.2017, por encontrarse próximo a cumplir los 65 años, constituye una suspensión del contrato de trabajo, y no un

despido, el que justificadamente recién se habría producido el día 12.05.2017, en que comunica al demandante el cese por la edad de jubilación; o si por el contrario, tal decisión o impedimento de laborar configura el despido arbitrario al haberse vulnerado el derecho al trabajo del actor.

Sobre el derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional⁵, ha señalado que el contenido constitucionalmente protegido de este derecho implica dos aspectos: de una parte, el de acceder a un puesto de trabajo; **y por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa**. El segundo aspecto del derecho, relevante para resolver la causa, se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Por ello un trabajador sólo puede ser despedido por una causa justa prevista en la ley, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sin la debida justificación y sin seguir el procedimiento de ley, tiene el carácter de un despido arbitrario.

En la línea anterior, resulta importante traer a colación jurisprudencia comparada, como la emitida por la Corte Constitucional de Colombia⁶, que sobre el respeto al derecho del trabajo, ha señalado que, *la estabilidad es un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, que demuestra que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, pues están involucrados otros valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado*, lo que implica que, para proteger el derecho a la estabilidad en el empleo, en la ley se han previsto los hechos que configuran justa causa para terminar el contrato de trabajo, fuera de los cuales nos encontramos frente a un despido arbitrario, ya que si un trabajador es despedido con justa causa, eso significa que la afectación a su estabilidad laboral se encuentra justificada, precisamente por haberse configurado algunas de las causales previstas por la ley, y que permite que el empleador legítimamente dé por terminado el contrato de trabajo.

En el contexto anterior, la apelante como posición de defensa esencial respecto a la pretensión indemnizatoria del actor, ha señalado que como el demandante estaba próximo a cumplir 65 años de edad, decidió ordenar que los desembarcaran de la nave, exonerándolo de asistir a laborar, lo cual no significa la extinción del vínculo laboral, sino tan solo una suspensión en todo caso. Al respecto, para el régimen pesquero, el artículo 8° del D.S. N° 009-76-TR, prescribe: "El contrato de trabajo pesquero termina por la pérdida de la condición de pescador, por la pérdida de la embarcación y por las demás causales contempladas en la legislación laboral" disposición conformante del ordenamiento jurídico laboral de la actividad privada, y por consiguiente pasible de ser integrada con lo dispuesto por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuanto a las causales de extinción del contrato de trabajo. El contrato de trabajo finaliza o se extingue, por determinadas circunstancias reunidas en dos grandes grupos: uno caracterizado por la existencia de una causa denominada justa, y otra cuyo común denominador es la voluntad de las partes.

Al respecto, se debe tener en cuenta que las demás causales de terminación o extinción del contrato de trabajo pesquero, se encuentran previstas en el artículo 16° del D.S. N° 003-97-TR, que establece que son causales de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; y h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. Respecto a la jubilación como causal de extinción del contrato de trabajo, se debe anotar que en principio, la misma se encuadra dentro de la figura de la renuncia, en cuanto está sujeta a la voluntad del trabajador, quien decide en qué momento se jubila, conforme lo anota también Carlos Blancas Bustamante, en su libro "El Despido en el Derecho Laboral Peruano" Editorial ARA Editores, Lima, 2002, pag. 351, que señala que "...esto es la concepción de la jubilación como un derecho que el trabajador adquiere al cumplir los requisitos exigidos por la ley y que se hace efectivo en el momento que éste lo decide, sin que el mero cumplimiento de aquellos se configure como, una causa ex lege de extinción de la relación de trabajo"; sin embargo, también nuestro ordenamiento sustantivo laboral, esto es el D.S. N° 003-97-TR, ha previsto como causales de extinción del contrato de trabajo dos supuestos de jubilación obligatoria en las que la decisión del empleador es determinante, como las previstas en el artículo 21°, y referidas en el primer caso, al supuesto en que el trabajador teniendo derecho a pensión de jubilación, el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre la pensión a obtener el 80% de la última remuneración percibida; y en el segundo caso, la jubilación es

obligatoria y automática, cuando el trabajador cumple setenta años de edad, salvo pacto en contrario la misma que conforme al artículo 30° del D.S. N° 001-96-TR, sólo opera si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto con presidencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.

Conforme se ha expuesto, en la legislación laboral vigente y glosada precedentemente, se tiene que como causal de extinción del contrato de trabajo se ha previsto la jubilación obligatoria al cumplimiento de la edad de 70 años, la misma que corresponde a los trabajadores del régimen laboral común; lo cual traslado al régimen pesquero, se tiene que este sector tiene su propia normatividad en cuanto a la edad límite para la jubilación que corresponde a los 65 años de edad, que como ya lo señaláramos líneas arriba para este caso ambas partes admiten, según el Estatuto que fuera aprobado por Acuerdo N° 012- 002 2005-CEMR-CBSSP, en cuyo artículo 17° se encuentra establecido que la edad máxima para solicitar pensión de jubilación es a los 65 años de edad, que viene a constituir la edad máxima de trabajo, entendida como un límite para el cual ya no es posible continuar trabajando porque ha sobrevenido una inaptitud impedimento o prohibición de orden legal, cuyo sustento generalmente se explica en razón del tipo de labor o funciones, como lo es en pesca en cual la edad y las condiciones físicas son determinantes para seguir ejerciendo dicha actividad, y que es la que corresponde en este caso a la edad de 65 años, como así también lo ha desarrollado la Corte Suprema en distintos pronunciamientos⁷.

Establecida que la edad máxima de 65 años en el caso de los trabajadores pescadores, constituye la causal para la extinción del vínculo laboral, resulta necesario hacer notar que el procedimiento de desvinculación en materia laboral es solemne, más aún si se quiere hacer valer una causal como la edad tanto así que P^{OR} ejemplo el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente Exp. N° 02534-20'12'P/VTC - **LA LIBERTAD**, para efectos de la aplicación de la causal de extinción del vínculo laboral por jubilación obligatoria, resulta ineludible la comunicación previa de que al cumplimiento de los 70 años se producirá la extinción del vínculo laboral o en todo caso el mismo día en que se cumple la edad al resolver el caso en que el demandante pretendía la continuación del vínculo laboral por haber laborado más allá de los 70 años de edad al establecer"(.); solemnidad, o cauces que en el presente caso no se verifican, ya que es la propia demandada apelante que expresamente admite que el día 06 05 2017 decidió en vías de hecho desembarcar al actor en plena faena y temporada de pesca, por estar próximo a cumplir los 65 años de edad (véase numeral 2.4 de los ARGUMENTOS DE DEFENSA, y 3.3 de los propios fundamentos de la apelación, folios 117 y 166 respectivamente), que además se corrobora con el protesto de mar de folios 80, no quedando ninguna duda que al actor, según DNI de folios 3 el día 06 de mayo del 2017 se le desembarca de la embarcación pesquera 3030XX, cuando aún no cumplía los 65 años de edad, configurándose la ruptura intempestiva, arbitraria del vínculo laboral del actor que de ningún modo es enervada por la documentación posterior como las cartas de fechas 8 y 12 de mayo del 2017 de folios 84 a 85 respectivamente, al ser posteriores al hecho del despido, que solo tenían como propósito evitar se configure el despido, que como señaláramos se configuró el día en que el actor fue desembarcado en plena faena pesquera, pensar lo contrario sería autorizar la arbitrariedad en las decisiones que adopten los empleadores para desvincular a sus trabajadores, y sobre todo desconocer la interdicción de la arbitrariedad como rasgo distintivo fundamental de un Estado Constitucional de Derecho, que debe ser observada también por los particulares, como lo es en el seno de la relaciones laborales para su extinción; en tal sentido, y conforme se ha expuesto, encontrándose acreditado que el día 06 de mayo del 2017, el actor fue desembarcado o despedido por vías de hecho por el patrón de la embarcación 30XX por supuestamente haber alcanzado la edad máxima de 65 años, cuando en dicha oportunidad el actor no cumplía dicha edad, teniendo más bien la condición de trabajador pescador activo para la pesca, con contrato de trabajo de duración indeterminada, que sólo podía ser despedido por causa justa relacionada con su capacidad o conducta, por lo que la extinción del vínculo laboral alegando que alcanzó supuestamente la edad de 65 años de edad para el retiro, no puede ser admitido, máxime si el artículo 22° del D.S. N° 003-97-TR, dispone que para el despido de un trabajador sujeto a régimen laboral de la actividad privada, como lo es en el caso de autos, que labore cuatro horas o más diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, y debidamente comprobada, lo cual en el caso de autos no se ha presentado, por lo que ante la situación del actor como trabajador estable, y sin que la decisión de la empresa se haya sustentado en una causa justa establecida en la ley, se ha configurado un despido arbitrario por parte de la demandada, por lo que la demanda debe ser amparada, en estricta aplicación del precepto constitucional contenido en el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, que señala que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, y concordante también con el criterio establecido por el Tribunal Constitucional que estableció que: "En aplicación del citado principio laboral, se debe considerar como un contrato de trabajo

de duración indeterminada, en consecuencia, cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral, sólo podría sustentarse en una causal prevista en la ley, de lo contrario, se configuraría un despido arbitrario, como ha sucedido en el caso de autos" (Exp. N° 04066-2008-PA/TC, Exp. N° 04831 - 2008-PA/TC, publicadas en la página web del TC el 24/06/2009 y el 12/06/2009, respectivamente), debiéndose en este caso, confirmarse la decisión del A'quo, y ordenar que la demandada abone en favor del demandante la indemnización establecida en la recurrida, cuyo calculo no ha sido materia de impugnación. La conclusión a la que se arriba, encuentra respaldo además en la doctrina jurisprudencial de la Corte Constitucional de Colombia, que sobre los límites a la terminación unilateral del contrato, ha señalado que **"la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo**. Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales ■ distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa; por esto último, el argumento de la empresa de que las circunstancias en la que despidió al actor sería una práctica válida de la empresa, no resiste el mayor análisis, al no encontrar respaldo legal, en tanto resulta vulneradora del derecho al trabajo.

El presente pronunciamiento no representa contradicción con nuestro criterio expuesto en el expediente N° 1503-2015-0-2501-JR-LA.06, ya que en dicha ocasión el empleador demandado remitió previo al cumplimiento de los 65 años la comunicación en la que se hacía saber al trabajador que se produciría la extinción del vínculo laboral al cumplirse la edad, abonándole efectivamente las remuneraciones que dejaría de percibir por el lapso de los días o tiempo para alcanzar la edad, situación que en este caso no se ha presentado, por el contrario, la arbitrariedad ha sido incluso manifiesta en tal aspecto, que con motivo de la impugnación del despido la ha abonado con mucha posterioridad, haciendo patente incluso la mala fe de la demandada en la extinción del vínculo laboral del actor.

Que, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) la duración del proceso (inicia el 17 de mayo del 2017), 2) instancias jurisdiccionales (segunda instancia), 3) complejidad de la materia litigiosa; y, 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que, en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado como costos del proceso en el porcentaje del 15% más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; al haber un pronunciamiento estimatorio, conforme se ha detallado precedentemente.

Que, por otro lado, el Tribunal Constitucional en su sentencia del Exp. 00052-2010- PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que; "Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes"; todo ello sirve de sustento para fijar los costos del proceso; de lo que se concluye que la resolución venida en grado debe ser confirmada modificando el porcentaje en el 10%, porcentaje que es fijado de manera prudencial, equitativa y teniendo en cuenta las incidencias del proceso, resultando atendible lo pretendido por la parte demandada en dicho extremo. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior, con el voto de adhesión de la Doctora Celia Bustos Balta:

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis de fecha veinte de octubre del dos mil diecisiete, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **303030303030X**, contra **3030303030303030X**, sobre **PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**; en consecuencia, **ORDENA** a la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/.114,261.82 (CIENTO CATORCE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y UNO Y 82/100 SOLES), más intereses legales y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia, fijándose por costos procesales el porcentaje modificado de 10% de lo que logre obtener en el proceso, más el 5% de los costos del proceso para el Colegio de Abogados del Santa; y, lo devolvieron asu Juzgador de origen. **Juez. Superior Titular Ponente 303030303030.**

S.S.

30303030303030.

303030XX

303030XX

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

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					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 resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- △ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- △ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- △ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- △ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	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 este 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)

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el

procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 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						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17-20]						Muy alta
							X			[13-16]						Alta
		Motivación del derecho								[9- 12]						Mediana
						X				[5 -8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1	2	3	4	5	9	[9 -10]						Muy alta
							X			[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
		Descripción de la decisión					X			[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]	Muy baja						

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

Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ⤴ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 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

ANEXO 06 CUADROS DESCRIPTIVOS PARA LA OBTENCIÓN DE RESULTADOS

Anexo 6.1. Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]	
Introducción	<i>Con escrito obrante en autos, don 3030303030XX interpone demanda contra 30303030XX, sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, sustentando su pretensión en que ingresó a laborar para la demandada el 18 de noviembre del año 2005, y desde dicha fecha ha venido desempeñando como tripulante de la empresa, en la embarcación 303030X, habiendo laborado hasta el 06 de mayo del año 2017, fecha en que fue despedido de la empresa en forma abrupta, sin respetar el debido proceso, precisando que su última semana de labores percibió la suma de S/. 3,000.00 Soles, de remuneración que se debe tener presente en su oportunidad, indicando que en consecuencia el hecho de que no haya existido una causa justa para el despido, pues se le retiró de la empresa</i>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al</p>					X						10

<p><i>demandada en forma ilegal el día 16 de febrero del año en curso, expresándole labores, convirtiendo la actuación del empleador en un acto unilateral de despido, y que atenta contra el principio constitucional invocado, el cual es el del derecho al trabajo, lo que determina que la acción que se incoa sea fundada, pues en el presente caso solo se podía despedir mediante causa objetiva para el despido, convirtiendo el presente despido en un despido incausado por ende resarcible con la indemnización que se solicita, y demás argumentos que expone. Fundamenta jurídicamente su demanda y ofrece medios probatorios.</i></p> <p><i>A través de la resolución número dos obrante en autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada, quien absuelve la demanda, señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación, la cual se lleva a cabo el veinte de julio del dos mil diecisiete, a horas nueve y cuarenta minutos de la mañana, con la concurrencia de ambas partes conforme es de verse del acta de su propósito de folios 121/122, donde al no arribar a un acuerdo conciliatorio se fijaron las pretensiones materia de juicio y se señaló fecha para audiencia de juzgamiento.</i></p>	<p>del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p><i>La audiencia de juzgamiento se realizó el día trece de octubre del dos mil diecisiete, a horas nueve y quince minutos de la mañana, expresando ambas partes sus alegatos de apertura conforme quedó registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación probatoria, admitiéndose y actuándose los medios probatorios, así como</i></p>		<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p>				X						

Postura de las partes	<i>escuchado los alegatos finales o de clausura, corresponde al estado del proceso emitir sentencia.</i>	<p>Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

Lectura: En el anexo 6.1, se evidencia la evaluación de calidad en la sentencia en primera instancia en su parte expositiva donde, se analiza las sub dimensiones: “introducción” y “postura de las partes”, y da como resultado una calificación de **muy alta** y **muy alta** calidad respectivamente

Anexo 6.2. *Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación de derecho de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023*

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	PRIMERO: El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un proceso legal en el que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley. Es así que el numeral 12.1 de la Ley N°29497 prescribe que: “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 que se encuentra acorde con la principal innovación que se introdujo al	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de</p>										

	<p>ordenamiento procesal a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, que condensa y a su vez es requisito para la eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p>SEGUNDO: El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", y si bien el artículo 23° de la carta magna establece que el trabajo es un deber y un derecho, siendo una norma de rango constitucional debe entenderse que este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias. Porque, en definitiva, tanto se opone al "derecho del Trabajo" el desempleo original, de quien accede a la edad de</p>	<p>conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</p>					X					20
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios" I, expresando el Tribunal Constitucional en su abundante jurisprudencia que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos uno el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y otro el derecho a no ser despedido sino por causa, por esta razón es que el legislador ha establecido barreras para frenar las acciones del empleador que perjudique el derecho de los trabajadores, entre ellos el permanecer en el trabajo. Vinculación entre las partes:</p>	<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>TERCERO: Respecto a este punto debemos señalar que el artículo 188° del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al presente proceso, señala que: "Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones"; asimismo debe tenerse en cuenta que los medios probatorios deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no siendo posible ser analizados de manera aislada tampoco en forma exclusiva, sino en</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					

	<p>su conjunto dado que sólo teniendo una visión integral de los mismos se puede obtener conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso, todos ellos que no han sido cuestionados por la demandada conservando su mérito probatorio para ser evaluados en el presente caso.</p> <p>CUARTO: Conforme se desprende de los medios probatorios presentados al proceso y las versiones contenidas en los escritos postúlatenos de ambas partes, así como las alegaciones hechas en la audiencia de juzgamiento, no existe cuestionamiento al vínculo laboral, quedando como suceso a dilucidar si el hecho de impedirle seguir cumpliendo faenas de pesca, sin la suspensión del pago de la participación de pesca, importa la existencia del despido cuya indemnización es materia de reclamación.</p> <p>QUINTO: El artículo 64° del Decreto Supremo N°003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: "Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos</p>	<p>fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación"; en relación a ello el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia ha indicado que: "Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. En dicho sentido, corresponde precisar que no cabe la aplicación de los plazos máximos establecidos en el artículo 74 del citado Decreto Supremo 003-97-TR para invocar la desnaturalización en este tipo de contratación".</p> <p>SEXTO: Sobre el punto precedente debemos indicar que el trabajador pesquero por las propias labores intermitentes que desarrolla tiene la preferencia para ser contratado en las posteriores actividades extractivas generándose con ello una suerte de duración indefinida del vínculo laboral, y de producirse el vencimiento del contrato por el periodo que se cuenta con autorización gubernamental para</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pescar, no implica la extinción del contrato de trabajo por la preferencia legal para ser readmitido y por la naturaleza permanente de las actividades, siendo posible separar al trabajador sólo cuando exista causa justificada (falta grave), situación que no se habría producido en el caso de autos pues el cese, desde el punto de vista de ambas partes, se materializó por otras razones.</p> <p>SÉTIMO: La Caja de [Beneficios y Seguridad Social del Pescador mediante Acuerdo N°012-002-2004-CEMR-CBSSP aprobó sus nuevos estatutos estableciendo en su artículo 17°, entre otros, que: "... La edad máxima para solicitar pensión es 65 años de edad", ello en referencia a la pensión de jubilación, entendiéndose que un trabajador pesquero puede laborar hasta antes de cumplir los 65 años, dispositivo normativo que corresponde tener presente para el caso de autos atendiendo al régimen laboral especial, no siendo posible aplicar la edad máxima de 70 años que señala el Decreto Supremo N°003-97- TR del régimen común (artículo 21°), pues existiendo disposiciones de carácter especial debe aplicarse ésta a la vinculación entre ambas partes, aspectos que además no fue cuestionado en la audiencia de juzgamiento, por el contrario, el demandante aceptó la edad máxima para trabajar en el régimen especial</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del contrato de trabajo pesquero.</p> <p><u>OCTAVO:</u> Por su parte el artículo 16° del Decreto Supremo N°003-97-TR dispone que: "Son causas de extinción del contrato de trabajo: ... f) La jubilación...", entendiéndose que ésta opera de manera automática cuando el trabajador cumple la edad máxima para trabajar, en el caso del trabajador pesquero a los 65 años de edad, entendiéndose además que el tiempo anterior se encuentra habilitado por ley para continuar prestando servicios.</p> <p><u>NOVENO:</u> En el caso que nos ocupa conforme es de verse de la copia del documento de identidad de folios 03 don 303030303030 nació el 12 de mayo de 1952, cumpliendo los 65 años de edad el 12 de mayo de 2017, fecha en la que automáticamente dejaría de laborar por mandato del Estatuto de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador, sin embargo, el día sábado 06 de mayo fue desembarcado, conforme es de verse del protesto de mar de folios 80 y que no fue negado por la empresa demandada aduciendo en la audiencia de juzgamiento que ello se debió a que estaría próximo a jubilarse.</p> <p><u>DÉCIMO:</u> Habiendo indicado el actor que al momento de ser desembarcado se le comunicó que debería apersonarse a las oficinas de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la empresa el día lunes (08 de mayo), al parecer cumplió con lo señalado, pero no lo atendieron (véase protesto de mar y acta de verificación de despido), motivando dicho suceso que recurra a SUNAFIL. Lo indicado por el trabajador resultaría ser cierto pues mantiene la misma versión tanto en el protesto de mar (del 08 de mayo) y el acta de verificación de despido arbitrario (del 10 de mayo), pues de ser verdad lo indicado por el señor 303030303030X (Sub Gerente Administración Plantas) al momento de la diligencia desarrollada por la SUNAFIL debió dejar registrado el hecho que se le está entregando al trabajador la carta 08 de mayo (véase folios 84) y no hacerlo a través del notario público, mediante la cual se le comunica que estaría próximo a cumplir los 65 años de edad correspondiéndole solicitar su respectiva pensión de jubilación, además se le hizo saber la intención de la empresa de exonerarlo de realizar las labores de pesca los días 07 al 12 de mayo de 2017 con el compromiso de cancelarle la pesca efectiva que efectúe la embarcación 303030X en dichos días.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO:</u> La empresa demandada en la audiencia de juzgamiento deslizó la idea de existir exoneración de labores (como suspensión), sin embargo, no señaló en cuál de los supuestos contenidos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en el artículo 12" del Decreto Supremo N°003-97-TR se encontraría el hecho a fin de validar la acción realizada, quedando evidenciado (y que no fue negado por la empresa) que al demandante se le desembarcó impidiéndosele prestar servicios en una temporada de pesca a la cual se encontraba habilitado participar, pues aún no cumplía los 65 años como edad máxima para prestar servicios.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: El contrato de trabajo puede ser definido como la manifestación concertada de voluntades, donde un sujeto llamado trabajador se obliga a prestar sus servicios a título personal a otro llamado empleador, a cambio de una retribución convenida. Para Francisco Gómez Valdez "..., el contrato de trabajo significa la existencia de una subordinación jurídica en la que ambas partes asumen obligaciones y derechos; se identifica al empleador como principal de la relación laboral; y ante el tracto sucesivo, propio del contrato de trabajo, cada contratante va concibiendo, con el tiempo, mayores prerrogativas que emergen de una mayor experiencia en el trabajo...", aquí el autor afirma que el elemento principal del contrato de trabajo, es la subordinación. A su vez Jorge Toyama Miyagusuku señala "... el contrato de trabajo puede ser definido como un negocio jurídico por el cual el trabajador presta</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración”, así el contrato de trabajo supone la existencia de acuerdo de voluntades, y que el incumplimiento a lo pactado genera un quiebre anormal que puede provenir del trabajador, del empleador, o de ambos.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Cuando el quiebre de la ejecución normal del contrato de trabajo se produce por el trabajador, el empleador puede iniciar el procedimiento válido del despido (existencia de falta grave), cuando el quiebre proviene de ambas partes se produce el cese por mutuo disenso, y por último, cuando es el empleador quien pone punto final a la vinculación laboral el trabajador, conforme al sistema legal y jurisprudencia vinculante, reiterada y uniforme tanto del Tribunal Constitucional y Corte Suprema de Justicia de la República el trabajador tiene dos opciones: Solicitar la indemnización por despido arbitrario o la reposición al puesto de trabajo.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: En el caso que nos ocupa, el demandante en cumplimiento a las obligaciones que nacen del contrato de trabajo se hizo presente para embarcarse en la embarcación pesquera 30303030xx, sin embargo, la empresa por intermedio de la persona de 303030303030x (procurador de flota)</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desembarcó al demandante impidiéndole ejecutar de manera unilateral la prestación, entendiéndose que hasta las 13:00 horas (véase parte superior derecha del protesto de mar de folios 80) el demandante no era notificado con la carta de folios 84 y que tampoco se hizo cuando se apersonó a la empresa en horas de la mañana a efectos de atender el llamado conforme lo hizo saber el señor 303030303030xx, entendiéndose además que al no ser atendido provocó que se realice el protesto de mar donde dejó sentado que denunciaría el despido arbitrario del que fue objeto, advirtiéndose a todas luces que la carta de folios 84 era únicamente una justificación de la razones de su desembarco.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO:</u> Todo acto que pone fin a la relación laboral (lo del 06 de mayo no está ajeno a ello), debe tener justificación pues de por medio está la afectación a un acuerdo de voluntades a las cuales ambas partes se obligan a cumplir, sobre todo si de por medio está el respecto a la protección no solo constitución sino legal del derecho del trabajo. El desembarco que sufrió el demandante constituye una decisión unilateral sobre la base de un hecho (jubilación obligatoria) que aún no se cumplía, estando legitimado el trabajador para seguir laborando, sin verse expuesto a la acción que ya se conoce. La Ley no</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ha establecido como facultad del empleador impedir el cumplimiento de la función a los trabajadores que están próximos a cumplir la edad máxima para laborar, dejándolos de lado con la intención de cumplir un trámite que ni siquiera legalmente se ha establecido (la demandada en el minuto 8.11 de la audiencia de juzgamiento hizo mención al trámite no establecido por ley y que no pudo probar pues solo existe la carta del 08 de mayo donde se exonera de asistir), pues para poner fin al contrato de trabajo por un motivo legal basta con hacer conocer al trabajador tal situación a efectos de que pueda adoptarse las medidas del caso a poner fin al vínculo laboral.</p> <p><u>DÉCIMO SEXTO:</u> A pesar de haber dispuesto la empresa la exoneración de las labores de pesca abonándole la remuneración sin trabajo efectivo, no libera a la demandada de su actitud unilateral de privar al trabajador de acceder al centro de trabajo para prestar servicio sin expresión del motivo justificado, pretendiendo maquillar la realidad con la emisión de la carta del 08 de mayo de 2017, cuando previamente se desembarcó al trabajador, no se le atendió en horas de la mañana en las oficinas de la empresa, y se le exonera de manera unilateral de asistir al trabajo, más si esta última decisión tampoco tiene respaldo legal, como si lo tiene</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuando está en proceso el procedimiento del despido justificado, sumándose a ello que la violación al trabajo se ratifica cuando el día 07 de mayo hubo labores conforme es de verse de la boleta de pago de folios 19, materializándose así un cese unilateral incausado (no se cumplía aún los 65 años), que debe indemnizarse.</p> <p><u>DÉCIMO SÉTIMO:</u> El artículo 38° del Decreto Supremo N°003-97-TR dispone que: "La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba", y habiéndose determinado la responsabilidad de la empresa en el cese injustificado de la prestación del servicio que importa el cesedel vínculo laboral aunque se pretenda aparentar una decisión que no le provoca perjuicio alguno y que la conclusión del vínculo laboral se produjo por el límite de edad (jubilación), <u>produciéndose los hechos antes que el trabajador cumpla con la edad máxima para laborar.</u> y que no ha sido negado por la empresa como intención de poner fin al trabajador antes del cese conforme se depende del punto 2.7. de los argumentos de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>defensa del escrito de contestación de demanda al indicar: "Finalmente, debemos precisar, que lo ocurrido en autos no es un despido, menos arbitrario, como manifiesta el demandante, <u>lo sucedido es un cese por motivo de edad. prueba de ello es la carta notarial de fecha 08.05.2017</u> que se le comunica que está próximo a cumplir los 65 años..." (lo subrayado y resaltado es nuestro), por tales motivos, debe ampararse la demanda otorgándose la indemnización por despido arbitrario conforme a la siguiente liquidación.</p> <p>Debemos precisar que en autos no obra información sobre el total de semanas efectivas de pesca durante el récord laboral del trabajador, omitiendo la empresa colaborar en ese sentido proporcionando tal información que resultaba importante en caso se ampare la demanda; en tal sentido, basándonos en la liquidación contenida en la demanda, que además no fue cuestionada por la empresa, limitándose únicamente a indicar que no hubo despido, con el propósito de establecer el quantum de la indemnización reclamada, se practicó liquidación sobre la base del tope máximo de 08 remuneraciones al año, entendiéndose que superó los años de labor efectiva en semanas de pesca durante el récord laboral.</p> <p>Costos del proceso</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>DÉCIMO OCTAVO: El artículo 41 r del Código Procesal Civil, en aplicación supletoria al caso de autos, señala que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial", precisando el artículo 418° que: "Para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documentos indubitables y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan. Atendiendo a los documentos presentados, el Juez aprobará el monto". Por otro lado, el cuarto párrafo del artículo 31° de la Ley N°29497 señala que: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia", en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación, el monto total de lo obtenido y la predisposición de las partes a</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>conciliar, aspectos que deben tomarse en cuenta para la fijación de los costos procesales, y advirtiéndose de autos que la defensa del trabajador fue suficiente para alcanzar la reclamación debe otorgarse por costos del proceso en el 15% de lo que se logre obtener en el proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, el Señor Juez del Quinto Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

Lectura. En el anexo 6.2, se evidencia la evaluación de calidad en la sentencia en primera instancia en su parte considerativa, donde se analiza las sub dimensiones: “motivación de los hechos” y “motivación del derecho”, y da como resultado una calificación de **muy alta** y **muy alta** calidad respectivamente.

	<p>resolución, ARCHÍVESE los de la materia en el modo y forma de ley.</p>	<p>parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>. Si cumple.</p>					X					9

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

Fuente: Expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

Lectura: En el anexo 6.3, se evidencia la evaluación de calidad en la sentencia en primera instancia en su parte resolutive, donde se analiza las sub dimensiones: “la aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”, y da como resultado una calificación de **alta y de muy alta** calidad respectivamente.

	<p>señalando que: a) La suspensión del vínculo laboral no significa extinción del mismo, es decir no se puede catalogar como despido cuando el vínculo laboral se mantenía vigente; asimismo, refiere que el accionante aceptó que se le comunicó que había orden de desembarcarlo porque estaba próximo a cumplir los 65 años y que estaba exonerado de seguir trabajando, con lo cual refiere que el demandante tenía pleno conocimiento de la orden preventiva; b) El actor estuvo exonerado de realizar faenas de pesca, comprometiéndose su representada en realizar los pagos correspondiente a las cuotas de pesca en lo que se capture en los días exonerados (del 07.05.2015 al 12.05.2015), los cuales se le abonó en su cuenta; c) El Juzgador no ha evaluado que al demandante en ningún momento se le cursó o se le manifestó de manera verbal que el día 06 de mayo del 2017 se extinguía la relación laboral, sino que recién el día 12 de mayo del 2017 se le cursó carta indicando la extinción del vínculo laboral por límite de edad; d) No es cierto que se haya configurado un despido arbitrario sino solo por prevención y de manera responsable y ante la cercanía que cumplía la edad de jubilación, se le exoneró de asistir a realizar faenas de pesca del 07 al 12 de mayo del 2017; tanto, más, si en autos obra la boleta de la semana 19 que acredita que se le pagó al demandante su participación de pesca, ello en razón de la exoneración antes mencionada, argumento que ha sido parte de su alegato y del cual el Juzgador no se pronunció; asimismo, en cuanto a los costos del proceso considera que el monto fijado es excesivo; entre otros argumentos que esgrime en el escrito de su propósito.</p>	<p>legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p>						X						

Postura de las partes		<p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

Lectura: En el anexo 6.4, se evidencia la evaluación de calidad en la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva, donde se analiza las sub dimensiones:” introducción” y “postura de las partes”, y da como resultado una calificación de **muy alta** y **muy alta** calidad respectivamente

Anexo 6.5. *Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y motivación de derecho de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023*

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	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>Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnativos más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores <i>in indicando</i> sino también de los errores <i>in procedendo</i>, 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.</p> <p>Que, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que: “23.1. <i>La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales...</i>; 23.3. <i>Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p>										

<p><i>ja prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal...;</i></p> <p><i>23.4. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad...".</i></p> <p>Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro "El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil" (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que <i>"El principio de congruencia -dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones 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 ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum".</i></p> <p>Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro <i>"Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo IT</i> (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: <i>"La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil"-</i>, además, la CAS N° 1203-99 establece que: <i>"Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija</i></p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>						X																							
<p><i>fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de</p>																													

Motivación del derecho	<p><i>la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinarán los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso"-</i>, del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: <i>"Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso"-</i>, por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto al argumento expresado por la demandada en su respectivo recurso impugnatorio.</p> <p style="text-align: center;">Análisis previo sobre la aludida vulneración del debido proceso:</p> <p>La demandada apelante como primer agravio, denuncia la supuesta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso en su manifestación del derecho a la defensa, en razón de que el A'quo habría resuelto el presente proceso al margen del único sustento de la demanda, esto es, de la pretensión indemnizatoria por no haberse observado el límite de edad de 70 años, como causal habilitante para un despido; y pronunciándose sobre argumentos que no fueron expuestos en el escrito de demanda, lo que la dejaría en indefensión.</p> <p>En relación al agravio señalado, resulta importante traer a colación reiterada doctrina jurisprudencial</p>	<p>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.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay</p>												
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>constitucional¹, por la que se ha señalado que el derecho al debido proceso es un atributo continente, pues, entre otros elementos, alberga múltiples garantías y derechos fundamentales que limitan el ejercicio de la función jurisdiccional. Estos atributos, cuyo escrupuloso respeto determina la regularidad del proceso y su constitucionalidad, cuentan con un contenido constitucionalmente protegido que le es propio. Entre sus contenidos relevantes se tiene el derecho de defensa, reconocido en el inciso 14) del artículo 139° de la Constitución, en virtud del cual se garantiza que las persona en la determinación de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral , etc.), no queden en estado de indefensión; asimismo, y en cuanto a la exigencia de motivación de las resoluciones judiciales, el máximo intérprete de la Constitución, ha sostenido en reiterada jurisprudencia que "uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución. En la misma línea, resulta útil también, recordar que, entre otros efectos de la interposición de la demanda, se tiene que <i>fijar el objeto del proceso respecto del actor (salvo la modificación de la demanda, que no es el caso de la presente causa), esto es, plantea la vinculación con el principio de la congruencia, en el sentido que el juez debe pronunciarse sobre dicho objeto y el que pudiera haberle propuesto el demandado al contestarla demanda y/o reconvenir</i>. En la misma línea, Toral Moreno citado por el autor antes referido, sostiene que <i>la sentencia no puede declarar admisibles peticiones que no se formularon, no puede condenar a más de lo pedido ni a cosa distinta de la solicitada, ni pronunciarse a cargo de personas que no fueron</i></p>	<p>nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>demandadas, ni a favor de sujetos que no asumieron el papel de actores ni, por último, basa sus puntos resolutive en causa no alegadas, por lo que se concluye señalando⁴, que la sentencia que dicte el juez estará limitada a los hechos y situaciones de derecho planteadas en la demanda y en, en su caso, las planteadas por el demandado al contestar la demanda, por ello sostiene que las sentencias se pronuncian <i>hit et nunc</i>, esto es, aquí y ahora, referidos a los hechos y situaciones jurídicas expuestas en la demanda y/o en la contestación.</i></p> <p>En el contexto anterior, entrando al análisis del referido primer agravio, del escrito de demanda de folios 89 a 93, subsanada por el escrito de folios 98 a 103, se tiene que el petitum (declaración de voluntad del demandante dirigida al órgano jurisdiccional para que acuerde de conformidad a él) en este caso corresponde al pago de la indemnización por despido arbitrario; mientras que la causa petendi (constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, además del hecho que determina el interés de obrar en juicio), en este caso se encuentra sustentada en dos hechos o razones: i) La improcedencia de la jubilación obligatoria a la edad de 65 años, ya que la conclusión válida del vínculo laboral de modo obligatorio, recién resulta procedente a los 70 años de edad, que en su caso no lo cumplía; y ii) El cumplimiento u observancia del procedimiento de despido, atribuyendo causa justa de despido; que en su caso nunca se observó o cumplió, ya que el empleador de modo unilateral y sin motivo real, lo bajó de la embarcación por edad (edad jubilatoria), configurándose un despido de hecho, que luego pretendió regularizar con cartas posteriores (véase folios 99 a 101). Sobre las razones o hechos anotados, de la recurrida se puede advertir que el A'quo lejos de apartarse de ambos hechos, se pronuncia por cada extremo, así se puede advertir en el fundamento sétimo de la recurrida, en donde</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establece que la edad de jubilación es a los 65 años en caso de los trabajador pescadores, sin que resulte de aplicación la jubilación obligatoria a los 70 años propia del régimen laboral común, conclusión respecto de la cual se indica la conformidad expresada por el trabajador en juzgamiento, y que se corrobora además por el propio hecho de su no apelación; en la misma línea de comprobaciones, se verifica de los fundamentos octavo al décimo sétimo que el A'quo, se pronuncia por el segundo hecho conformante de la causa petendi; todo lo cual denota con mucha claridad, que en este caso no se ha configurado ningún supuesto de indefensión o ausencia de motivación que configuren la alegada vulneración del debido proceso, máxime si se encuentra acreditado también que la propia demandada apelante, según su contestación de demanda de folios 115 a 120, ha podido efectuar su contradicción respecto de los hechos que conforman la causa petendi antes anotada, como así fluye de las posiciones de defensa por las que señala que la edad para la jubilación es de 65 años, y que el despido del actor fue por causa señalada en la ley, que hace innecesario observar la formalidad exigida para el despido; en tal sentido sin que se encuentre acreditada vulneración alguna del debido proceso, corresponde desestimar este primer agravio de la demandada apelante.</p> <p style="text-align: center;">Problema Jurídico:</p> <p>Sin que corresponda ahondar en el hecho de que la edad límite para la jubilación del trabajador pescador es los 65 años, en razón de que el propio demandante ha consentido ese pronunciamiento al no apelar tal extreme de la recurrida; resulta claro en este caso que el único agravio que queda por contestar, y que en esencia es el problema jurídico que plantea la apelante, radica en establecer si la decisión de la empresa demandada de bajar o desembarcar al demandante de la embarcación en la que laboraba el 06.05.2017, por encontrarse próximo a</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cumplir los 65 años, constituye una suspensión del contrato de trabajo, y no un despido, el que justificadamente recién se habría producido el día 12.05.2017, en que comunica al demandante el cese por la edad de jubilación; o si por el contrario, tal decisión o impedimento de laborar configura el despido arbitrario al haberse vulnerado el derecho al trabajo del actor.</p> <p>Sobre el derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional⁵, ha señalado que el contenido constitucionalmente protegido de este derecho implica dos aspectos: de una parte, el de acceder a un puesto de trabajo; y por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El segundo aspecto del derecho, relevante para resolver la causa, se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Por ello un trabajador sólo puede ser despedido por una causa justa prevista en la ley, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sin la debida justificación y sin seguir el procedimiento de ley, tiene el carácter de un despido arbitrario.</p> <p>En la línea anterior, resulta importante traer a colación jurisprudencia comparada, como la emitida por la Corte Constitucional de Colombia⁶, que sobre el respeto al derecho del trabajo, ha señalado que, <i>la estabilidad es un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, que demuestra que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, pues están involucrados otros valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado</i>, lo que implica que, para proteger el derecho a la estabilidad en el empleo, en la ley se han previsto los hechos que configuran justa causa para terminar el contrato de trabajo, fuera de los cuales nos encontramos frente a un despido arbitrario, ya que si un</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador es despedido con justa causa, eso significa que la afectación a su estabilidad laboral se encuentra justificada, precisamente por haberse configurado algunas de las causales previstas por la ley, y que permite que el empleador legítimamente dé por terminado el contrato de trabajo.</p> <p>En el contexto anterior, la apelante como posición de defensa esencial respecto a la pretensión indemnizatoria del actor, ha señalado que como el demandante estaba próximo a cumplir 65 años de edad, decidió ordenar que los desembarcaran de la nave, exonerándolo de asistir a laborar, lo cual no significa la extinción del vínculo laboral, sino tan solo una suspensión en todo caso. Al respecto, para el régimen pesquero, el artículo 8° del D.S. N° 009-76-TR, prescribe: “El contrato de trabajo pesquero termina por la pérdida de la condición de pescador, por la pérdida de la embarcación y por las demás causales contempladas en la legislación laboral” disposición conformante del ordenamiento jurídico laboral de la actividad privada, y por consiguiente pasible de ser integrada con lo dispuesto por el D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en cuanto a las causales de extinción del contrato de trabajo. El contrato de trabajo finaliza o se extingue, por determinadas circunstancias reunidas en dos grandes grupos: unocaracterizado por la existencia de una causa denominada justa, y otra cuyo común denominador es la voluntad de las partes.</p> <p>Al respecto, se debe tener en cuenta que las demás causales de terminación o extinción del contrato de trabajo pesquero, se encuentran previstas en el artículo 16° del D.S. N° 003-97-TR, que establece que son causales de extinción del contrato de trabajo: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; y h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley. Respecto a la jubilación como causal de extinción del contrato de trabajo, se debe anotar que en principio, la misma se encuadra dentro de la figura de la renuncia, en cuanto está sujeta a la voluntad del trabajador, quien decide en qué momento se jubila, conforme lo anota también Carlos Blancas Bustamante, en su libro "El Despido en el Derecho Laboral Peruano" Editorial ARA Editores, Lima, 2002, pag. 351, que señala que "...esto es la concepción de la jubilación como un derecho que el trabajador adquiere al cumplir los requisitos exigidos por la ley y que se hace efectivo en el momento que éste lo decide, sin que el mero cumplimiento de aquellos se configure como, una causa ex lege de extinción de la relación de trabajo"; sin embargo, también nuestro ordenamiento sustantivo laboral, esto es el D.S. N° 003-97-TR, ha previsto como causales de extinción del contrato de trabajo dos supuestos de jubilación obligatoria en las que la decisión del empleador es determinante, como las previstas en el artículo 21°, y referidas en el primer caso, al supuesto en que el trabajador teniendo derecho a pensión de jubilación, el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre la pensión a obtener el 80% de la última remuneración percibida; y en el segundo caso, la jubilación es obligatoria y automática, cuando el trabajador cumple setenta años de edad, salvo pacto en contrario la misma que conforme al artículo 30° del D.S. N° 001-96-TR, sólo opera si el trabajador tiene derecho a pensión de jubilación cualquiera sea su monto con presidencia del trámite administrativo que se estuviera siguiendo para el otorgamiento de dicha pensión.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Conforme se ha expuesto, en la legislación laboral vigente y glosada precedentemente, se tiene que como causal de extinción del contrato de trabajo se ha previsto la jubilación obligatoria al cumplimiento de la edad de 70 años, la misma que corresponde a los trabajadores del régimen laboral común; lo cual traslado al régimen pesquero, se tiene que este sector tiene su propia normatividad en cuanto a la edad límite para la jubilación que corresponde a los 65 años de edad, que como ya lo señaláramos líneas arriba para este caso ambas partes admiten, según el Estatuto que fuera aprobado por Acuerdo N° 012- 002 2005-CEMR-CBSSP, en cuyo artículo 17° se encuentra establecido que la edad máxima para solicitar pensión de jubilación es a los 65 años de edad, que viene a constituir la edad máxima de trabajo, entendida como un límite para el cual ya no es posible continuar trabajando porque ha sobrevenido una inaptitud impedimento o prohibición de orden legal, cuyo sustento generalmente se explica en razón del tipo de labor o funciones, como lo es en pesca en cual la edad y las condiciones físicas son determinantes para seguir ejerciendo dicha actividad, y que es la que corresponde en este caso a la edad de 65 años, como así también lo ha desarrollado la Corte Suprema en distintos pronunciamientos⁷.</p> <p>Establecida que la edad máxima de 65 años en el caso de los trabajadores pescadores, constituye la causal para la extinción del vínculo laboral, resulta necesario hacer notar que el procedimiento de desvinculación en materia laboral es solemne, más aún si se quiere hacer valer una causal como la edad tanto así que P^{or} ejemplo el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente Exp. N^o 02534-20'12'P/VTC -LA LIBERTAD, para efectos de la aplicación de la causal de extinción del vínculo laboral por jubilación obligatoria, resulta ineludible la comunicación previa de que al cumplimiento de los 70 años se producirá la extinción del vínculo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral o en todo caso el mismo día en que se cumple la edad al resolver el caso en que el demandante pretendía la continuación del vínculo laboral por haber laborado más allá de los 70 años de edad al establecer"(.); solemnidad, o cauces que en el presente caso no se verifican, ya que es la propia demandada apelante que expresamente admite que el día 06 05 2017 decidió en vías de hecho desembarcar al actor en plena faena y temporada de pesca, por estar próximo a cumplir los 65 años de edad (véase numeral 2.4 de los ARGUMENTOS DE DEFENSA, y 3.3 de los propios fundamentos de la apelación, folios 117 y 166 respectivamente), que además se corrobora con el protesto de mar de folios 80, no quedando ninguna duda que al actor, según DNI de <i>folios</i> 3 el día 06 de mayo del 2017 se le desembarca de la embarcación pesquera 3030XX, cuando aún no cumplía los 65 años de edad, configurándose la ruptura intempestiva, arbitraria del vínculo laboral del actor que de ningún modo es enervada por la documentación posterior como las cartas de fechas 8 y 12 de mayo del 2017 de folios 84a 85 respectivamente, al ser posteriores al hecho del despido, que solo tenían como propósito evitar se configure el despido, que como señaláramos se configuró el día en que el actor fue desembarcado en plena faena pesquera, pensar lo contrario sería autorizar la arbitrariedad en las decisiones que adopten los empleadores para desvincular a sus trabajadores, y sobre todo desconocer la interdicción de la arbitrariedad como rasgo distintivo fundamental de un Estado Constitucional de Derecho, que debe ser observada también por los particulares, como lo es en el seno de la relaciones laborales para su extinción; en tal sentido, y conforme se ha expuesto, encontrándose acreditado que el día 06 de mayo del 2017, el actor fue desembarcado o despedido por vías de hecho por el patrón de la embarcación 30XX por supuestamente haber alcanzado la edad máxima de 65 años, cuando en dicha oportunidad el actor no cumplía</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dicha edad, teniendo más bien la condición de trabajador pescador activo para la pesca, con contrato de trabajo de duración indeterminada, que sólo podía ser despedido por causa justa relacionada con su capacidad o conducta, por lo que la extinción del vínculo laboral alegando que alcanzó supuestamente la edad de 65 años de edad para el retiro, no puede ser admitido, máxime si el artículo 22° del D.S. N° 003-97-TR, dispone que para el despido de un trabajador sujeto a régimen laboral de la actividad privada, como lo es en el caso de autos, que labore cuatro horas o más diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley, y debidamente comprobada, lo cual en el caso de autos no se ha presentado, por lo que ante la situación del actor como trabajador estable, y sin que la decisión de la empresa se haya sustentado en una causa justa establecida en la ley, se ha configurado un despido arbitrario por parte de la demandada, por lo que la demanda debe ser amparada, en estricta aplicación del precepto constitucional contenido en el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, que señala que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, y concordante también con el criterio establecido por el Tribunal Constitucional que estableció que: "En aplicación del citado principio laboral, se debe considerar como un contrato de trabajo de duración indeterminada, en consecuencia, cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral, sólo podría sustentarse en una causal prevista en la ley, de lo contrario, se configuraría un despido arbitrario, como ha sucedido en el caso de autos" (Exp. N° 04066-2008-PA/TC, Exp. N° 04831 -2008-PA/TC, publicadas en la página web del TC el 24/06/2009 y el 12/06/2009, respectivamente), debiéndose en este caso, confirmarse la decisión del A'quo, y ordenar que la demandada abone en favor del demandante la indemnización establecida en la recurrida, cuyo calculo no ha sido materia de impugnación. La conclusión a la que se arriba, encuentra</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>respaldo además en la doctrina jurisprudencial de la Corte Constitucional de Colombia, que sobre los límites a la terminación unilateral del contrato, ha señalado que <u>"la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo.</u> Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales ■ distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por <i>justa causa</i>; por esto último, el argumento de la empresa de que las circunstancias en la que despidió al actor sería una práctica válida de la empresa, no resiste el mayor análisis, al no encontrar respaldo legal, en tanto resulta vulneradora del derecho al trabajo.</p> <p>El presente pronunciamiento no representa contradicción con nuestro criterio expuesto en el expediente N° 1503-2015-0-2501-JR-LA.06, ya que en dicha ocasión el empleador demandado remitió previo al cumplimiento de los 65 años la comunicación en la que se hacía saber al trabajador que se produciría la extinción del vínculo laboral al cumplirse la edad, abonándole efectivamente las remuneraciones que dejaría de percibir por el lapso de los días o tiempo para alcanzar la edad, situación que en este caso no se ha presentado, por el contrario, la arbitrariedad ha sido incluso manifiesta en tal aspecto, que con motivo de la impugnación del despido la ha abonado con mucha posterioridad, haciendo patente incluso la mala fe de la demandada en la extinción del vínculo laboral del actor.</p> <p>Que, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) la duración del proceso (inicia el 17 de mayo del 2017), 2) instancias jurisdiccionales (segunda</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>instancia), 3) complejidad de la materia litigiosa; y, 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que, en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado como costos del proceso en el porcentaje del 15% más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa; al haber un pronunciamiento estimatorio, conforme se ha detallado precedentemente.</p> <p>Que, por otro lado, el Tribunal Constitucional en su sentencia del Exp. 00052-2010- PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que; "Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes"; todo ello sirve de sustento para fijar los costos del proceso; de lo que se concluye que la resolución venida en grado debe ser confirmada modificando el porcentaje en el 10%, porcentaje que es fijado de manera prudencial, equitativa y teniendo en cuenta las incidencias del proceso, resultando atendible lo pretendido por la parte demandada en dicho extremo. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior, con el voto de adhesión de la Doctora Celia Bustos Balta:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

Lectura: En el anexo 6.5, se evidencia la evaluación de calidad en la sentencia en segunda instancia en su parte considerativa, donde se analiza las sub dimensiones: “motivación de los hechos” y “motivación del derecho”, y da como resultado una calificación de **muy alta** y **muy alta** calidad respectivamente.

<p>Juez. Superior Titular Ponente 303030303030. S</p>	<p>cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>																								
	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el</p>																								

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

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

Fuente: Expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa, 2023

Lectura: En el anexo 6.6, se evidencia la evaluación de calidad en la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive, donde se analiza las sub dimensiones: “la aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”, y da como resultado una calificación de **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 ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2023.** 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, enero 17 del 2023.

CÉSAR ALBERTO CÓRDOVA PONCE

ORCID: 0000-0001-7968-1387

DNI: 32904338



ANEXO 08 AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el autor del artículo de investigación titulado: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario; expediente N° 01402-2017-0-2501-JR-LA-05. Distrito Judicial del Santa, 2023*, y afirmo ser el único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma:

Nombre: César Alberto Córdova Ponce

Documento de Identidad: 32904338

Domicilio: Urb. 21 de Abril A-14-8 - Chimbote

Correo Electrónico: cesarcordova_55@hotmail.com

Fecha: 10/11/2023