



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMINIZACIÓN
POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS.
EXPEDIENTE N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01 DEL
DISTRITO JUDICIAL DE HUANUCO 2018.**

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

**AUTOR
JOHNNY ALEXANDER ROLANDO COLQUIER**

**ASESOR
ABOG. OSCAR GERMAN CHACON VALDIVIESO**

**TINGO MARIA – PERÚ
2018**

JURADO EVALUADOR

.....
Abog. Fernando Chávez Zevallos
Presidente

.....
Ruth Rocío Reynaga Martínez
Miembro

.....
Abog. Jesús Delgado y Manzano
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por cada detalle y momento durante la **realización de mi tesis**, gracias a él por ser la base de mi moral, por cada día en el que me permitió despertar no solo con vida, sino que también me permitió continuar con salud, fuerzas y empeño; para que con cada avance durante mi vida, cada experiencia y momento en mi vida, fuera solo un momento de aprendizaje, un momento mediante el cual crecí como persona, y un momento, el cual fue necesario para que en este momento, esté en la culminación de mi proyecto.

Johnny Alexander, Rolando Colquier

DEDICATORIA

A la memoria de mis Padres:

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Johnny Alexander, Rolando Colquier

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco. 2017. Es de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo y diseño transeccional, retrospectivo y no experimental; para la recolección de datos se seleccionó un expediente judicial de proceso concluido, aplicando el muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia; se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido y se aplicó listas de cotejo elaborado y aplicado de acuerdo a la estructura de la sentencia, validado mediante juicio de expertos. Obteniéndose los siguientes resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutive; de la sentencia de primera instancia se ubicaron en el rango de: *muy alta*, *muy alta* y *muy alta*; y de la sentencia de segunda instancia en, *mediana*, *alta* y *muy alta* calidad, respectivamente. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de *muy alta* calidad, y la sentencia de segunda instancia en el rango de *alta* calidad.

Palabras clave: beneficios sociales, calidad, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on Payment of Social Benefits and / or Compensation or other economic benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00775-2015- 0-1217-JR-LA-01, of the Judicial District of Huánuco. 2017. Qualitative quantitative type, descriptive exploratory level and transectional, retrospective and non-experimental design; for the collection of data, a judicial file of the concluded process was selected, applying the non-probabilistic sampling called the technique for convenience; We used the techniques of observation and content analysis and applied checklists prepared and applied according to the structure of the sentence, validated by expert judgment. Obtaining the following results of the expository, considerative and resolute part; of the judgment of first instance were placed in the range of: very high, very high and very high; and of the judgment of second instance in, medium, high and very high quality, respectively. Finally, the conclusions are: the judgment of first instance is located in the range of very high quality, and the judgment of second instance in the range of high quality.

Key words: social benefits, quality, motivation and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
CARATULA	i
JURADO EVALUADOR	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE CUADROS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
2.1. BASES TEÓRICAS	13
2.1.1.1. Instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....	13
2.1.1.2.2. Características del derecho de acción	15
2.1.1.2.3. Materialización de la acción	16
2.1.1.2.4. Alcance	16
2.2.1.2. Jurisdicción	17
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción	18
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	18
2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad	19
2.2.1.2.3.2. Principio de Independencia Jurisdiccional	19
2.2.1.2.3.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional	20
2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley	22
2.2.1.2.3.5. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales	22

2.2.1.2.3.6.	Principio de la Pluralidad de la Instancia	22
2.2.1.2.3.7.	Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la Ley.....	23
2.2.1.2.3.8.	Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.....	24
2.2.1.3.	La Competencia	24
2.2.1.3.2.	Regulación de la competencia	25
2.2.1.3.3.	Determinación de la competencia.....	25
2.2.1.3.4.	Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.....	26
2.2.1.3.4.1.	Cuestionamientos sobre la competencia.....	26
2.2.1.3.4.2.	División de clases de competencia.	26
2.2.1.3.4.3.	Competencia objetiva, funcional y territorial.	26
2.2.1.3.4.3.2.	La competencia funcional.....	27
2.2.1.3.4.3.3.	Competencia Territorial	28
2.2.1.3.4.4.	Determinación de la competencia en el proceso Laboral.....	29
2.2.1.4.	La pretensión.....	29
2.2.1.4.2.	Acumulación de pretensiones	30
2.2.1.4.3.	Regulación	31
2.2.1.4.4.	Las pretensiones en el proceso Laboral.....	32
2.2.1.5.	El Proceso.....	33
2.2.1.5.2.	Funciones del proceso	35
2.2.1.5.2.1.	Interés individual e interés social en el proceso	35
2.2.1.5.2.2.	Función privada del proceso	35
2.2.1.5.2.3.	Función pública del proceso.....	36
2.2.1.5.3.	El proceso como tutela y garantía constitucional.....	36
2.2.1.5.4.	El debido proceso formal	37
2.2.1.5.4.1.	Definición	37

2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso	38
2.2.1.5.4.2.1. Intervención de un Juez independiente.....	38
2.2.1.5.4.2.2. Emplazamiento válido	39
2.2.1.5.4.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.....	40
2.2.1.5.4.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria	40
2.2.1.5.4.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.....	40
2.2.1.5.4.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.....	41
2.2.1.5.4.2.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso	42
2.2.1.6. El Proceso Laboral	42
2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso Laboral	45
2.2.1.6.2.1. El principio de oralidad.....	45
2.2.1.6.2.2. El principio de inmediación	46
2.2.1.6.2.3. El principio de concentración	47
2.2.1.6.2.4. El principio de celeridad procesal.....	48
2.2.1.6.2.5. El principio de veracidad	49
2.2.1.6.2.6. El principio de igualdad real de las partes	49
2.2.1.6.2.7. El principio de igualdad real de las partes	49
2.2.1.6.2.8. Principio de realidad de los hechos.....	50
2.2.1.6.2.9. Principio de buena fe procesal	50
2.2.1.6.2.10. Principio de gratuidad	51
2.2.1.6.2.11. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	51
2.2.1.6.2.12. Principios de constitucionalización y de interpretación según principios constitucionales y precedentes vinculantes.....	52
2.2.1.6.3. Fines del proceso Laboral	52
2.2.1.7. El Proceso de Ordinario Laboral.....	52

2.2.1.7.1.1.	Regulación	53
2.2.1.7.2.	Pretensiones que se tramitan en el Proceso Ordinario Laboral.....	54
2.2.1.7.3.	El Despido Arbitrario en el Proceso Ordinario.....	54
2.2.1.7.4.	Las audiencias en el proceso	54
2.2.1.7.4.1.	Concepto	54
2.2.1.7.4.2.	Regulación	55
2.2.1.7.4.3.	Las audiencias en el proceso judicial en estudio.....	55
2.2.1.7.4.4.	Los puntos controvertidos.....	55
2.2.1.7.4.4.1.	Definiciones y otros alcances	55
2.2.1.7.4.4.2.	Los puntos controvertidos en el proceso Laboral	56
2.2.1.7.4.4.3.	Puntos controvertidos en el proceso:	57
2.2.1.8.	Los Sujetos del proceso.....	57
2.2.1.8.2.	La parte procesal	58
2.2.1.9.	La demanda y la contestación de la demanda.....	59
2.2.1.9.2.	La contestación de la demanda	59
2.2.1.9.3.	La demanda y la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio.....	60
2.2.1.10.	La Prueba	60
2.2.1.10.2.	En sentido jurídico procesal.....	61
2.2.1.10.3.	Diferencia entre prueba y medio probatorio	62
2.2.1.10.4.	Concepto de prueba para el Juez.....	63
2.2.1.10.5.	El objeto de la prueba.....	63
2.2.1.10.6.	La carga de la prueba	64
2.2.1.10.7.	El principio de la carga de la prueba.....	65
2.2.1.10.8.	Valoración y apreciación de la prueba	66
2.2.1.10.9.	Sistemas de valoración de la prueba	67

2.2.1.10.9.1. El sistema de la tarifa legal	67
2.2.1.10.9.2. El sistema de valoración judicial	67
2.2.1.10.9.3. Sistema de la Sana Crítica.....	69
2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.	70
2.2.1.10.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas	71
2.2.1.10.12. La valoración conjunta.....	73
2.2.1.10.13. El principio de adquisición	74
2.2.1.10.14. Las pruebas y la sentencia.....	74
2.2.1.10.15. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	75
2.2.1.10.15.1.Documentos	75
2.2.1.10.15.2.La declaración de parte	78
2.2.1.11. Las resoluciones judiciales	80
2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales	81
2.2.1.11.2.1. Decretos.....	81
2.2.1.11.2.1.1. Requisitos de los cuales los decretos están exonerados	81
2.2.1.11.2.1.2. Quién expide los decretos	82
2.2.1.11.2.1.3. Plazo máximo para expedir un decreto.....	83
2.2.1.11.2.1.4. Cómo se impugnan los decretos	83
2.2.1.11.2.2. Autos	83
2.2.1.12. La sentencia	84
2.2.1.12.1. Etimología	84
2.2.1.12.2. Concepto	85
2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido.....	86
2.2.1.12.3.1. La sentencia en el ámbito normativo.....	86
2.2.1.12.3.2. La sentencia en el ámbito doctrinario	91

2.2.1.12.3.3.	La sentencia en el ámbito de la Jurisprudencia.....	100
2.2.1.12.4.1.	como producto o discurso	103
2.2.1.12.4.2.	La obligación de motivar	106
2.2.1.12.5.	Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales	107
2.2.1.12.5.1.	La justificación fundada en derecho	107
2.2.1.12.5.2.	Requisitos respecto del juicio de hecho	108
2.2.1.12.5.3.	Requisitos respecto del juicio de derecho	110
2.2.1.12.6.	Principios relevantes en el contenido de la sentencia	112
2.2.1.12.6.1.	El principio de congruencia procesal.....	113
2.2.1.12.6.2.	El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.	114
2.2.1.13.	Medios impugnatorios	119
2.2.1.13.2.	Fundamentos de los medios impugnatorios	120
2.2.1.13.3.	Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	120
2.2.1.13.4.	Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio	121
2.2.2.	Instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio	122
2.2.2.2.	Instituciones jurídicas sustantivas para abordar el despido arbitrario La indemnización por despido arbitrario y otros.	122
2.2.2.3.	Contrato de trabajo laboral.....	122
2.2.2.3.2.	Concepto.	123
2.2.2.3.3.	Sujetos Del Contrato De Trabajo.....	123
2.2.2.3.3.1.	El trabajador.....	123
2.2.2.3.3.2.	El Empleador.....	124
2.2.2.3.4.	Elementos Del Contrato De Trabajo.....	124
2.2.2.3.4.1.	Elementos Genéricos.	124
2.2.2.3.4.2.	Elementos Esenciales.....	124
2.2.2.3.4.2.1.	Prestación personal de servicios.	125

2.2.2.3.4.2.2. Subordinación.	125
2.2.2.3.4.2.3. Remuneración.	127
2.2.2.3.4.3. Elementos Típicos.	129
2.2.2.3.5. Caracteres del contrato de trabajo.	129
2.2.2.3.6. Formalidad Del Contrato De Trabajo.	130
2.2.2.3.7. Efectos del Contrato de Trabajo.	130
2.2.2.3.8. Clases de Contrato de Trabajo:	131
2.2.2.3.8.1. Contratos Sujetos a Modalidad	131
2.2.2.3.8.2. Contratos de naturaleza temporal:	133
2.2.2.3.8.2.2 El contrato por necesidades del mercado:	133
2.2.2.3.8.2.3 El contrato por reconversión empresarial:	134
2.2.2.3.8.3. Contratos de naturaleza accidental:	134
2.2.2.3.8.3.2. El contrato de suplencia.	134
2.2.2.3.8.3.3. El contrato de emergencia.	134
2.2.2.3.8.4. Contratos de obra o servicio.	135
2.2.2.3.8.4.1. El contrato específico.	135
2.2.2.3.8.4.2. El contrato intermitente.	135
2.2.2.3.8.4.3. El contrato de temporada.	135
2.2.2.4. El despido laboral.	136
2.2.2.4.2. Características del despido.	137
2.2.2.4.1. Marco Conceptual	138
2.2.2.4.2. Escenario de Aplicación	138
2.2.2.4.3. Clases de despido en la legislación laboral	139
2.2.2.4.3.1. Despido justificado 2.2.2.4.3.1.1. Ámbito de aplicación	140
2.2.2.4.3.1.2. Formalidades del despido justificado.	141

2.2.2.4.3.1.3. Despido justificado relacionado con la capacidad del trabajador	142
2.2.2.4.3.1.4. Despido justificado relacionado con la conducta del trabajador.....	143
2.2.2.4.3.2. Despido arbitrario	141
2.2.2.4.3.3. Despido nulo o nulidad de despido	142
2.2.2.4.3.4. Despido indirecto	144
2.2.2.4.3.5. Despidos regulados por las sentencias del tribunal constitucional.....	146
2.2.2.4.3.5.1. Definición.....	146
2.2.2.4.3.5.2. Despido incausado o ad nutum	147
2.2.2.4.3.5.3. Despido fraudulento.....	147
2.2.2.4.3.5.4. Despido represalía.....	148
2.2.2.4.3.5.5. Despido con vulneración de derechos fundamentales	148
2.2.2.5. Indemnización Por Despido Arbitrario	149
2.2.2.5.2. Cuánto asciende la Indemnización por Despido Arbitrario.....	150
2.2.2.5.3. Plazo que debe presentar la demanda por Indemnización por Despido Arbitrario.....	150
2.2.2.7. Compensación por Tiempo de Servicio	151
2.2.2.8. Vacaciones	151
2.2.2.9. Horas Extras	152
2.2. Marco conceptual.....	153
III. METODOLOGÍA.....	157
3.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	157
3.1.2. Nivel de investigación: exploratoria - descriptiva.....	158
3.2. Diseño de la investigación: no experimental, transversal, retrospectiva.	159
3.3. Unidad muestral, objeto y variable de estudio.....	159
3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación	160
3.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	160

3.5.1. Del recojo de datos	161
3.5.2. Plan de análisis de datos	161
3.6. Consideraciones éticas	162
3.7. Rigor científico.	163
IV. RESULTADOS	150
V. CONCLUSIONES	188
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	190
Anexos	200
Anexo N° 1. Cuadro de operacionalización de la variable	200
Anexo N° 2. Cuadro descriptivo del procedimiento de calificación.....	206
Anexo N° 3. Carta de compromiso ético.....	214
Anexo N° 4. Sentencia de primera y segunda instancia.....	215

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	150
Cuadro N° 1. Calidad de la parte expositiva.....	150
Cuadro N° 2. Calidad de la parte considerativa.....	153
Cuadro N° 3: Calidad de la parte resolutive	160
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	163
Cuadro N° 4: Calidad de la parte expositiva.....	163
Cuadro N° 5: Calidad de la parte considerativa.....	166
Cuadro N° 6. Calidad de la parte resolutive	170
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	173
Cuadro N° 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	173
Cuadro N° 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	175

I. INTRODUCCIÓN

Una institución indispensable para el desarrollo de la humanidad es el Poder Judicial. Desde el momento en que el hombre vive en grupo, surgen inevitablemente los conflictos: pretender construir una sociedad sin discrepancias ni controversias es una insensatez. Dado que los bienes terrenales son limitados, de primera intención los hombres compiten por obtener su parte y, muchas veces, pelean por ello. Pero si esto es así, no cabe duda de que la vida humana solo es posible si existe un árbitro que permita definir los derechos y conciliar los intereses antes de llegar a la destrucción irracional de todos contra todos.

Sin embargo, lamentablemente, en el Perú el Poder Judicial está considerado en las encuestas como una institución absolutamente defectuosa. Este es un hecho, no una elucubración. Por tanto, hay que pensar en remediar tal situación porque, de otra manera, no será posible vivir y crecer adecuadamente (De Trazegnies s/f.).

En España, González (2012), menciona a la administración de justicia como ejercicio de la función jurisdiccional “administrar justicia”, esa suprema contribución a la consecución de la paz social en supuestos concretos de controversia jurídica entre partes, exige, en un Estado de Derecho, tener a la ley como pauta esencial a la que aquellos están constitucionalmente sometidos: de hecho, la sumisión del juez a la ley y al Derecho es entendida como garantía esencial de éste frente a ataques a su independencia provenientes de terceros, pero también debe ser garantía ciudadana frente a la extralimitación de los jueces y magistrados, con el fin de evitar que sus decisiones se produzcan al margen de la ley o en virtud de criterios que, por legítimos que se quieran entender, rebasan las fronteras legales.

En México, Fernández (2011), sostiene: que la impartición de justicia en México responde

a una organización complicada, anquilosada y muchas veces corrupta e irreformable, porque son los propios funcionarios judiciales, los cuales están dispuestos a pelear por la defensa de su organismo judicial anticuado y poco funcional.

También, Pasara (2003), en México expresó: existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; porque, una de las razones es su carácter cualitativo, que el tema es complejo y sus resultados siempre son discutibles. Admitió, que el diseño de mecanismos transparentes que permitan evaluar las sentencias que dictan los Órganos Judiciales es una tarea pendiente de gran urgencia en los procesos de reforma.

Por su parte en Guatemala, La corrupción es uno de los principales problemas que aquejan a la administración de justicia en Guatemala y de acuerdo con las investigaciones realizadas por la Fundación Myrna Mack (Fundación creada en 1993 con el propósito de luchar contra la impunidad en Guatemala), a partir del estudio de casos judiciales concretos, es un mecanismo fundamental en el proceso de generación de la impunidad y de las condiciones de fragilidad, deficiencia y atrofia, características del sistema judicial. Un primer enunciado al respecto, es la percepción generalizada de que el fenómeno de la corrupción se extiende a todas las instituciones de justicia. Sin embargo, resulta difícil y complejo determinar con precisión su amplitud, manifestaciones concretas e implicaciones. No obstante, sí es posible determinar la existencia de sistemas que producen o que facilitan la corrupción, y de ahí la importancia de poner en marcha métodos dirigidos al diagnóstico de estos sistemas y a la definición de políticas de prevención y combate. (Mack, 2000).

De otro lado en Chile, uno de los problemas de gran trascendencia, resulta ser el exceso y

demora en la tramitación de los procesos, y el abandono del servicio de justicia (Carril, 2010).

En el Perú, Jiménez (s/f), indica que la administración de justicia, tiene una serie de deficiencias que radican en infraestructura, composición del proceso como una estructura formal, la falta o nula capacitación de los juzgadores, lo cual resulta perjudicial al justiciable, a quien no se le otorga una adecuada tutela judicial en la solución de los conflictos sometidos al órgano jurisdiccional.

Eguiguren (1999), expone, para nadie es un secreto que la mayoría de los peruanos no confían en el sistema judicial y están decepcionados de la administración de justicia. Han interiorizado la impresión de que el Poder Judicial es un reducto en el que todavía subsisten ritos y prácticas anacrónicas, donde el “formalismo” tiende dramáticamente a prevalecer sobre la misión de hacer justicia.

No podrá ser indiferente a la realidad de la cuál es víctima el Poder Judicial: la carga procesal, que abate a esta institución generando un desarrollo anormal de los procesos judiciales, la demora de las decisiones, y el gasto innecesario que las partes realizan ante estas vulnerabilidades, dando paso a la incredibilidad que se tiene a la administración de justicia, que se convierte por cuestiones de fuerza mayor en ineficaces, con poca credibilidad y lejanos de adquirir valoración por la sociedad. (Berdejo, 2013).

León (2008), publicó el Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales. En éste documento, con el cual cuentan los jueces peruanos; se brinda un conjunto de criterios para la elaboración de resoluciones; sin embargo no se sabe si la aplican o no, lo cierto es, que

tanto en el ámbito nacional y local los medios de comunicación difunden insatisfacciones, por el tema de las decisiones judiciales. En el medio local por ejemplo, se propalan la formulación de denuncias, de quejas contra los operadores de justicia, así mismo es de conocimiento público que el Colegio de Abogados, periódicamente ejecuta referéndums, pero lo que no se sabe es, cuál es la intencionalidad real de las mismas, a quiénes; en verdad, se reporta dichos resultados y con qué propósitos exactos; mucho menos no se conoce de qué forma éstas actividades mitigan las situaciones problemáticas que se ciernen en torno a las decisiones judiciales, que después de todo es lo que un usuario de la administración de justicia espera.

Por lo expuesto, al instituirse políticas de investigación en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, se crearon líneas de investigación; y el que corresponde a la carrera profesional de derecho, se denomina “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales” (ULADECH Católica, 2013). La ejecución de ésta línea, es una labor que integra a docentes y estudiantes; se inicia con la selección intencionada de un expediente judicial y el propósito es determinar la calidad de las sentencias basada en las exigencias previstas en fuentes de carácter normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado Civil de Leoncio Prado, que contiene un proceso de beneficios sociales, en el cual se observa que la sentencia de primera instancia declara fundada en parte la demanda interpuesta por “D” contra la Estación de Servicios y Gaseocentro “La Perricholi” EIRL sobre Beneficios Sociales, mientras que la sentencia de

segunda instancia La primera Sala Civil de la Corte Superior del Distrito de Judicial de Huánuco, confirma la sentencia de primera instancia. En consecuencia ordenaron que la demandada pague al actor la suma de S/. 19,904.47 (diecinueve mil novecientos cuatro y cuarentisiete centavos), por los conceptos de asignación familiar, reintegro de remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, con costas, con costos.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue, 20 de enero del 2016 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 11 de Julio del 2017 transcurrió 1 año, 6 meses y 3 días.

Asimismo, estos los hallazgos motivaron la formulación del enunciado del problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco, 2018?

Para resolver éste problema se trazó un objetivo general.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco, 2018.

Asimismo, para alcanzar el objetivo general se trazaron objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

El trabajo se justifica; porque emerge de las evidencias existentes en el ámbito internacional y nacional, donde la administración de justicia no goza de la confianza social, más por el contrario, respecto a ella, se ciernen expresiones de insatisfacción, por las situaciones críticas que atraviesa, lo cual urgen por lo menos mitigar, porque la justicia, es un componente importante en el orden socio económico de las naciones.

Por lo expuesto, los resultados del presente trabajo, si bien no pretenden revertir de ipso facto la problemática existente, dado que se reconoce su complejidad, y que involucra al Estado, pero no menos cierto, es la urgencia y necesidad de marcar una iniciativa, porque

los resultados, servirán de base para la toma de decisiones, reformular planes de trabajo y rediseñar estrategias, en el ejercicio de la función jurisdiccional, la idea es contribuir al cambio, característica en el cual subyace su utilidad y aporte.

Estas razones, destacan la utilidad de los resultados; porque tendrán aplicación inmediata, tiene como destinatarios, a los que dirigen la política del Estado en materia de administración de justicia; a los responsables de la selección y capacitación de los magistrados y personal jurisdiccional, pero sí de prelación se trata, el primer lugar, están los mismos jueces, quienes no obstante saber y conocer, que la sentencia es un producto fundamental en la solución de los conflictos, aún hace falta que evidenciar notoriamente su compromiso y su participación al servicio del Estado y la población

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

En suma, la realización del presente trabajo es una forma de ejercer un derecho establecido en la propia Constitución Política del Perú; cuya norma prevista en el inciso 20 del artículo 139, reconoce a toda persona, el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

ANTECEDENTES

Reina (2010), en Guatemala investigó: “El incumplimiento del pago de derechos laborales y prestaciones al trabajador” teniendo las siguientes conclusiones:

a) Los trabajadores cuentan con derechos respaldados por las leyes vigentes en Guatemala, dentro de los que resaltan las prestaciones sociales y económicas que el patrono está obligado a proporcionarle durante el tiempo que dure y después de que finalice la relación o contrato de trabajo.

b) La conciliación laboral es un método alternativo, empleado para la pronta solución de conflictos que surgen entre trabajador y patrono; interviene un tercero ajeno a la controversia que propone alternativas a las partes con la finalidad de llegar a un convenio o arreglo, que puede ser judicial o extrajudicial, siendo obligatoria en el primer caso y voluntaria en el segundo.

c) Los titulares de la Inspección General del Trabajo y de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, intervienen como ente conciliador en los conflictos entre trabajador y patrono, en la conciliación extrajudicial y judicial, respectivamente, pero sólo se limitan a redactar los convenios sin intervenir tutelando los derechos de los trabajadores, como les corresponde.

d) Se incumple con los requisitos de forma y de fondo mínimos que todo convenio de pago de prestaciones de trabajo debe contener, menoscabando con ello los derechos de los trabajadores. e) Las autoridades de trabajo incumplen sus funciones, se convierten en violadores de los derechos, principios y garantías reconocidas en la normativa jurídica vigente a favor de los trabajadores, y permiten que sean menoscabados al autorizar convenios conciliatorios desequilibrados, que tergiversan, disminuyen, restringen o limitan

los mismos, implicando su renuncia.

Méndez (2011), en Chile investigó: “La obligación de las empresas mercantiles a garantizar el pago de las prestaciones laborales contempladas en el código de trabajo” con las siguientes conclusiones:

a) La Constitución Política de la República de Chile, es un conjunto de normas jurídicas reguladoras de todo fenómeno social que suceden dentro de la sociedad máxime a lo que se refiere al trabajo en el Artículo 102 en donde manifiesta sobre los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

b) En cuanto al Código de Trabajo se refiere, no existe un Artículo específico en donde se regule la intervención de la empresa mercantil para garantizarle al trabajador el pago de sus prestaciones laborales al momento de ser despedidos por parte de los empresarios.

c) Cuando el trabajador acude a los juzgados de trabajo a presentar sus demanda con el fin de hacer valer sus derechos laborales para que se le pague su indemnización y otras prestaciones a las que tiene derecho, el proceso se retarda demasiado, por parte de los juzgados de trabajo.

d) El Decreto 57-90 del Congreso de la República de Chile, Ley de compensación económica por tiempo de servicio fue una Ley, que sí beneficiaba a los trabajadores al momento de ser despedidos por parte de los empresarios.

e) La derogación del Decreto 57-90 fue uno de los mayores errores que pudo haberse cometido por parte de los legisladores de turno, pues con este acto se dejó desprotegido al trabajador en cuanto a garantizarle el pago a sus prestaciones laborales al momento de ser despedidos.

f) La sustitución del Decreto 57-90 por el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Chile, Ley 8 de bonificación anual para trabajadores del Estado del sector privado y

público, no llenó jamás el requisito del Decreto 57-90 aunque en parte si alivio las necesidades de los trabajadores.

g) En el Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo está estipulado el arraigo como medida precautoria, también debería estar tipificado la intervención de la empresa mercantil como medida precautoria, para garantizarle al trabajador el pago de sus prestaciones laborales al momento de ser despedido por el patrono.

h) En el Artículo 215 del Código de Comercio se les obliga a las empresas mercantiles extranjeras a prestar fianza a favor de terceros por la cantidad de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de Norte América y esta cantidad la fijará el Registro Mercantil, antes de iniciar sus operaciones dentro del territorio guatemalteco para responder por daños y perjuicios causados a terceras personas.

i) De igual manera tendría que hacerse con las empresas mercantiles chilenas para garantizarle el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores al momento de ser despedidos por el patrono.

j) Hasta el día de hoy no existe un Artículo bis o adicionado un párrafo dentro del Artículo 332 del Código de Trabajo en donde esté regulada la intervención de la empresa mercantil y que es necesario para que al momento que se entable una demanda en contra de una empresa mercantil se le pueda asegurar al trabajador un buen desenvolvimiento del proceso, y al momento de dictarse sentencia el trabajador tenga seguro el pago de sus prestaciones laborales ya que se tendría segura la intervención de la misma. Y si existiera una fianza dineraria para el pago de estas prestaciones, es trabajador no tendría complicaciones al momento de ser despedido.

Sarango (2008), investigó en el Ecuador, “El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones y sentencias judiciales” y sus conclusiones fueron:

a) El debido proceso y las garantías fundamentales relacionadas con los derechos

humanos, deben ser acatados y respetados por todos.

b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, reconocen un amplio catálogo de garantías.

c) Los estados tienen la facultad de ejercer, los derechos humanos y el derecho constitucional, a garantizar el debido proceso legal en toda circunstancia y respeto de toda persona, sin excepciones, independientemente de la materia de que se trate ya sea ésta de carácter constitucional, penal, civil, de familia, laboral, mercantil o de otra índole, lo cual implica el aseguramiento y la vigencia efectiva de los principios jurídicos.

d) La motivación de la sentencia, al obligar al juez a hacer explícito el curso argumental seguido para adoptar determinado razonamiento, es una condición necesaria para la interdicción de la arbitrariedad, posibilitando, por lo ya dicho, la realización plena del principio de inocencia del imputado.

Beltrán (2013), en Lima; investigó: la “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”, concluyendo lo siguiente:

1) La mayoría de los contratos de Locación de Servicios No Personales fueron desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeñan estos servidores era de naturaleza permanente y estaban sujetos a subordinación directa; siendo éstas, características de los contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa, trabajadores que si tenían reconocidos sus derechos, estaban registrados en planillas, percibían el pago de sus beneficios sociales, bonificaciones, tenían la posibilidad de ascender a mejores puestos, entre otros. Labor que fue reconocida a través de distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el cual amparado en el Principio de

Primacía de la Realidad reconoció el vínculo laboral existente entre las personas contratadas mediante servicios no personales y el Estado.

2) La desnaturalización de los contratos de servicios no personales vulneró el artículo 23° de la Constitución Política, ya que, de acuerdo al mismo, el Estado debió asegurar que ninguna relación laboral limitara los derechos constitucionales, ni desconociera o rebajara la dignidad de los trabajadores; convirtiéndose en inconstitucional la utilización de dichos contratos.

Ruiz (2016) en Arequipa, investigó “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana, análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”, formulando las siguientes conclusiones:

1) El principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, se concluyó que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1.1. Instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.1.1.2. Acción

2.1.1.2.1. Concepto en la doctrina:

En sentido procesal y en opinión de Couture (2002) se le entiende en tres formas: Como sinónimo de derecho, de pretensión y como facultad de provocar la actividad jurisdiccional.

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

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

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

La acción procesal es un derecho subjetivo autónomo, que ejercitado otorga el derecho a la jurisdicción y permite afrontar el trámite de un proceso. (Gozaini, 1996).

Por su parte Véscovi, expone que en la doctrina moderna; el término acción tiene tres afirmaciones fundamentales: es un derecho autónomo, abstracto y público (Martel, 2003).

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

Es un derecho abstracto; porque pone en marcha o insta el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a través del proceso. Por eso se dice, que la acción lo poseen todas las personas por la sola condición de ser personas, ya sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.

Un derecho público; porque no se dirige contra la parte contraria, sino contra el Estado representado por el Juez.

Finalmente, según Monroy, citado por Martel (2003); quien además de destacar la naturaleza constitucional de la acción, agrega que es público, subjetivo, abstracto y autónomo.

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

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

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

Es autónomo; tiene requisitos, presupuestos, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras sobre su ejercicio, etc.

Actualmente Martel (2003) expone:

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

Si la pretensión es el desarrollo concreto del derecho de acción, las formas clásicas de clasificar a la acción, también le resultan aplicables. De esta manera, podemos hablar de pretensiones de cognición, ejecución o cautelar, según sea para la declaración de un derecho, su ejecución o aseguramiento, respectivamente” (p. 28-29).

En la normatividad:

Según el Código Procesal Civil, está prevista en:

“Art. 2º. Ejercicio y alcances.

Por el derecho de acción, todo sujeto en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de su representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional, pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica.

Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción” (Cajas, 2011, p. 555).

En la jurisprudencia:

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

2.1.1.2.2. Características del derecho de acción

Además de lo expuesto, siendo la acción una institución inherente a la persona y cuyo ejercicio genera el proceso; tomando lo que expone Águila (2010), se puede agregar a modo de características de la acción lo siguiente:

A. Es una especie dentro del Derecho de Petición. Porque no es otra cosa que el

derecho de comparecer ante la autoridad.

B. Es un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo. Porque le corresponde a toda persona natural o jurídica, con la finalidad de requerir la tutela jurisdiccional del Estado.

2.1.1.2.3. Materialización de la acción

La acción se materializa a través de la demanda, que a su vez contiene la pretensión, que es el petitorio de la demanda.

2.1.1.2.4. Alcance

Se puede citar la norma contenida en el Art. 3° del Código Procesal Civil, que establece “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código” (Cajas, 2011).

Águila (2010), sostiene que, la acción al poder jurisdiccional, sobre el derecho subjetivo material que ha sido violado o que se encuentra amenazado, para que el adversario cese o restablezca el derecho violado. En conclusión la acción es un derecho autónomo e instrumental que se dirige contra el juez, como órgano del Estado, para que resuelva vía resolución, dejando sin efectos los cargos del demandante o en todo caso declarada fundada la pretensión Con la finalidad de sentar mayor criterio acerca de la acción, es conveniente analizar las siguientes definiciones que han sido propuestas en la doctrina. También se puede decir que la acción es la facultad para reclamar el derecho subjetivo material que se encuentra amenazado o que ha sido violado por un tercero, cuya reacción por contradicción genera de inmediato la autodefensa o la forma de hacer valer el derecho que pretenda tener la parte emplazada. Gayo, dice de la acción “Es el legítimo

derecho para reclamar en juicio los derechos que nos pertenecen”. Blondeau, dice de la acción “La acción es visto como un derecho sancionador”. Savigny dice que “La acción es un derecho que nace de la violación de un derecho material subjetivo y persigue que el adversario haga cesar esa violación”. De esta manera cuando se analiza el derecho bajo la reacción como resultado de una violación, aparece un nuevo estado, que es el estado de defensa.

2.2.1.2. Jurisdicción

2.2.1.2.1. Concepto

Es un término que comprende a la función pública, ejecutada por entes estatales con potestad para administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución (Couture, 2002).

En opinión de Águila (2010), la jurisdicción es el poder-deber que ejerce el Estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del derecho resolver un deber del Estado, ya que si bien por la función jurisdiccional, el Estado tiene el poder de administrar justicia, como contraparte tiene, también, el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante él para exigir el amparo de su derecho.

En concordancia con lo expuesto, se denomina jurisdicción a la facultad conferida por la Constitución Política del Estado, al Poder Judicial, en virtud del cual los miembros que la conforman administran justicia a nombre de la nación.

Echandia, (1984), sostiene que por Jurisdicción se entiende la función pública de administrar justicia, emanada de la soberanía del Estado y ejercida por un órgano especial.

Tiene por fin la realización o declaración del derecho y la tutela de la libertad individual y del orden jurídico, mediante la aplicación de la Ley en los casos para obtener armonía y la paz social; el fin de la jurisdicción se confunde con el proceso en general, pero este contempla casos determinados y aquellas, todos en general.

Análogamente Casarino señala que la jurisdicción es la facultad que tienen los tribunales para administrar justicia; es la esfera de acción del Poder Judicial frente a los demás poderes del Estado. (Casarino, 1982).

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

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

- A. La notio.** Que es la aptitud del juez para conocer determinado asunto.
- B. Vocatio.** Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso.
- C. Coertio.** Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones.
- D. Judicium.** Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva.
- E. Ejecutio.** Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

Los principios son directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso, por los principios cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ), 2010, p. 149-150).

La función jurisdiccional, conforme expone Chanamé, (2009), se rige por grandes enunciados previstos en la Constitución Política. En la Constitución de 1993, se le

denomina: Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional; mientras que en la Constitución Política de 1979 se denominó: Garantías de la Administración de Justicia. A decir, del autor citado, es un concepto más preciso, porque son disposiciones que pueden invocarse y materializarse, inmediatamente.

“En concordancia con lo expuesto, en la Constitución se hallan todos los principios, que orientan la función jurisdiccional, sin embargo por razones de compatibilidad con el proceso judicial de donde emergen las sentencias en estudio, a continuación los principios que guardan mayor relación con las sentencias que se estudiaron”.

2.2.1.2.3.1. Principio de Unidad y Exclusividad

Prevista en el Art. 139 Inc. 1 de la Constitución Política del Estado: La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación.

“La unidad jurisdiccional tiene tres acepciones, que no siempre se tienen presentes, por su parecido:

- a) Monopolio en la Aplicación del Derecho: sólo los órganos judiciales pueden aplicar las normas jurídicas a los litigios concretos; y, además, sólo pueden cumplir esta función y ninguna otra.
- b) Resolución plena del asunto confiado a su competencia, sin que puedan separarse elementos de la Litis (incidentes, cuestiones previas o prejudiciales, por ejemplo) para confiarlos a otro centro decisorio distinto.
- c) Inexistencia de especies de delito o personas calificadas sustraíbles a su jurisdicción”
(Chanamé, 2009, p. 428).

2.2.1.2.3.2. Principio de Independencia Jurisdiccional

Prevista en el Art. 139 Inc. 2 de la Constitución Política del Estado: La independencia en el

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

Al respecto Chanamé (2009) expone: “La función jurisdiccional es independiente. Estando en trámite un proceso judicial, ninguna autoridad u organismo puede avocarse a su conocimiento, ni interferir en el ejercicio de la función. En lo concerniente a la prohibición que pesa sobre toda autoridad para modificar sentencias judiciales o retardar su ejecución. No obstante, funciona como excepción el derecho de gracia con la modalidad del Indulto o amnistía. Por su parte el derecho de investigación del Congreso queda a salvo, pero sin interferir los procedimientos judiciales, ni dictar disposiciones de naturaleza jurisdiccional” (p. 430).

2.2.1.2.3.3. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Prevista en el Art. 139 Inc. 3 de la Constitución Política del Estado: en virtud del cual, ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Sobre el Debido Proceso, De Bernadis, Luis Marcelo: (...) sostiene son las garantías mínimas que requiere una persona para ser investigado o procesado (derecho de defensa, pluralidad de instancia, presunción de inocencia, etc.), en tanto la tutela jurisdiccional

efectiva es el derecho de la persona a que el Estado le proporcione una justicia idónea, imparcial y oportuna a sus demandas o pretensiones. Dentro de estos postulados el juez natural es una condición de lo predecible de una justicia imparcial. También se le conoce como “juicio justo” o “proceso regular” es una garantía y derecho fundamental de todos los justiciables que les permite una vez ejercitado el derecho de acción, el poder acceder a un proceso que reúna los requisitos mínimos que lleven a la autoridad encargada de resolverlo, a pronunciarse de manera justa, equilibrada e imparcial Chanamé, 2009, p. 432).

Por su parte Martel (2003, p. 7) afirma:

“La tutela jurisdiccional efectiva, es aquel por el cual una persona como integrante de la sociedad, puede acceder a los órganos jurisdiccionales para el ejercicio o la defensa de sus derechos intereses, con sujeción a que sea atendida a través de un proceso que le ofrezca las garantías mínimas para su efectiva realización”.

Éste principio está prevista y reconocida en todas las Constituciones modernas; Gonzales indica:

“El derecho a la efectividad de la tutela jurisdiccional no constituye en modo alguno una conquista del Estado Social de Derecho, ni siquiera del Estado de Derecho. La organización del Poder Público de modo que queda garantizada la justicia le viene impuesto a todo Estado por principios superiores que el Derecho Positivo no puede desconocer. El Derecho a la Justicia existe con independencia a que figure en las Declaraciones de Derechos Humanos y Pactos Internacionales, Constituciones y leyes de cada Estado. Como los demás derechos humanos es un derecho que los seres humanos tienen por el hecho de ser hombres. Los ordenamientos positivos se limitan a recogerla, como recoger otro principio del Derecho natural, al lado de los principios políticos y tradicionales” (Martel, 2003, p. 43-44).

2.2.1.2.3.4. Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley

Prevista en el Art. 139 Inc. 4 de la Constitución Política del Estado: La publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley. Los procesos judiciales por responsabilidad de funcionarios públicos y por los delitos cometidos por medio de la prensa y los que se refiere a derechos fundamentales garantizados por la Constitución, son siempre públicos.

En concordancia con lo expuesto se trata de un principio que le otorga legitimidad a los resultados del ejercicio de la facultad jurisdiccional, es una práctica antigua en la organización social, inserta ahora en el marco constitucional como evidencia de su importancia y aplicación necesaria en el ámbito de la administración de justicia, garantiza transparencia.

2.2.1.2.3.5. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

Prevista en el Art. 139 Inc. 5 de la Constitución Política del Estado: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

En el ejercicio de la función jurisdiccional, los jueces están sometidos a la Constitución y las leyes, debiendo apoyarse en la ley y en los hechos probados en juicio. Están obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho. (...) este principio es un corolario del Derecho de Defensa y de la Instancia Plural (Chanamé, 2009).

2.2.1.2.3.6. Principio de la Pluralidad de la Instancia

Prevista en el Art. 139 Inc. 6 de la Constitución Política del Estado: La Pluralidad de la Instancia.

Al respecto Chanamé (2009) expone: “(...) constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, mediante el cual se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisada por un órgano *funcionalmente superior*; y de esta manera se permita que lo resuelto por aquél, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento” (p. 444).

En el ámbito Jurisprudencial Exp. 0023-2003-AI/TC, fundamentos 49, 50, 51; se expone; la independencia del Juez no sólo hay que protegerlo del Poder Ejecutivo sino, también, de las cuestiones que se dan en el interior del mismo Poder Judicial, es decir, debe garantizarse al interior de la estructura misma de la cual el juez forma parte, e incluso respecto de los tribunales orgánicamente superiores, a lo cual se denomina: independencia funcional (...) (Chanamé, 2009).

2.2.1.2.3.7. Principio de no dejar de Administrar Justicia por vacío o deficiencia de la Ley

Prevista en el Art. 139 Inc. 8 de la Constitución Política del Estado: El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.

Este enunciado tiene su fundamento, en el hecho que la ley no puede prever todos los conflictos humanos de naturaleza jurisdiccional, ante ello el juez no se puede inhibir, en este supuesto debe aplicarse primero los principios generales del derecho, en su defecto el derecho de la costumbre, con la advertencia que estos dos antes citados no se aplican al proceso penal, porque en este funciona el Principio de Legalidad, que es absoluto y no admite excepciones. Aclarado, este punto, de acuerdo a éste inciso, en otras materias, los

magistrados deben expedir sentencia no obstante cuando no haya leyes o no sean aplicables estrictamente al caso, para lo cual deberá guiarse por los principios generales que no es otro asunto que la recta justicia y la equidad. Queda advertida entonces, que en materia penal no hay fuentes supletorias, ni analogía, ni algo parecido (Chanamé, 2009).

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

Se encuentra prevista en el Art. 139 Inc. 14 de la Constitución Política del Estado; de acuerdo a éste principio: Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención.

Éste principio se materializa, con mayor rigor en los procesos penales; en cambio, en los procesos civiles y afines, consiste en notificar a los implicados de todo lo que dispone el órgano jurisdiccional, para que puedan ejercer su derecho de defensa.

En concordancia con lo expuesto los principios constituyen una clase de normas, existe otra postura que no es partidaria de considerarlos como normas, sino como el primer paso para obtener éstas. Es decir, a partir de ellos se determinan los siguientes escalones hasta que lleguemos a crear la norma que se aplique en la sociedad.

Según esta postura, el principio constituye la base, el criterio o la justificación del mandato susceptible de aplicación. Es el fundamento inicial de una regulación. La norma es el mandato propiamente dicho, que se puede aplicar de un modo inmediato; es la concreción del principio.

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Definiciones

A diferencia de la jurisdicción que es más amplia, la competencia es la facultad o conjunto

de facultades que la ley otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. Esto significa que el juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional; pero, no la puede ejercer en cualquier situación, sino únicamente en aquellos para los que está facultado por ley (Couture, 2002).

Priori, (2009) indica que es la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la función jurisdiccional. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior, todo acto realizado por un juez incompetente será nulo.

En términos simples, es la facultad que tiene el Juez para conocer un proceso, que se determina en función al grado, el lugar, etc. (APICJ, 2010).

2.2.1.3.2. Regulación de la competencia

Se encuentra normada en las normas de carácter procesal y que conforman la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El principio rector: Principio de Legalidad, sobre la competencia se encuentra en el Art. 6° del Código Procesal Civil, en el cual está previsto lo siguiente: “La competencia sólo puede ser establecida por la ley.

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia

Según el Código Procesal Laboral Art. 8°: “La competencia se determina por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud y no podrá ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que ocurran posteriormente, salvo que la ley disponga expresamente lo contrario” (Cajas, 2011).

Al respecto, Aníbal Quiroga, expone: son varios los factores que determinan la competencia del Juez, entre ellos la materia, la cuantía, el territorio, el turno, la naturaleza de la pretensión o materia, etc., por eso el dispositivo precisa la situación de hecho

existente al momento de interposición de la demanda en los procesos contenciosos, o solicitud en los no contenciosos y no podrá ser modificada, salvo disposición contraria de la ley; conforme aclara Aníbal Quiroga a propósito de una Ponencia sobre el Principio de Legalidad e Irrenunciabilidad de la Competencia Civil (Sagástegui, 2003).

2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

La competencia por territorio: Corte Superior Huánuco. La competencia por materia: Juzgado Civil.

2.2.1.3.4.1. Cuestionamientos sobre la competencia

No hubo excepción de incompetencia en el proceso o expediente en estudio.

2.2.1.3.4.2. División de clases de competencia.

Se consideraba antiguamente dividida la competencia por razón de la materia, de calidad de las personas, y su capacidad y finalmente por el territorio. Sin embargo, la clasificación más aceptada es la considerada como la competencia objetiva en cuanto al valor y la naturaleza de la causa; competencia territorial. Otras clasificaciones aunque tienen valor doctrinario, no se ajustan a la realidad, a una sistemática clasificación como la anteriormente mencionada. (Monroy, 1996)

2.2.1.3.4.3. Competencia objetiva, funcional y territorial.

2.2.1.3.4.3.1. La competencia objetiva

Es la que se encuentra determinada por la materia o el asunto, como la cuantía, elementos determinantes. Así tenemos que para los asuntos civiles y comerciales en el país, son competentes los jueces especializados en lo civil así como para los asuntos penales lo serán

los especializados en lo penal y para los asuntos laborales los que conocen de esta especialidad, ahora incorporadas por tal razón dentro del Poder Judicial totalmente unificado. Así podríamos decir que el criterio de cuantía es determinante para la competencia de un juzgado, pues mientras esta cuantía sea mínima, tendrá la competencia el juez de paz, mientras que si pasa el límite señalado establecido por la ley, será competencia del juez de Primera Instancia. En nuestro ordenamiento procesal, se dan las reglas para determinar el valor del juicio, en ese caso de dificultad, contenidas en los nuevos reglamentos procesales (Monroy, 1996).

2.2.1.3.4.3.2. La competencia funcional

Corresponde a los organismos judiciales de diverso grado, basada en la distribución de las instancias entre varios tribunales, a cada uno de los cuales le corresponde una función; cada instancia o grado se halla legalmente facultado para conocer determinada clase de recursos (Primera Instancia, Corte superior, Corte Suprema).

Sin embargo, puede ocurrir, por excepción, que originalmente puede iniciarse una controversia directamente en la instancia superior o suprema, justificado por cierta situación en el juzgado de personeros del estado a quienes se les da un trato preferente, como es el contemplado en el artículo 114 de la L.O del P.J anterior.

Las disposiciones sobre competencia, son imperativas con lo que se quiere explicar que deben ser atacadas necesariamente; si un tribunal carece de competencia, debe inhibirse y los interesados en su caso están asistidos del perfecto derecho de ejercer los recursos y acciones que creyeran convenientes.

Las normas pertinentes contenidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial, fijan en nuestro país, los grados o instancias de los Juzgados de Primera Instancia, Cortes Superiores y Corte Suprema (Monroy, 1996).

De acuerdo al artículo 5° de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, son competentes para conocer por razón de la función:

1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:
 - a. Del recurso de casación en materia laboral.
 - b. Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.
 - c. De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.
2. Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de trabajo.
3. Los Juzgados especializados de trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de paz letrados en materia laboral.

2.2.1.3.4.3.3. Competencia Territorial

Se justifica por razones geográficas o de territorio en la que se encuentra distribuidos los juzgados y tribunales superiores de cualquier país; se refiere a esta clase de competencia únicamente a los organismos de primera instancia puesto que los tribunales superiores intervienen solo en razón de su función. El Perú está dividido en 20 distritos judiciales que no necesariamente corresponde a la división política del país, (Rodríguez, s.f.).

Antiguamente esta competencia se conocía con el nombre de fuero; había el fuero general y el especial; el fuero general ha sido el domicilio del demandado en que podía ser emplazado para cualquier clase de procesos; el fuero especial constituía la excepción; a estos fueros se agregaban los fueros en razón de la persona o de sus bienes.

En nuestro país, se acepta como norma general que el domicilio del demandado es el componente para que se tramite legalmente un proceso civil o mercantil con atinencias en cuanto al domicilio señalado en el Código Civil en sus artículos 33 y siguientes, salvo las excepciones que pueden darse en los nuevos cuerpos legales normativos.

Para los casos del fuero instrumental, o sea para la prestación de la obligación contractual o cuasi contractual, se sigue la misma norma de ser competente el juez del domicilio de la persona a la cual se demanda (domicilio del demandado), pero en nuestro país puede a elección demandar ante el juez del lugar señalado para el cumplimiento de la obligación; o ante el juez donde desempeña la administración, en las demandas sobre rendición y aprobación de cuentas.

2.2.1.3.4.4. Determinación de la competencia en el proceso Laboral

Según el código laboral.

- a) Según materia, en el caso del pago de beneficios económicos, sociales que se desarrolla el proceso laboral, proceso ordinario.
- b) Según el territorio, el caso se desarrolla en primera instancia en el Primer Juzgado Civil de Leoncio Prado, en la segunda instancia en la Sala Civil del Distrito Judicial de Huánuco 2017.
- c) Según la cuantía. Diecinueve mil novecientos cuatro soles con cuarenta y siete centavos.
- d) Según el grado, esta obligación de pago de beneficios económicos y sociales se desarrolló en la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en la segunda instancia.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Concepto

La pretensión es la declaración de voluntad hecha ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo peticionante (Avilés, s.f).

También, se dice que es el derecho a exigir de otra persona un acto o una omisión, este derecho puede nacer del poder dimanante de un derecho absoluto o de uno relativo. Se dirige a una acción u omisión (Casado, 2009).

Por su parte Ranilla (s.f), sostiene la pretensión procesal es la pretensión material con relevancia jurídica formalizada por el actor ante un órgano jurisdiccional, generalmente dirigido a un tercero emplazado, en la que se precisa una petición, fundamentada, destinada a obtener un pronunciamiento favorable respecto a la satisfacción o atención en uno o más bienes o la imposición de una sanción, por lo que la pretensión procesal es la pretensión material formalizada ante un órgano jurisdiccional.

Si la acción es legítima o correcta (si se ha presentado correctamente, ante el tribunal competente) se define al momento de ser presentada esta para iniciar el proceso, mientras que la pretensión debe de esperar a la culminación del proceso, para ver su objetivo cumplido o no con la sentencia judicial. (Fabrega, 1976)

2.2.1.4.2. Acumulación de pretensiones

La acumulación se da cuando en un proceso se reúnen, refunden o se integran varias pretensiones, varios procesos o varias acciones. Las modalidades y condiciones de esos supuestos se revisan en esta parte. Atendiendo al objeto de la pretensión (acumulación objetiva). Es posible reunir dos o más pretensiones en un proceso, teniendo en cuenta el objeto: la nominación del petitorio, lo que se pide. Esta modalidad de acumulación se subclasifica en acumulación subjetiva simple, accesoria, subsidiaria o eventual y alternativa.

Acumulación accesoria, se denomina también consecencial, dependiente o secundaria. Consiste en que se formalizan o concurren en el proceso una pretensión principal y; para el caso de ser amparada, también deberán ampararse la pretensión o pretensiones interpuestas con el carácter de accesorias (Ranilla, s.f.).

2.2.1.4.3. Regulación

En Perú, el proceso laboral se regula desde 1996 por la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo. Dicha ley asigna competencia de primera instancia al juez de paz letrado o al juez especializado laboral en función a la cuantía de la pretensión: si el monto de la demanda no excede de 10 Unidades de Referencia Procesal (S/. 4,150.00 Soles para el año 2018) el proceso es tramitado por el juez de paz letrado en la vía del proceso sumarísimo; si el monto es superior a dicho monto el proceso es tramitado por el juez especializado laboral en la vía del proceso laboral ordinario.

En el proceso laboral peruano el trabajador puede demandar el pago de sus créditos laborales o beneficios sociales dentro de un plazo de prescripción igual a cuatro años contados desde su cese (Ley N° 27321) y puede impugnar su despido dentro de un plazo de caducidad igual a 30 días contados desde la extinción del vínculo laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Decreto Supremo N° 003- 97-TR). Contrariamente a lo que ocurre con el proceso civil peruano, la prescripción laboral no se interrumpe con la notificación de la demanda al deudor sino con la sola presentación de la demanda, conforme determinó el Pleno Jurisdiccional Laboral. Igualmente, la caducidad de la acción por despido se computa en días laborables para el Poder Judicial y no en días calendario, según el Pleno Jurisdiccional Laboral.

El proceso ordinario laboral está estructurado en una primera etapa postuladora (demanda y contestación), una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas, y una tercera

etapa resolutoria. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a una segunda instancia a través del recurso de apelación, y es posible el acceso a una instancia extraordinaria vía recurso de casación sólo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley.

El proceso sumarísimo se regula por las reglas del Código Procesal Civil y consta de dos etapas: la postuladora (demanda y contestación) y la etapa de saneamiento, conciliación, pruebas resolutoria. Es decir que la diferencia esencial con el proceso ordinario es que la sentencia se dicta en la Audiencia Única.

A pesar de la regulación que concentra en pocas etapas las actuaciones procesales y concede al juzgador la dirección y el impulso procesal, los procesos laborales tienen una duración promedio de 4 años debido a la elevada carga procesal del Poder Judicial y a los actos dilatorios de las partes. Ello ha ocasionado la expedición de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo que privilegia las actuaciones orales con el objetivo de reducir la duración de los procesos a seis meses. La mencionada norma entrará en vigencia el 15 de Julio del 2010 y será aplicada paulatinamente en los diversos distritos judiciales del Perú.

2.2.1.4.4. Las pretensiones en el proceso Laboral

En el proceso judicial se observa lo siguiente:

En la demanda se observó que la pretensión; el demandante demanda indemnización por despido arbitrario, pago de beneficios sociales más intereses legales, costos y castas del proceso.

Por su parte en la contestación de la demanda, Se corre traslado por 10 días de la demandada empresa Estación de Servicios y Gaseocentro la Perricholi SRL. Para su

absolución, bajo apercibimiento de ser declarada rebelde en el expediente N° 00775- 2015-0-1217- JR- LA-01; Primer Juzgado Civil Leoncio Prado.

Sobre pretensión puede afirmarse que es una institución jurídica que se puede conceptualizar de la siguiente forma:

Una pretensión existe en cuanto ella haya sido reconocida como tal por el sistema jurídico, Priori Posada no dice: En dichas normas, el Derecho objetivo establece de manera abstracta y general qué interés, de aquellos que se encuentran en conflicto, es el que será digno de tutela (interés prevalente) y que interés es el que debe ceder (interés no prevalente o subordinado), otorgando con ello a los particulares diversas situaciones jurídicas de ventaja a quien resulta ser titular del interés, prevalente y situaciones jurídicas de desventaja a quien resulte ser titular del interés no prevalente).”

La pretensión material, que es en el sentido que aquí nos interesa, desacuerdo a Gozaini, es “en definitiva, el reclamo que se concreta al sujeto pasivo con quien se tiene una relación jurídica previa, con el objeto que del cumplimiento a lo prometido y elimine en el proceso la resistencia a hacerlo”

En concordancia con lo expuesto, ante un despido del trabajo, el trabajador despedido muy bien puede pretender, siempre y cuando el ordenamiento jurídico se lo permita, su reposición en el puesto de trabajo.

2.2.1.5. El Proceso

2.2.1.5.1. Concepto

Sobre el proceso, se han formulado diversos alcances, de los cuales se indica:

Para Romo (2008) “la definición que más se acerca a la realidad jurídica actual (...), es la que mantienen Andrés de la Oliva y Miguel Ángel Fernández, al decir que Derecho Procesal es el conjunto de normas relativas a la estructura y funciones de los órganos

jurisdiccionales, a los presupuestos y efectos de la tutela jurisdiccional y a la forma y contenido de la actividad tendente a dispensar dicha tutela” (p. 4).

Huertas, citado por Romo (2008) dice que: El proceso “(...) puede ser visto como instrumento de la jurisdicción: como vía constitucionalmente establecida para el ejercicio de la función jurisdiccional” (p. 7).

Por su parte Martel (2003) sostiene “(...) el vocablo proceso viene de *pro* (para adelante) y *cedere* (caer, caminar); implica un desenvolvimiento, una sucesión, una continuidad dinámica. Agrega, citando a Fairen Guillén el proceso es el unido medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivo; así como la que sostiene Véscovi, quien indica que el proceso es el conjunto de actos dirigidos a la resolución de conflictos, y que en último término, es un instrumento para cumplir los objetivos del Estado, esto es: imponer a los particulares una conducta jurídica, adecuada al derecho, y, a la vez, brindarles tutela jurídica.

Asimismo, Couture (2002), refiere que, el proceso judicial es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. Asimismo, advierte que existe diferencia entre proceso y procedimiento. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento.

Finalmente, para Bacre (1986), el proceso, es el conjunto de actos jurídicos procesales concatenados entre sí, de acuerdo con las reglas preestablecidas en la ley, orientadas a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, a través del cual se resuelve, conforme a derecho, la cuestión judicial planteada por las partes.

En concordancia con lo expuesto con respecto al Proceso es la sucesión de fases jurídicas concatenadas realizadas conforme al orden trazado por la ley, el juez, las partes y los terceros en ejercicio de los poderes, derechos, facultades y cargas que les atribuye la ley procesal o en cumplimiento de los deberes y obligaciones que la misma les impone,

cursadas ante órgano jurisdiccional, pretendiendo y pidiendo la actuación de la ley para que: Que dirima la controversia, verificado que sean los hechos alegados o que: Que se imponga una pena o medida de seguridad al procesado averiguado que sea su delito o peligrosidad criminal, pretensión y petición que se plasmará en una sentencia pasada por autoridad de cosa juzgada.

2.2.1.5.2. Funciones del proceso

Según Couture (2002), el proceso cumple determinadas funciones que son:

2.2.1.5.2.1. Interés individual e interés social en el proceso

El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción, (Bustamante, 2001).

Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En concordancia con lo expuesto el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

2.2.1.5.2.2. Función privada del proceso

Al proscribirse la justicia por mano propia, el individuo halla en el proceso el instrumento idóneo para obtener la satisfacción de su interés legítimo por acto de la autoridad.

2.2.1.5.2.3. Función pública del proceso

El proceso, es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

Según Couture (2002):

El proceso en sí, es un instrumento de tutela de derecho (...); y se realiza por imperio de las disposiciones constitucionales (...). Está consagrada en la mayoría de las constituciones del siglo XX, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes se citan a continuación:

“Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley”. “10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal” (p.120-124).

En concordancia con lo expuesto el Estado, está obligado a establecer garantías suficientes e idóneas para que cualquier conflicto se resuelva, de tal forma que la decisión

adoptada tenga legitimidad.

Esto significa que el Estado, debe crear un mecanismo, un medio, un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno es: que en el orden establecido por el mismo Estado exista el proceso del cual necesariamente debe hacerse uso cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción al derecho de las personas.

2.2.1.5.4. El debido proceso formal

2.2.1.5.4.1. Definición

En opinión de Romo (2008), “El Debido Proceso constituye una respuesta legal, a una exigencia social, y por el mismo traspasa los límites de las expectativas de las partes para establecerse en una garantía fundamental que involucra un conjunto variable de situaciones (anhelos, expectativas, cargas, oportunidades) que deben guardar ciertos aspectos mínimos que estructuren un esquema jurídico determinado en la Constitución” (p. 7).

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

Es un derecho fundamental, natural o humano que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. El Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional; sino a

proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial (Ticona, 1994).

2.2.1.5.4.2. Elementos del debido proceso

Siguiendo a Ticona (1994), el debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios uniformes respecto de los elementos, las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito.

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

2.2.1.5.4.2.1. Intervención de un Juez independiente.

responsable y competente Porque, todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces independientes, responsables y capaces.

Un Juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos.

Un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenirle responsabilidades penales, civiles y aún

administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

Asimismo, el Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional (Gaceta Jurídica, 2005).

En concordancia con lo expuesto:

La independencia del juzgador se basa en que. El juez debe tener un sólido conocimiento del Derecho vigente. Conocer el Derecho vigente significa, ante todo, estar al tanto de los sentidos que los órganos de la comunidad atribuyen a los comportamientos de los integrantes del grupo social, las creencias dominantes, los hábitos y las prácticas, las ideas y los conceptos elaborados y desarrollados por los juristas, las normativas legislativas y reglamentarias provenientes de las autoridades públicas, la organización y el funcionamiento del Estado, las valoraciones jurídicas experimentadas por los diversos sectores sociales y por quienes los representan y dirigen.

2.2.1.5.4.2.2. Emplazamiento válido

Al respecto, en la Constitución Política del Estado está previsto que el derecho a la defensa es un derecho fundamental, por ello es relevante el emplazamiento, sin este acto habría una seria omisión para ejercerla. Por ello, el sistema legal, especialmente, la norma procesal que está comprendida en este sistema debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa (Ticona, 1999).

En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben

permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

2.2.1.5.4.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal. Alsina, (2001).

En concordancia con lo expuesto en síntesis nadie podrá ser sancionado judicialmente sin ser previamente escuchado o por lo menos sin haberse dado la posibilidad concreta y objetiva de exponer sus razones.

2.2.1.5.4.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

Porque los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso, (Bustamante, 2001).

En concordancia con lo expuesto la relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción, conducentes a obtener una sentencia justa.

2.2.1.5.4.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Este es un derecho que en opinión de Monroy, citado en la Gaceta Jurídica (2005), también

forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.

Esta descripción concuerda con la prescripción del artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso (Cajas, 2011).

2.2.1.5.4.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

Alsina, (2001) está prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan. De esta descripción se infiere, que el Poder Judicial en relación a sus “pares” el legislativo y el ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica que los jueces serán todo lo independiente que deben ser, pero están sometidos a la Constitución y la ley.

La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

En concordancia con lo expuesto la sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica

un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

2.2.1.5.4.2.7. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso

La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación, no produce tercera instancia) (Ticona, 1999; Gaceta Jurídica, 2005).

2.2.1.6. El Proceso Laboral

2.2.1.6.1. Concepto

Alsina, (2001). Lo define como “El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado para la aplicación de las leyes de fondo”.

Eduardo Couture, por su parte, lo concibe como la “La rama del saber jurídico que estudia en forma sistemática la naturaleza del proceso civil, su constitución, desenvolvimiento y eficacia”.

En el mismo sentido Guasp, lo define como “la que regula los requisitos, el desarrollo y los efectos del proceso”

De donde se condice Paredes, J. Infanzón. (1997), El Derecho procesal del Trabajo es una aplicación particular del derecho procesal en el campo del derecho del trabajo. Consiste, pues, en la rama del derecho que estudia las instituciones procesales y el conjunto de normas relativas al proceso en materia de trabajo, incluyendo las acciones accesorias al conflicto de trabajo.

En opinión de Néstor de Buen, el derecho procesal del trabajo “es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo”....“Rama del

Derecho Procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del Trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo”(J.R.Podetti). Según ese mismo autor, el Derecho Procesal del Trabajo comprende dos sub ramas: la que estudia la magistratura, competencia y procedimiento para solucionar, componer o decidir los conflictos individuales del trabajo, y la que estudia los mismos aspectos en los conflictos colectivos.

El derecho laboral es en suma, el: “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”. En esta definición, se trata por igual a dos disciplinas aunque sean representativas de medios jurídicos distintos de la política social, es decir, el derecho del trabajo y la previsión social.

Intentando una definición del proceso laboral, puede decirse que es el conjunto de actos procesales donde hay que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son realizados por el juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional.

Este proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo

dependiente”, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. En efecto, los principios y fundamentos del proceso laboral poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad, y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador.

Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación.

Por ello, es importante la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios propios y autonomía normativa, que permitan construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. En tanto que un sistema, denota una relación de coherencia entre los principios y las normas que la componen.

Como se encuentra normado, en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 (en adelante NLPT), publicada el 15 de enero de 2010 y vigente de forma progresiva desde el mes de julio del mismo año. Este artículo se refiere a los fundamentos del proceso laboral. Y, como sabemos, son importantes en tanto actúen como líneas directrices y soporte para el ejercicio justo y correcto de las leyes laborales. Entonces, se trata de conocer cuáles son los alcances de los fundamentos en la NLPT, en tanto que “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”. Pero, no pretendemos más que exponer algunos de los más evidentes elementos reconocidos y señalados en el artículo III del Título Preliminar de la ley mencionada. Veamos.

a) fuentes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- Ley Orgánica Procesal de Trabajo de Venezuela por Ley N° 37504 del 13 de agosto del 2002.
- El Código de Trabajo del Ecuador, reformado por Ley N° 2003 –13 del 13 de agosto del 2003, por Ley N° 2004-43 de agosto del 2004, y por Ley N° 2005-3 del 4 de julio del 2005.
- El Código de Trabajo de Chile, Ley N° 20022 del 30 de mayo del 2005, vigentes a partir de 01 de marzo del 2008.
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Ley N° 712, del 05 de diciembre del 2001.

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso Laboral

En atención a la Ley N° 29497 Ley Procesal de Trabajo en su artículo I del Título Preliminar, establece que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad.

2.2.1.6.2.1. El principio de oralidad

Couture (2013), señala que el principio de la oralidad “Surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan a viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”. El proceso laboral se caracteriza por ser oral, las actuaciones procesales en este proceso son necesariamente orales con excepción de la demanda y la contestación que deben hacerse por escrito; la controversia debe resolverse en la audiencia que el Juez fije sea ésta de juzgamiento o audiencia única. 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 en base a las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

Sin embargo, la principal virtud de la oralidad es que permite la inmediación, como acertadamente acota Paúl Paredes, quien agrega: "En sentido amplio, oralidad significa inmediación, concentración, publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas". Oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba, que es, qué duda cabe, lo más importante del mismo (Palacio, 1997).

2.2.1.6.2.2. El principio de inmediación

Couture (2013), 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. Como lo apunta Chioyenda : “No está solo unido estrictamente al de oralidad en cuanto que sólo en el proceso oral puede plena y eficazmente ser aplicado, sino que verdaderamente constituye la esencia del Proceso oral”. Javier Arévalo Vela indica que este principio persigue que el Juez participe personalmente de las diligencias del proceso a efecto que tenga un conocimiento directo y más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión.

Dice Díaz (2003) que la Ley Procesal del Trabajo recoge éste principio, necesario e importante por cuanto es indispensable que el juzgador se encargue de dirigir e impulsar el proceso en forma directa, personal, inmediata, y activa en relación a los litigantes, y a los terceros, que conozca en forma directa la formulación de los alegatos, la audiencia y actuación de medios probatorios, resolviendo con criterio crítico y de conciencia, observando celeridad y eficiencia, por lo tanto su función es indelegable bajo sanción de nulidad; Por lo tanto permite una correcta administración de justicia.

Según Ramos (2013) el principio de inmediación tiene por objeto que el juez que va resolver el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica, tenga el mayor contacto posible con todos los elementos subjetivos (intervinientes) y objetivos (documentos, lugares, etc.) que conforman el proceso.

En concordancia con lo expuesto a través de este principio se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas durante el proceso, a efecto de averiguar la verdad de los hechos. Tiene por finalidad que el juez que reciba las pruebas, haga su apreciación en definitiva a través de un fallo. Los alegatos de las partes deben exponerse frente al juez y la actuación de pruebas también se realiza en su presencia, a fin que tenga un conocimiento exacto del contenido de las mismas y pueda observar las conductas directamente de las partes, permitiéndole obtener conclusiones y elementos de convicción, sobre todo al momento de emitir su fallo.

2.2.1.6.2.3. El principio de concentración

Mediante este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal laborales, 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, (Couture, 2013).

Con el principio de concentración se obliga al juez a limitar la realización de los actos procesales al menor número posible evitando su dispersión, sin que con ello se afecte el derecho de defensa (Ramos, 2013).

Como lo señala Díaz (2003), su propósito es concentrar el proceso en el menor número de audiencias o en una audiencia única, faculta al juez para que reduzca el número de audiencias sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.

El artículo 44 ° de la Ley 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.

2.2.1.6.2.4. El principio de celeridad procesal

Díaz (2003), este principio determina entre las funciones del Juez una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

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. Con este principio se aclara la sustanciación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 en su segundo párrafo expresa: "Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso."

Según el artículo 11 de la misma ley establece las reglas de conducta en las audiencias, pues en su literal b) de dicho artículo señala que "merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia."

Obviamente, el principal enemigo del principio de celeridad son las dilaciones indebidas, debiendo entenderse por ellas como una irregularidad irrazonable en la duración mayor de lo previsible o tolerable, y además imputable a la negligencia o inactividad de los órganos encargados de la administración de justicia. Como consecuencia de este principio también se crean los deberes procesales entre ellos el deber de los órganos judiciales o rechazar de oficio

las peticiones que se formulen.

2.2.1.6.2.5. El principio de veracidad

Como dice Díaz (2003), el artículo 28 de la LPT faculta al juzgador ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, cuando los ofrecidos por las partes resulten insuficientes para esclarecer los hechos controvertidos o para producirle certeza o convicción en la exactitud del fallo.

Destacamos, a título personal, la importancia de los principios jurídicos procesales. Debo señalar que permiten explicar y evaluar lo estipulado en las normas jurídicas, es decir permiten la correcta interpretación de normas oscuras, dudosas o contradictorias, son fuente o base esencial de sentencias justas, en consecuencia de una jurisprudencia uniforme de los tribunales. Las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad. Dado que el Juez dirige

la audiencia debe procurar que éste 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.

2.2.1.6.2.6. El principio de igualdad real de las partes

El derecho laboral tiene carácter protector, por ello en el proceso laboral el juez desempeña un rol tuitivo, se busca fortalecer a la parte más débil, el prestador de servicios o trabajador; en especial a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

2.2.1.6.2.7. El principio de igualdad real de las partes

El derecho laboral tiene carácter protector, por ello en el proceso laboral el juez desempeña un rol tuitivo, se busca fortalecer a la parte más débil, el prestador de servicios o trabajador; en especial a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

El Tribunal Constitucional ha reconocido tal situación cuando señala que: “La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador

devenga en la parte fuerte o imponente y el trabajador en la parte débil e impotente. Agrega que en el campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba. Para hacer frente a ello se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma...”

2.2.1.6.2.8. 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” ; implica 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; por lo que el juez laboral cuando establezca de las pruebas aportadas que existe una prestación de servicios laboral, debe declarar que existe una relación de trabajo, independientemente de la apariencia.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 04814-2005- PA/TC señala que en caso de discordancia entre lo que ocurren en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

2.2.1.6.2.9. 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. La Ley 29497 establece que en caso de temeridad o mala fe procesal, el Juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa.

2.2.1.6.2.10. 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.

2.2.1.6.2.11. 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 otorga. El TC en el Exp 0008-2005-AI/TC, ha señalado: “La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.. En este ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma”.

En el nuevo proceso laboral: ante un acuerdo conciliatorio o transaccional éste debe superar el test de disponibilidad de derechos, debiendo verificarse que no se afecte derechos indisponibles. Juez pues está facultado para dictar fallos ultrapetita, pues puede ordenar el pago de sumas mayores a las demandadas, si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

2.2.1.6.2.12. Principios de constitucionalización y de interpretación según principios constitucionales y precedentes vinculantes

El artículo IV del TP de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que los jueces laborales, imparten justicia con arreglo a la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley; además interpretan y aplican las normas según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema; con ello se garantiza el respeto de los derechos laborales constitucionales y además la uniformidad de criterios en la administración de justicia, evitando así fallos contradictorios o disímiles.

2.2.1.6.3. Fines del proceso Laboral

Para Rioja (2010), el proceso tiene un doble fin que consiste en hacer efectiva la voluntad de la ley (función pública) y satisfacer los legítimos intereses de las partes (función social). Las normas procesales son instrumentales en el sentido que se hallan destinadas a hacer efectivos los derechos laborales consagrados en la Constitución y en las leyes sobre la materia. La finalidad de proceso es la creación de una norma individual destinada a regir un aspecto específico de la conducta de determinados sujetos.

Se encuentra previsto en el derecho individual laboral

El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia

2.2.1.7. El Proceso de Ordinario Laboral

2.2.1.7.1. Conceptos

Considera Guasp (2006), que el proceso laboral es la institución destinada a la actuación de

pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello. El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contenciosa - laboral, es decir, que el derecho sustantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social.

Según la Academia De La Magistratura Del Perú (2010). Doctrina y Análisis Sobre La Nueva Ley Procesal Del Trabajo.

En este proceso se tramitan los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo. El proceso sub-examine, se ha tramitado conforme a las normas establecidas para este tipo de proceso.

2.2.1.7.1.1. Regulación

Según la Academia De La Magistratura Del Perú (2010). Doctrina y Análisis Sobre La Nueva Ley Procesal Del Trabajo. Se encuentra regulado entre los artículos 42° al 47° de la referida ley:

- a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.
- b) Desarrollo de la Audiencia de Conciliación - Acreditación de las Partes. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. La acreditación de las partes constituye el acto formal, propio del nuevo modelo procesal laboral, en el que toma relevancia el principio de oralidad, con similares características que la acreditación efectuada en el Proceso Penal, a la luz del Nuevo Proceso Penal regulado en el Dec. Leg. 957. En esta etapa, las partes o sus apoderados indican sus generales de ley (nombres y

apellidos, N° de DNI, domicilio real, etc.), luego se acreditan los abogados con sus nombres y apellidos completos, número de Colegiatura, Domicilio Procesal, Correo Electrónico y número telefónico de contacto.

Casos de Inasistencia. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

2.2.1.7.2. Pretensiones que se tramitan en el Proceso Ordinario Laboral

Las pretensiones que se tramitaron fueron: indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio; gratificaciones, vacaciones.

2.2.1.7.3. El Despido Arbitrario en el Proceso Ordinario.

El juicio de aplicación general o juicio ordinario laboral es el procedimiento declarativo o de cognición, de general aplicación y supletorio respecto de los otros procedimientos laborales, regido por los principios de la oralidad, publicidad, Concentración inmediación celeridad, economía procesal, se resuelven conflictos laborales que se promuevan, a falta de otro procedimiento especial.

2.2.1.7.4. Las audiencias en el proceso

2.2.1.7.4.1. Concepto

Para Quisbert (2010) es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a

través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución. Así, la audiencia es pública y dirigida por el juez.

A decir de la Real Academia Española (2001), se denomina audiencia al acto de oír las personas de alta jerarquía u otras autoridades, previa concesión, a quienes exponen, reclaman o solicitan algo.

2.2.1.7.4.2. Regulación

La regulación sobre las audiencias se encuentran previstas en el Código Procesal laboral, se tiene por ejemplo la audiencia de conciliación, la audiencia de pruebas, inclusive en la Ley Orgánica del Poder Judicial está prevista la posibilidad de llevar a cabo una conciliación especial hasta antes de emitirse la sentencia, a efectos de rescatar la voluntad de las partes.

2.2.1.7.4.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso previsto en el expediente en estudio, hubo audiencia de conciliación y audiencia de pruebas, audiencia de juzgamiento.

Según el acta de la audiencia conciliatoria, solo asistió la demandante, razón por el cual no se promovió la conciliación, se procedió a la determinación de los puntos controvertidos y la admisibilidad de todos los medios probatorios ofrecidas por las partes.

Por su parte, según el acta de audiencia de pruebas el demandado tampoco asistió, por lo que las pruebas que se actuaron fueron la declaración de parte del demandante, y las documentales (Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01).

2.2.1.7.4.4. Los puntos controvertidos.

2.2.1.7.4.4.1. Definiciones y otros alcances

En sentido semántico, controvertir de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española

(2001), es un término usado para referirse a opiniones contrapuestas.

Por su parte al consultar fuentes normativas se tiene:

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

En el ámbito de la doctrina se indica:

Los puntos controvertidos en el proceso, según Rioja (s.f.), nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio.

2.2.1.7.4.4.2. Los puntos controvertidos en el proceso Laboral

En el proceso se evidencian los siguientes puntos controvertidos:

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide. Por tanto frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (IuraNovit Curia), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes, (Ticona, 1994).

Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citrapetita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso, (Cajas, 2008). Sea oportuno el momento para precisar que, en materia

penal la congruencia es la correlación entre la acusación y la sentencia, que exige que el Tribunal se pronuncie exactamente acerca de la acción u omisión punible descrita en la acusación fiscal; es obligatoria la comparación a efectos de la congruencia procesal, que se establece: entre la acusación oral, que es el verdadero instrumento procesal de la acusación, y la sentencia que contendrá los hechos que se declaren probados, la calificación jurídica y la sanción penal respectiva; su omisión es causal de nulidad insubsanable de conformidad con la norma del inciso 3 del artículo 298 del Código de Procedimientos Penales, (Castillo, s/f).

2.2.1.7.4.4.3. Puntos controvertidos en el proceso:

1. Reconocimiento de la relación laboral por el periodo comprendido entre abril 2001 a noviembre del 2015.
2. Asignación Familiar
3. Pago de gratificaciones
4. Pago de vacaciones
5. Compensación por el tiempo de servicios (Expediente N°00775-2015-0-1217-JR-LA-01)

2.2.1.8. Los Sujetos del proceso

2.2.1.8.1. El Juez

Juez, según Falcón, citado por Hinostroza (2004), “(...) es la persona investida por el Estado Jurisdicción para el cumplimiento de la misma. Juez es a su vez un magistrado” (p.16).

En sentido genérico, por Juez, según Gallinal (s.f.), citado por Hinostroza (2004) se comprende a todos los que por pública autoridad, administran justicia, cualquiera que sea

la categoría de ellos.

En términos concretos el Juez, personifica al Estado en el ámbito del proceso judicial, y como tal está sujeto a las facultades que la Constitución y las leyes le confieren.

Respecto al juez puede acotarse el siguiente concepto.

Diccionario del poder judicial (2013). Juez: (Derecho Procesal) Persona investida de autoridad jurisdiccional, quién decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado. Quién en representación de estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares. Persona que administra justicia.

Juez (Doctrina: Derecho procesal) El juez. Éste es el titular de un órgano jurisdiccional unipersonal, por regla general, de primer grado o instancia.

2.2.1.8.2. La parte procesal

En sentido estricto, las partes son el demandante y el demandado.

El demandante es la persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho; mientras que el demandado, es la persona contra quien se presenta la demanda, igualmente natural o jurídica (Poder Judicial, 2013).

En sentido amplio, es parte procesal todo sujeto de la relación jurídica procesal hasta hace un tiempo se consideraba que únicamente era parte procesal el demandante y demandado pero la doctrina actual ha llegado a la conclusión de que la parte procesal es todo sujeto del proceso, aunque no sea ni demandante ni demandado (Poder Judicial, 2013).

A las partes puede llamarse, Sujetos procesales

Los Sujetos procesales. Son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesorio. Partes procesales.

Son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la

substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta.

2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda

2.2.1.9.1. La demanda

Torres (2010) La demanda es el acto de iniciación procesal por antonomasia. Se diferencia de la pretensión procesal en que aquella se configura con motivo de la petición formulada ante un órgano judicial para que disponga la iniciación y el trámite del proceso. No obstante, en la mayor parte de los casos demanda y pretensión se presentan fundados en un sólo acto. En él el demandante o peticionaste solicita la apertura del proceso y formula la pretensión que constituirá objeto de éste. Pero tal simultaneidad no es forzosa como se observa en los casos en que las normas permiten integrar posteriormente la causa de la pretensión.

Según Illanes (2010), la demanda es el acto material que da inicio a un proceso. Es un acto de procedimiento. La demanda tiene la virtud de encerrar como hecho material a la acción y a la pretensión.

La estructura y contenido de la demanda está regulada en el Código Procesal Civil, en el artículo 130, en cuanto a las formas, asimismo en el numeral 424 y 425 (Cajas, 2011).

2.2.1.9.2. La contestación de la demanda

Monroy (1996), aseguró que la contestación de la demanda es un acto procesal de la parte demandada, consistente en una respuesta que da a la pretensión contenida en la demanda del actor, oponiendo, si las tuviera, las excepciones que hubiere lugar, o negando o aceptando la

causa de la acción o en último caso, contrademandando, El demandado puede responder anteso después de la notificación con la demanda. Antes, porque él ya se enteró que está siendo demandado.

Es un documento similar al exigible a la demanda, la única diferencia es que, el formulante es la parte demandada. Su regulación establece que es exigible lo mismo que al escrito de la demanda, se encuentra contemplada en el artículo 130 y 442 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

2.2.1.9.3. La demanda y la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

La demanda registra como petitorio la indemnización por despido arbitrario pago de beneficios económicos, costas y costos del proceso.

Por su parte la contestación de la demanda fue efectuado por la Empresa E.S.y G. “La Perricholi” cuya pretensión fue se declare infundada la demanda (Expediente N° 00775-2015-0- 1217-JR-LA-01).

2.2.1.10. La Prueba

2.2.1.10.1. En sentido común y jurídico

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

En sentido jurídico:

Según Osorio (2003), se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos, sea que tengan razón o no, así obtengan una sentencia favorable o no.

Según Carnelutti citado por Rodríguez (1995) “Casi toda la doctrina tiene conciencia (...) que prueba es la demostración de la verdad de un hecho, (...): demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).

Rodríguez agrega: Para Carnelutti, la verdad que la prueba trata de demostrar en el proceso es la verdad formal o verdad judicial, a la que se llama verdad legal, para diferenciarla de la verdad material que dadas las limitaciones del proceso, no se puede hallar en este.

Rodríguez (1995), citado por Hinostroza (1998), define a la prueba como (...) la persona o cosa y, excepcionalmente, también, los hechos que suministran al órgano jurisdiccional del Estado los conocimientos necesarios y suficientes para determinar la verdad o falsedad jurídica de un asunto en debate (...).

En la jurisprudencia se contempla: “En acepción lógica, probar es demostrar la verdad de una proposición, pero en su acción corriente, expresa una operación mental de composición” (Expediente N° 986-95-Lima).

2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal

En opinión de Couture (2002), la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

Para el autor en comento, los problemas de la prueba consiste en saber *qué es* la prueba; *qué se prueba*; *quién prueba*; *cómo se prueba*, *qué valor tiene* la prueba producida. A

continuación, precisa, el primero de los temas, plantea el problema del *concepto* de la prueba; el segundo, el *objeto* de la prueba; el tercero, la *carga* de la prueba; el cuarto, el *procedimiento* probatorio; el último la *valoración* de la prueba.

2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

En opinión de Hinostroza (1998):

La prueba puede ser concebida estrictamente como las razones que conducen al Juez a adquirir certeza sobre los hechos. Esta característica destaca en el ámbito del proceso.

Los medios probatorios, en cambio, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez.

Por su parte, Rocco citado por Hinostroza (1998), en relación a los medios de prueba afirma que son: (...) medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos controvertidos, a fin de formar convicción de dichos órganos sobre la verdad o inexistencia de ellos.

En el ámbito normativo:

En relación a los medios de prueba o medios probatorios, si bien la legislación procesal civil no lo define, pero el contenido más cercano es la norma prevista en el Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: “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” (Cajas, 2011).

De lo expuesto se puede afirmar que un medio probatorio o medio de prueba, se convertirá en prueba, si causa certeza y convicción en el juzgador. Que en palabras de Hinostroza (1998) es: los medios de prueba son, pues, los elementos materiales de la prueba.

2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez

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

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

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

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

2.2.1.10.5. El objeto de la prueba

El mismo Rodríguez (1995), precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Es decir, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho.

Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de

probanza, es que no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

Por nuestra parte esbozando un concepto sobre la prueba, se puede afirmar:

El objeto de la prueba en el proceso son los hechos y no las simples afirmaciones, toda vez que aquellos se constituyen en los supuestos de las normas jurídicas cuya aplicación se discute en un determinado trámite, por lo que corría a cargo de los extremos litigiosos buscar la comprobación de las pretensiones y las excepciones, es decir, la carga de la prueba entendida como “una noción procesal que consiste en una regla de juicio, que le indica a las partes la autorresponsabilidad que tiene para que los hechos que sirven de sustento a las normas jurídicas cuya aplicación reclaman aparezcan demostrados y que, además, le indica al juez cómo debe fallar cuando no aparezcan probados tales hechos; a) Los Hechos: Afirmaciones efectuadas por las partes como fundamento de sus pretensiones, b). Derecho extranjero: Cuando sirve de fundamento de las pretensiones; c). Usos y Costumbre: Cuando es sustento de las pretensiones.

2.2.1.10.6. La carga de la prueba

Para la Real Academia de la Lengua Española (2001), una de las acepciones del término cargar es, imponer a alguien o a algo un gravamen, carga u obligación.

Jurídicamente, Rodríguez (1995) expone que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho.

Precisa que el concepto de carga, une dos principios procesales: el principio dispositivo e

inquisitivo, el primero por corresponder a las partes disponer de los actos del proceso; el segundo, que deriva del interés público preservado por el Estado. Si bien la parte interviene voluntariamente en el proceso, es de su cargo aportar a la búsqueda de lo que pide; caso contrario se atenderá a las consecuencias, que le pueden ser desfavorables. Pero, como su intervención es voluntaria, puede renunciar o desistirse de su petición que puso en movimiento el proceso, o bien puede dejarlo en abandono, no, precisamente, por intervención extraña ni por coacción, sino porque es de su propio interés abandonarlo o impulsar el proceso para conseguir lo que ha pedido.

Éste interés propio lo hace titular de la carga de la prueba de todo lo que puede serle favorable, en cambio su desinterés no da lugar a sanción jurídica, de ahí que se excluye del concepto de carga la obligación, porque no hay tutela de un interés ajeno, sino el propio.

2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba

De acuerdo a este principio la carga de probar le corresponde a los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria (...). De ahí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable (Hinostroza, 1998).

En el marco normativo, este principio se encuentra prevista en el Art. 196 del Código Procesal Civil, en el cual se indica: “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos” (Cajas, 2011).

Sobre el particular Sagástegui (2003) precisa “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez” (p. 409).

En la jurisprudencia:

En el expediente N° 1555-95- Lima, VSCS, Alberto Hinojosa M. Jurisprudencia Civil. T. II. p. 112, se precisa “El Código Adjetivo preceptúa que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...) en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión” (Cajas, 2011).

2.2.1.10.8. Valoración y apreciación de la prueba

El término valoración se emplea como sinónimo de apreciación; así algunos afirman apreciación o valoración de los medios de prueba; Echandía, citado por Rodríguez (1995) expone: “Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso” (p. 168).

Por su parte Hinostroza (1998) precisa, la apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez; agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable de éstas. Pero a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme se contempla en el artículo 197 del Código Procesal Civil.

2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba

Según Rodríguez (1995); Taruffo (2002):

2.2.1.10.9.1. El sistema de la tarifa legal

En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley (Rodríguez, 1995).

En opinión de Taruffo (2002) la prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba.

2.2.1.10.9.2. El sistema de valoración judicial

En opinión de Rodríguez (1995).

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley. La tarea

del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría.

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: La potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

Según Taruffo (2002).

De la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los criterios no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón.

Para Taruffo (2002), (...) en cierto sentido, la prueba legal pretende precisamente impedir al Juez que use los criterios de la discrecionalidad racional, imponiéndole otros que en mayor o menor medida distinguen al juicio de hecho que se darían según los cánones de la aproximación a la realidad; para éste autor la prueba legal es irracional, porque excluye los criterios racionales de la valoración de la prueba.

Precisa, que el derecho a prueba que normalmente está reconocida a las partes, sólo puede adquirir un significado apreciable sobre la base de una concepción racional de la convicción del juez.

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho (...), pero a su vez emerge el deber de motivar, entonces el Juez tendrá que justificar mediante argumentos donde evidencie o enuncie los criterios que ha adoptado para valorar las pruebas y, sobre esta base, justificar

el juicio de hecho.

Sobre éste último sistema Antúnez, expresa: “(...) bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación” (Córdova, 2011).

Pero Córdova (2011) agrega otro sistema de valoración y con esto se refiere:

2.2.1.10.9.3. Sistema de la Sana Crítica

Según Cabanellas, citado por Córdova (2011) la sana crítica, viene a ser una fórmula legal para entregar al ponderado arbitrio judicial la apreciación de la prueba. Es muy similar al de la valoración judicial o libre convicción, como le llama Taruffo (2002), en éste sistema se propugna que el valor probatorio que estime a determinada prueba, lo realice el Juez, hallándose éste en el deber de analizar y evaluar las pruebas con un criterio lógico y consecuente, sustentando las razones por las cuales le otorga o no eficacia probatoria a la prueba o pruebas.

La sana crítica es la operación intelectual realizada por el Juez y destinada a la correcta apreciación del resultado de las pruebas judiciales, realizada con sinceridad y Buena Fe. Ha sido definida como "la lógica interpretativa y el común sentir de las gentes"¹ y como la combinación de criterios lógicos y de experiencia que debe aplicar el juzgador.² En otras palabras, la sana crítica es el método de apreciación de la prueba, donde el juez la valorará de acuerdo a la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. (Montero, 2002).

Las reglas de la sana crítica no constituyen un sistema probatorio distinto de los que tradicionalmente se han venido reconociendo. Se trata más bien de un instrumento que el juez está obligado lógicamente a utilizar para la valoración de las pruebas en las únicas

circunstancias en que se encuentra en condiciones de hacerlo, esto es, cuando la legislación no lo sujeta a un criterio predeterminado. El principio exige que el juez motive y argumente sus decisiones. Dado que se aplica exclusivamente en aquellos casos en los que el legislador ha entregado al juez el poder de valorizar libremente dicho resultado, se opone, en este sentido, al concepto de prueba legal o tasada, donde es la Ley la que fija el valor de la prueba.

Las reglas de la sana crítica no constituyen un sistema probatorio distinto de los que tradicionalmente se han venido reconociendo. Se trata más bien de un instrumento que el juez está obligado lógicamente a utilizar para la valoración de las pruebas en las únicas circunstancias en que se encuentra en condiciones de hacerlo, esto es, cuando la legislación no lo sujeta a un criterio predeterminado. El principio exige que el juez motive y argumente sus decisiones. Dado que se aplica exclusivamente en aquellos casos en los que el legislador ha entregado al juez el poder de valorizar libremente dicho resultado, se opone, en este sentido, al concepto de prueba legal o tasada, donde es la Ley la que fija el valor de la prueba.

Finalmente sobre la sana crítica se puede decir que es no autoriza al Juez a valorar arbitrariamente, sino que por el contrario, le exige que determine el valor de las pruebas haciendo *un análisis razonado de ellas*, siguiendo las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. Y como consecuencia de esto, le exige al Juez que funde sus sentencias y exprese las razones por las cuales concede o no eficacia probatoria a una prueba. (Font, 2000).

2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.

De acuerdo a Rodríguez (1995):

El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba

El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba.

La apreciación razonada del Juez

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal; sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos.

La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada.

La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas

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

2.2.1.10.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Semánticamente, por finalidad debe entenderse motivo o fin con el cual se hace algo.

Mientras que por fiabilidad, que es fiable, que implica confianza, que la información que brinda es creíble (Real Academia Española, 2001).

De acuerdo al Código Procesal Civil, la finalidad está prevista en el numeral 188 cuyo texto es como sigue: “Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos,

y fundamentar sus decisiones” (Cajas, 2011, p. 622).

Por su parte, respecto de su fiabilidad entendida como legalidad se puede hallar en el Art. 191 del mismo Código Procesal Civil, cuyo texto es: “Todos los medios de prueba, así como sus sucedáneos, aunque no estén tipificados en este Código, son idóneos para lograr su finalidad prevista en el artículo 188.

Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos” (Cajas, 2011, p. 623).

Sobre la finalidad, se puede citar a Taruffo (2002), quien expone “(...), la prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión (...). Precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido de que es lo que “es probado” en el proceso (p. 89).

En cuanto a la fiabilidad, se puede acotar lo que expone Colomer (2003), “(...) en primer lugar el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa puede ser considerada una posible fuente de conocimiento de los hechos de la causa (...), el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho (...) no acaba en la verificación, sino que también requiere la aplicación de la correspondiente máxima de la experiencia al concreto medio probatorio, para que de este modo el juez pueda alcanzar una opinión sobre la capacidad de dicho medio para dar a conocer un concreto hecho (...) la fiabilidad no se aplica para verificar la veracidad del hecho que se pretenda probar, sino que se trata de un juicio sobre la posibilidad de usar un concreto medio de prueba como instrumento para acreditar un hecho determinado.

2.2.1.10.12. La valoración conjunta

Es una categoría reconocida en el ámbito normativo, doctrinario y jurisprudencial:

En opinión de Hinostroza (1998): “La valoración significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor convicción que pueda extraerse de su contenido (...). La valoración le compete al Juez que conoce del proceso; representa el punto culminante de la actividad probatoria en el que se advertirá si el conjunto de medios probatorios probatorios cumplen con su finalidad procesal de formar convicción en el juzgador” (p. 103-104).

En lo normativo, se encuentra previsto en el Art. 197 del Código Procesal Civil, en el cual se contempla: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión” (Sagástegui, 2003, p. 411).

En la jurisprudencia, también se expone:

En la Cas. 814-01-Huánuco, publicado en la revista Diálogo con la Jurisprudencia. T. 46. p. 32; se indica: “Los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta, ameritados en forma razonada, lo que implica que el Juez, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valorización otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto de los medios probatorios que de forma esencial y determinante han condicionado su decisión” (Cajas, 2011, p. 626).

Echeandía, (s.f), señala que "por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda

deducirse de su contenido". A su vez Paul Paredes indica que: "La apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar".

Sobre el tema Carrión Lugo refiere que: "Podemos sostener válidamente que la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso".

2.2.1.10.13. El principio de adquisición

Lo trascendente del proceso es que los actos que realizan las partes se incorporan a éste, son internalizados. El Principio de Adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Acá desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso (Rioja, s.f.).

En virtud de éste principio los medios probatorios que obran en el expediente no le corresponden a las partes, sino al proceso, por consiguiente el juzgador puede tomarlo como evidencia ya sea para resolver en favor de cualquiera de las partes.

2.2.1.10.14. Las pruebas y la sentencia

Concluido el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las

pruebas.

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte.

2.2.1.10.15. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

A continuación, los medios probatorios actuados en el proceso judicial de donde emergen las sentencias en estudio:

2.2.1.10.15.1. Documentos

A. Etimología

Etimológicamente el término documentos, proviene del latín *documentum*, que equivale a “lo que sirve para enseñar” o “escrito que contiene información fehaciente (Sagástegui, 2003).

Definición

En documento (Sagástegui, 2003): “*Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho*” (p. 468).

Por lo que “puede definirse al documento como el instrumento u objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una persona o varias, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia” (Sagástegui, 2003, p. 468).

el marco normativo Art. 233 del Código Procesal Civil, prescribe que el

Es decir, que los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado (Cabello, 1999).

El documento consiste en cualquier cosa que tenga algo escrito con sentido inteligible; aunque para precisar el sentido sea necesario acudir a la prueba de peritos, estos se dividen en públicos y privados. (Carrión, 2006).

Para Cardozo el documento es cualquier cosa que siendo susceptible de ser percibida por la vista o del oído o por ambos, sirve por sí misma para ilustrar o comprobar, por vía de representación, la existencia de un hecho cualquiera o la exteriorización de un acto humano. (Cardoso, 1982).

Asimismo, Plácido (1997) expone que:

“son admisibles en estos procesos toda clase de documentos, como los escritos, públicos o privados, los impresos, fotocopias, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado. Pueden ser ofrecidos como pruebas, copias certificadas de expedientes administrativos o judiciales, si están en trámite, o el propio expediente, si es fenecido. Las constancias o certificados levantados por la policía como consecuencia de denuncias hechas por los cónyuges también pueden ser tenidas en cuenta, con la limitación de que por tratarse de manifestaciones unilaterales, sólo podrían valer en contra, pero no en favor de quien las hace; especial valor asume si de ellas resulta la exclusión de la causal despido arbitrario. Los documentos públicos y privados en general pueden ser propuestos como prueba. Cuando no son documentos públicos, cabe el reconocimiento, sea en su firma o bien en su contenido si no están firmados, lo mismo que la autenticación por otros medios

probatorios, como el cotejo” (p. 326).

También el documento tiene por objeto representar hechos (pasados, presentes o futuros). Puede tratarse de simples acontecimientos naturales o actos humanos de quien los crea o de otras personas; en cuanto a los sujetos del documento siendo medio de prueba se distinguen nítidamente dos sujetos: quién es el autor y quién el destinatario; el autor del documento es a quien se le atribuye su creación pues no interesa saber por quién fue hecho, sino para quién y por orden de quién fue hecho el documento; La determinación de quiénes son los sujetos del documento, tiene marcada importancia, reflejándose en sus efectos probatorios (Sagástegui, 2003).

Clases de documentos

De conformidad con lo previsto en el Art. 235 y 236 del C.P.C se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

Son públicos:

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

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

Son privados:

Aquellos que, no tienen las características del documento público.

La norma procesal precisa en la parte final del Art. 236, que la legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en Público.

Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

- a. copia de documentos de identidad
- b. copia legalizada de constancia de trabajo expedido por el administrador de la empresa demandada.
- c. Copia simple del Certificado de Trabajo expedido por el administrador de la

empresa demandada.

- d. Copia simple del estado de mi cuenta de ahorro 151012110712939 de la cooperativa de ahorro y crédito san Francisco Ltda.
- e. Denuncia policial de fecha 04 de diciembre del 2015.
- f. Copia de DNI de mi menor hijo Alexander Beker del Águila Ramos
- g. Copia de DNI de mi menor hija Itati Kim del Águila Ramos
- h. Copia de DNI de cada testigo
- i. Tasa judicial
- j. 05 cédulas de notificación

Por parte del demandado

- a. copia simple de DNI
- b. Tasa judicial por ofrecimiento de pruebas y las respectivas cédulas de notificación según el número de partes.
- c. Copia simple de la vigencia de poder
- d. Todos los documentos ofrecidos como medios probatorios

2.2.1.10.15.2. La declaración de parte

A. Definición.

Se trata de una declaración personal e histórica. Se manifiesta, de manera espontánea o se genera a través del interrogatorio.

En sentido estricto es un medio probatorio que consiste en una declaración de conocimiento efectuada por alguno de los litigantes ante el Juez de la causa. Es la disposición que hace el justiciable concerniente a los hechos materia de controversia, la misma que puede ser auténtica o no coincidente con la realidad (Hinostroza, 1998).

B. Regulación. Se encuentra prevista en el Art. 213 al 219 del Código Procesal Civil,

cuyas normas más notorias son (Cajas, 2011):

Es medio probatorio que las partes en conflicto, puede ofrecer recíprocamente su declaración.

La actuación se iniciará, con una absolución de posiciones, atendiendo al pliego acompañado a la demanda en sobre cerrado. Concluida la absolución, las partes a través de sus abogados y con la dirección del Juez pueden hacerse nuevas preguntas y, solicitar aclaraciones a las respuestas. Durante este acto el Juez puede hacer a las partes las preguntas que estime convenientes.

La declaración de parte se refiere a hechos o información del que la presta o de su representado.

La parte debe declarar personalmente, excepcionalmente, tratándose de persona natural, el Juez admitirá la declaración del apoderado si considera que no se pierde su finalidad.

Al valorar la declaración, el Juez puede dividir si:

Comprende hechos diversos, independientes entre sí: o, Se demuestra la falsedad de una parte de lo declarado.

Las respuestas deben ser categóricas, sin perjuicio de las precisiones que fueran indispensables. Si el interrogado se niega a declarar o responde evasivamente, el Juez lo requerirá para que cumpla con su deber. De persistir su conducta, el Juez apreciará en el momento de resolver, la conducta del obligado. El interrogado no puede usar ningún apunte o borrador de sus respuestas, pero se le permitirá consultar sus libros o documentos.

Nadie podrá ser obligado a declarar sobre hechos que conoció bajo secreto profesional o confesional y cuando por disposición de la ley pueda o deba guardar secreto.

Tampoco puede el declarante ser obligado a contestar sobre hechos que pudieran implicar culpabilidad penal contra sí mismo, su cónyuge o concubino, parientes dentro del cuadro grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

Conforme al escrito de demanda y contestación de la demanda, ambos ofrecieron la declaración de parte, recíprocamente. Ambas actuaciones se evidencian en el acta de audiencia de pruebas (Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01).

2.2.1.11. Las resoluciones judiciales

2.2.1.11.1. Concepto

En sentido general, una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta.

Por su parte, según García Manrique (2011), se conoce como resolución al fallo, la decisión o el decreto que es emitido por una autoridad. Judicial, por su parte, es lo que está vinculado a la aplicación de las leyes y al desarrollo de un juicio.

Según Cabrera (2008), una resolución judicial, por lo tanto, es un dictamen que emite un tribunal para ordenar el cumplimiento de una medida o para resolver una petición de alguna de las partes intervinientes en un litigio. En el marco de un proceso judicial, una resolución puede funcionar como una acción de desarrollo, una orden o una conclusión.

Para que una resolución judicial sea válida, debe respetar ciertos requisitos y cuestiones formales. Por lo general, se debe incluir en la resolución el lugar y la fecha de emisión, los nombres y las firmas de los jueces que la emiten y un desarrollo sobre la decisión. Las resoluciones judiciales pueden clasificarse de diferentes maneras de acuerdo a la instancia en la que se pronuncian, a la materia que tratan o a su naturaleza. Un auto, por ejemplo, es una resolución judicial que implica un pronunciamiento de los jueces sobre una petición de las partes vinculada al proceso jurisdiccional. Una sentencia también es

una resolución judicial. En este caso, la resolución da por concluido un litigio o una causa judicial. Lo que hace una sentencia es reconocer el derecho de una de las partes y obligar a la otra parte a cumplir con lo pronunciado.

En relación a la resolución, entonces, puede acotarse que es.

Se conoce como resolución al acto y consecuencia de resolver o resolverse (es decir, de encontrar una solución para una dificultad o tomar una determinación decisiva). El término puede aprovecharse para nombrar al coraje o valor o bien al ánimo para efectuar una determinada cosa. Por ejemplo: “El delantero encaró con resolución y pateó desde afuera del área”, “Te recomiendo entrar a su oficina con resolución e informarle que no piensas quedarte después de hora”, “Si no actúas con resolución, te pasarán por encima”.

2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales

2.2.1.11.2.1. Decretos

Rioja Bermúdez (2012) Los Decretos constituyen actos procesales del órgano jurisdiccional, junto con los autos y sentencias. Los Decretos son resoluciones judiciales, tal como se puede verificar del Artículo 120 del Código Procesal Civil (CPC) que indica “Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.”

El artículo 121 del CPC establece que “Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite.” Como se verifica los Decretos emitidos por el órgano jurisdiccional se emiten para impulsar el proceso respecto de actos procesales de simple trámite.

2.2.1.11.2.1.1. Requisitos de los cuales los decretos están exonerados

Rioja Bermudez (2012) El Artículo 122 del CPC establece que “Las resoluciones

contienen: 1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden; 2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden; 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; 5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso; 6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y, 7. La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo. La resolución que no cumpliera con los requisitos antes señalados será nula, salvo los decretos que no requerirán de los signados en los incisos 3, 4, 5 y 6., y los autos del expresado en el inciso 6.”

De esta norma tenemos que los Decretos no requieren de los siguientes requisitos:

1. Una motivación de hecho o de derecho, esto significa que no requieren de considerandos;
2. No deciden sobre puntos controvertidos;
3. No necesitan establecer un plazo, si no se indica un plazo habrá de estarse al plazo legal establecido (sin embargo, si se considera pertinente se puede indicar el plazo);
4. Por un Decreto no se puede imponer costas, costos y multas, tampoco se puede exonerar de las mismas por medio de Decretos.

2.2.1.11.2.1.2. Quién expide los decretos

Rioja (2012), conforme al artículo 122, último párrafo, del CPC establece que “Los decretos son expedidos por los Auxiliares jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las

audiencias.” Como se verifica de este artículo, los DECRETOS son expedidos por los auxiliares jurisdiccionales como los especialistas legales o secretarios judiciales. Excepcionalmente, serán emitidos por el Juez cuando se esté en audiencia.

2.2.1.11.2.1.3. Plazo máximo para expedir un decreto.

El Artículo 124 del CPC establece que “En primera instancia, los decretos se expiden a los dos días de presentado el escrito que los motiva (...)”

2.2.1.11.2.1.4. Cómo se impugnan los decretos

Bermudez, (2012) el Artículo 362 del CPC indica que “El recurso de reposición procede contra los decretos a fin de que el Juez los revoque.” Siendo que son los auxiliares jurisdiccionales los que emiten los DECRETOS a través del recurso de reposición es el Juez quien los revoca. Si bien no lo indica la norma también el Juez podría declarar su nulidad por contravención al debido proceso.” (Autores: José María, Pacori Cari y Ricardo Lujano).

2.2.1.11.2.2. Autos

2.2.1.11.2.3. Sentencia

Bermúdez (2012,) probablemente, la resolución judicial más conocida; se dicta para poner fin al proceso, en primera o segunda instancia, una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la ley; así como para resolver los recursos extraordinarios y los procedimientos para la revisión de sentencias firmes.

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) existen tres clases de resoluciones: El decreto: que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso. El auto, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente

sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda. La sentencia, en el cual a diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente). Sobre la sentencia se desarrollará en el siguiente acápite, por ser precisamente el objeto de estudio.

2.2.1.12. La sentencia

2.2.1.12.1. Etimología

Según Gómez, (2008) la palabra “sentencia” la hacen derivar del latín, del verbo: “Sentio, is, ire, sensi, sensum”, con el significado de sentir; precisa, que en verdad que eso es lo que hace el juez al pronunciar sentencia, expresar y manifestar lo que siente en su interior, a través del conocimiento que se pudo formar de unos hechos que aparecen afirmados y registrados en el expediente.

Asimismo, según Rioja, (2012) el término Sentencia, el cual proviene del latín Sententia contrae una serie de significados que le dan una esencia particular al concepto de Sentencia. Sententia proviene de “sentiens, sentientis” participio activo de “sentiré” que Significa sentir. Al estudiar la etimología de la palabra nos damos cuenta que una sentencia es más que la decisión de un órgano competente (Juez) hacia una persona que cometió algún fallo por el que debe ser sancionado. Una sentencia implica los sentimientos que el juzgador pueda tener frente a la controversia. Luego de esto, se aplicarían las normas correspondientes a la decisión tomada, es lo que se llama en el ámbito jurídico “Luz”.

Por su parte, para la Real Academia de la Lengua Española (2001), el vocablo sentencia, se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución del juez.

2.2.1.12.2. Concepto

En diversas fuentes y la praxis judicial al referirse a la sentencia, se le identifica como una resolución.

Según, León (2008), autor del Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la AMAG, la sentencia es: “una resolución jurídica, es aquella, sea de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente” (p.15).

Por su parte, Bacre (1992), sostiene:

“(…) la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura” (Citado en Hinostroza, 2004, p. 89).

Asimismo, para Echandía (1985), la sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. Precisa, toda sentencia es una decisión, es el resultado o producto de un razonamiento o juicio del juez, en el cual expone las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo, contiene un mandato, con fuerza impositiva que vincula y obliga a las partes en litigio. La sentencia, por lo tanto, es el instrumento que sirve para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado (Hinostroza, 2004).

Finalmente, de acuerdo al Código Procesal Civil, la sentencia, es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva,

pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal. Así se desprende de la lectura de la parte in fine del art. 121 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

Según la Universidad Católica del Perú (2013), la Sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica, así como formular órdenes y prohibiciones. Esta es regida por normas de derecho público, ya que es un acto emanado por una autoridad pública en nombre del Estado y que se impone no solo a las partes litigantes sino a todos los demás órganos del poder público; y por normas de derecho privado en cuanto constituye una decisión respecto de una controversia de carácter privado, cuyas consecuencias se producen con relación a las partes litigantes.

Ensayando un concepto las sentencia judicial, termino asociado en específico al derecho, reconoce y utiliza como herramientas para aplicar orden y normas a cada ley que le corresponda al caso, en este tipo de juicios también se utilizan valores morales indirectamente, en vista que los preceptos en los que se basan para definir sentencias son hechos a base de principios morales, por lo tanto, la sentencia absuelve o condena al acusado. Si la sentencia es una condena, estipula la pena correspondiente al delito en cuestión.

2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido.

2.2.1.12.3.1. La sentencia en el ámbito normativo

A continuación, contenidos normativos de carácter laboral y afines a la norma procesal laborales.

Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal laboral.

Las normas relacionadas con las resoluciones judiciales indican: Respecto a la forma de las resoluciones judiciales, se tiene:

“**Art. 119°. Forma de los actos procesales.** En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaturas. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y a documentos de identidad pueden escribirse en números (...).

Art. 120°. Resoluciones. Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

Art. 121°. Decretos, autos y sentencias. Mediante los decretos se impulsa el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Mediante los autos el juez resuelve la admisibilidad o rechazo de la demanda o de la reconvención, saneamiento, interrupción, conclusión y la forma especial de conclusión del proceso, el consesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión o improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.

Mediante la sentencia, el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva; definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Art. 122°. Contenido y suscripción de las resoluciones.

Las resoluciones contienen:

La indicación del lugar y fecha en que se expiden.

El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden.

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 según el mérito de lo actuado, 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.

El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso.

La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,

La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución que no cumpla con los requisitos señalados será nula, salvo los decretos que no requieran cumplir con lo establecido en los incisos 3, 4, 5 y 6, y los autos de lo expresado en el inciso 6.

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

En primera y segunda instancias, así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del Juez o Jueces, si es órgano colegiado. Cuando los órganos jurisdiccionales colegiados expidan autos, sólo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa.

Los decretos son expedidos por los Auxiliares Jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las audiencias.

Art. 125°. Las resoluciones judiciales serán numeradas correlativamente en el día de su expedición, bajo responsabilidad” (Sagástegui, 2003, pp. 286–293; y Cajas, 2011, pp. 597-599).

A. Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal constitucional (proceso de amparo).

Las normas relacionadas con la sentencia son:

“Art 17°. Sentencia

La sentencia que resuelve los procesos a que se refiere el presente título, deberá contener, según sea el caso:

La identificación del demandante;

La identificación de la autoridad, funcionario o persona de quien provenga la amenaza, violación o que se muestre renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo.

La determinación precisa del derecho vulnerado, o la consideración de que el mismo no ha sido vulnerado, o de ser el caso, la determinación de la obligación incumplida.

La fundamentación que conduce a la decisión adoptada.

La decisión adoptada señalando, en su caso, el mandato concreto dispuesto”.

Art. 55: Contenido de la sentencia fundada

La sentencia que declara fundada la demanda de amparo contendrá alguno o algunos de los pronunciamientos siguientes:

Identificación del derecho constitucional vulnerado o amenazado;

Declaración de nulidad de decisión o acto o resolución que hayan impedido el pleno ejercicio de los derechos constitucionales protegidos con determinación, en su caso, de la extensión de sus efectos;

Restitución o restablecimiento el agraviado en el pleno goce de sus derechos constituciones ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación.

Orden y definición precisa de la conducta a cumplir con el fin de hacer efectiva la sentencia.

En todo caso, el Juez establecerá los demás efectos de la sentencia para el caso concreto” (Gómez, G. 2010, p. 685-686).

B. Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal laboral.

Las normas relacionadas con la sentencia son:

En la nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497

“Art. 31°. Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

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” (Priori, 2011, p. 180)

C. Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal contencioso administrativo (Cajas, 2011). Las normas relacionadas con la sentencia son:

“Art. 41 °. Sentencias estimatorias

La sentencia que declare fundada la demanda podrá decidir en función de la pretensión planteada lo siguiente:

La nulidad, total o parcial, ineficacia del acto administrativo impugnado, de acuerdo a lo demandado.

El restablecimiento o reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el restablecimiento o reconocimiento de la situación jurídica lesionada, aun cuando no hayan sido pretendidas en la demanda.

La cesación de la actuación material que no se sustente en acto administrativo y la adopción de cuanta medida sea necesaria para obtener la efectividad de la sentencia, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.

El plazo en el que la administración debe cumplir con realizar una determinada actuación a la que está obligada, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.

El monto de la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados”.

Vistos y contrastados, las normas citadas, se puede distinguir que en las normas procesales de carácter procesal civil, se evidencian contenidos más explícitos y completos sobre la sentencia, entre las especificaciones se determina lo siguiente:

Las clases de resoluciones: auto, decreto y sentencia.

La estructura de la sentencia: tripartita

La denominación de las partes de la sentencia son: parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive.

Se admite que la motivación comprende, la motivación de los hechos y el derecho.

2.2.1.12.3.2. La sentencia en el ámbito doctrinario

Según, León (2008) autor del Manual de Resoluciones Judiciales, publicada por la AMAG, se observa lo siguiente:

Todo raciocinio que pretenda analizar un problema planteado, para llegar a una conclusión requiere como mínimo, de tres pasos: la formulación del problema, el análisis, y la

conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental. Precisa, que en las matemáticas, el primer rubro es: el planteamiento del problema; el segundo: el raciocinio (análisis), y tercero, la respuesta.

Asimismo, que en las ciencias experimentales, a la formulación del problema, le sigue el planteamiento de las hipótesis, y a continuación, la verificación de las mismas (ambas etapas se pueden comprender en una etapa analítica), y al final, llega la conclusión.

En los procesos de toma de decisión en el ámbito empresarial o administrativo, al planteamiento del problema; le sigue la fase de análisis y concluye con la toma de la decisión más conveniente.

De igual forma, en materia de decisiones legales, expresa que se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive.

A la parte expositiva, tradicionalmente, se identificó con la palabra VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), luego vendría el, CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema), y finalmente, SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión).

Esta estructura tradicional, corresponde al método racional de toma de decisiones y puede seguir siendo de utilidad, actualizando el lenguaje a los usos que hoy se le dan a las palabras.

La parte expositiva, contiene el planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse.

La parte considerativa, contiene el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros. Lo relevante es que contemple no sólo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación, sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos.

En este orden, el contenido mínimo de una resolución de control sería el siguiente:

a. Materia: ¿Quién plantea qué imputación sobre quién?, ¿cuál es el problema o la materia sobre la que se decidirá?

b. Antecedentes procesales: ¿Cuáles son los antecedentes del caso?, ¿qué elementos o fuentes de prueba se han presentado hasta ahora?

c. Motivación sobre hechos: ¿Qué razones existen para, valorando los elementos de prueba, establecer los hechos del caso?

d. Motivación sobre derecho: ¿Cuáles son las mejores razones para determinar qué norma gobierna el caso y cuál es su mejor interpretación?

e. Decisión. En este marco, una lista esencial de puntos que no deben olvidarse al momento de redactar una resolución judicial, que son los siguientes:

- ¿Se ha determinado cuál es el problema del caso?
- ¿Se ha individualizado la participación de cada uno de los imputados o intervinientes en el conflicto?
- ¿Existen vicios procesales?
- ¿Se han descrito los hechos relevantes que sustentan la pretensión o pretensiones?
- ¿Se han actuado las pruebas relevantes?
- ¿Se ha valorado la prueba relevante para el caso?
- ¿Se ha descrito correctamente la fundamentación jurídica de la pretensión?

- ¿Se elaboró un considerando final que resuma la argumentación de base para la decisión?
- La parte resolutoria, ¿señala de manera precisa la decisión correspondiente?
- ¿La resolución respeta el principio de congruencia?

A lo expuesto, León (2008) agrega un elemento más: la claridad, que debe entenderse de la siguiente manera:

“(…) es otro de los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal. La claridad, consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad, exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal (p. 19).

Asimismo, según Gómez, R. (2008):

La sentencia, es una voz, que significa varias cosas; pero si se toma, en sentido propio y formal, es un pronunciamiento del juez para definir la causa.

En cuanto a sus partes y denominaciones expresa, que son tres: parte dispositiva, parte motiva y suscripciones.

La parte dispositiva. Viene a ser la definición de la controversia, es la sustancia de la sentencia, a la cual conviene que se acerque el cuerpo o la forma, y la publicación; porque la sentencia guarda su día, en el cual fue dada.

La parte dispositiva. Viene a ser la definición de la controversia, es la sustancia de la

sentencia, a la cual conviene que se acerque el cuerpo o la forma, y la publicación; porque la sentencia guarda su día, en el cual fue dada.

La parte motiva. Constituida, por la motivación que resulta ser, el mecanismo a través del cual, el juez se pone en contacto con las partes, explicándoles el por qué y la razón de su proceder, al mismo tiempo que les garantiza el contradictorio, y el derecho de impugnación. Dicho de otro modo, la motivación tiene como propósito verificar que los jueces dejen patente el camino por el cual han llegado a la decisión y cómo han aplicado el derecho a los hechos.

Suscripciones. Es la parte, donde se evidencia el día en el cual se profiere la sentencia; es decir el día en el cual la sentencia es redactada y suscrita; no el día en el cual debatieron, porque ese fue el día en que reunidos establecieron qué cosa había que establecer en la parte dispositiva de la sentencia. Establecida, por consiguiente, por los jueces, la parte dispositiva de la futura sentencia, la causa entonces es definitiva, pero la sentencia todavía no existe, existiendo sólo el día de la redacción y suscripción. Antes de esa fecha, solo se tiene un anuncio de sentencia.

Estructura interna y externa de la sentencia. Según Gómez, R. (2008),

Respecto a la estructura interna, la sentencia como acto que emana de un órgano jurisdiccional debe estar revestida de una estructura, cuya finalidad, en último término es emitir un juicio por parte del juez, por esta razón, el Juez deberá realizar tres operaciones mentales, que a su vez constituirán la estructura interna de la sentencia, como son:

La selección normativa. Que consiste en la selección de la norma que ha de aplicar al caso concreto o sub iudice.

El análisis de los hechos. Que está conformado por los hechos, al cual aplicará la norma seleccionada.

La subsunción de los hechos por la norma. Que consiste en un acople espontáneo de los

hechos (facta) a la norma (in jure). Lo cual ha generado que algunos tratadistas sostengan, conciben y apliquen a la elaboración de la sentencia, el símil del silogismo; como aquel proceso lógico jurídico, donde la premisa mayor está representada por la norma, mientras que la premisa menor por los hechos alegados y vinculados al proceso.

La conclusión. Que, viene a ser la subsunción, en donde el juez, con su autoridad, se pronuncia, manifestando que tal o cual hecho se encuentran subsumido en la ley. Con este proceso, el juez no haría más que conjugar el precepto legal con los hechos y las peticiones de las partes, armonizando la voluntad del legislador con la voluntad del juez.

Respecto a la formulación externa de la sentencia; sostiene que el Juez, debe tener en cuenta no solo los hechos; sino también, el derecho; para lo cual debe:

Conocer los hechos afirmados y su soporte legal. Esto es cuando el juez da curso al proceso en base a la petición del actor, en este preciso momento él es todo un ignorante de los hechos, pues si los conociera estaría asumiendo la función de testigo; pero en la medida en que vayan haciendo su ingreso las pruebas al proceso, el juez se torna conocedor de los hechos, conocimiento que es suministrado por los elementos probatorios.

Comprobar la realización de la ritualidad procesal. Si el proceso está constituido por una serie de actos, puestos por las partes y por el Juez, estos deben estar sometidos a las ritualidades procesales, cuya constatación corresponde al juez, con el propósito de que se respeten y se garanticen los derechos de las partes en contienda.

Hacer el análisis crítico de las pruebas alegadas por las partes. Con el propósito de constatar la existencia de los hechos. Según ello, no es suficiente, ni basta allegar al proceso los elementos probatorios; sino que se hace necesario que el juez lleve a cabo la *función valorativa de los mismos*, para lo cual debe realizar una operación de percepción, de representación, directa e indirecta, y por último, una operación de razonamiento de

todo el caudal probatorio en base a la llamada *sana crítica* con cuyo giro se requiere significar todo ese cúmulo de conocimientos de diversa índole: antropológicos, sociológicos, empíricos, susceptibles de engrosar el patrimonio cultural de una persona.

Interpretar la presunta normativa que subsume los hechos afirmados, y probados (demostrados).

Proferir el fallo judicial (juicio) que supone la subsunción de los hechos en la norma y decidir con autoridad de causa.

Notas que debe revestir la sentencia. En opinión de Gómez, R. (2008), para que el fallo emitido por el Juez merezca el nombre de sentencia, este debe evidenciar el siguiente perfil:

Debe ser justa. Vale decir, pronunciada en base a las normas del derecho y los hechos, que han sido probados; porque en el derecho lo que no se prueba es como si no existiera.

Debe ser congruente. Quiere decir que sea conveniente, y oportuna. Debe evidenciar conformidad de extensión, concepto y alcance entre el fallo y las pretensiones formuladas por las partes en juicio.

Debe ser cierta. La certeza al cual se alude, debe predicarse no solo frente al Juez, quien debe haber quedado convencido; sino también debe ofrecer seguridad a las partes litigantes, de tal manera que queden desvanecidas toda duda, pues actualmente, se insiste y se habla de un derecho a la verdad.

Debe ser clara y breve. La claridad y la brevedad, son dos aspectos fundamentales. Con la claridad se busca asegurar que la sentencia sea inteligible y de fácil comprensión; vale decir, evidente y manifiesto por las partes; en cambio con la brevedad, se busca que la sentencia diga lo que tiene que decir y nada más; asegurando no incurrir en situaciones perjudiciales, como son la excesiva brevedad y la extensión innecesaria.

Debe ser exhaustiva. Que, equivale a resolver todas las cuestiones planteadas en la

demanda y la contestación de la demanda.

Finalmente, el autor en referencia aborda el tema:

El símil de la sentencia con el silogismo

En primer lugar, la similitud entre la sentencia y el silogismo, obedece a cuestiones didácticas. Se suele comparar a la manera cómo funciona un silogismo, en el cual, necesariamente se basa en las leyes de la lógica; en donde las partes le piden al juez que emita una decisión, a través de un juicio que termina con una conclusión, para lo cual debe apoyarse en: La premisa mayor, que es la norma del derecho positivo; la premisa menor; que es la situación de hecho; y finalmente, se tiene, la conclusión; donde se evidencia la determinación del efecto jurídico.

De ser así, la labor del Juez consistiría en interpretar la ley.

A su turno, **De Oliva y Fernández**, en Hinostroza (2004, p.91) acotan:

“(…) Se estructuran las sentencias (…) en Antecedentes de hecho, fundamentos de derecho y, por último el fallo (…).

Los antecedentes de hecho son la exposición, en párrafos separados, de los antecedentes del asunto, desde su inicio hasta el momento en que, precisamente, se halla el tribunal, esto es, el de dictar sentencia definitiva. Estos antecedentes son: sobre todo, procedimentales, lo que significa que las pretensiones de las partes y los hechos en que las funden, que hubieren sido alegados oportunamente, y que estén enlazados con las cuestiones que hayan de resolverse (...), aparecen al hilo de una descripción del desarrollo del proceso (...).

Los fundamentos de derecho son los párrafos (...) que contienen los argumentos jurídicos de las partes y, respecto de ellos, lo que el tribunal toma en consideración para resolver sobre el objeto u objetos del proceso, en relación con las normas (...) y la doctrina (generalmente, interpretativa del Derecho positivo o explicitadora de principios generales del Derecho), que estimen aplicables (...).

(...) Después de *antecedentes y fundamentos*, aparece *el fallo* (...). El fallo deber ser completo y congruente (...).

En el fallo se hará referencia al tema de las costas, ya sea para condenar (por el criterio objetivo o por apreciar temeridad o mala fe), ya sea para expresar que no procede un especial pronunciamiento en esa materia” (p. 91).

Por su parte, Bacre, (1986) expone:

“La doctrina divide a la sentencia en tres partes: Resultandos, considerandos y fallo (...), *Resultandos*.

En esta primera parte de la sentencia hay una exposición de las cuestiones planteadas, es decir, el juez sintetiza el objeto del proceso, su causa, señala quiénes intervienen en él, y menciona las etapas más importantes del trámite, como, por ejemplo, si se abrió a prueba o tramitó la causa como de puro derecho, si se alegó, si hubieron incidentes durante su transcurso, etc.

El término “resultandos”, debe interpretarse en el sentido de “lo que resulta o surge del expediente”, es decir del conjunto de datos que se pueden extraer del mismo y que el juez destaca en esta parte introductoria de la sentencia.

También, en la práctica se utiliza la expresión: Y VISTOS.

- *Considerandos*

En esta segunda parte de la sentencia o “considerandos”, el juez no sólo necesitará convencerse a sí mismo, sino también a los litigantes y a la comunidad de la justicia de su decisión, por lo que tendrá que exponer los fundamentos o razonamientos en que apoyará su fallo o conclusión.

Los considerandos constituirán, entonces, la parte medular de la sentencia. Aquí el Juez desarrollará la fundamentación de su decisión, operación que, a su vez, consta de tres fases

o etapas: la reconstrucción de los hechos, a través de la consideración por separado de las cuestiones planteadas por las partes (...) y su cotejo con las pruebas producidas; la determinación de la norma aplicable (...) y el examen de los requisitos para la procedencia de la pretensión (...).

- Fallo o parte dispositiva

Constituye la tercera y última parte de la sentencia (...)

El magistrado, luego de fundar su fallo en los hechos probados y en el derecho vigente aplicable al caso, debe decidir (...) condenando o absolviendo, en todo o en parte, en forma expresa, positiva y precisa, con arreglo a las pretensiones planteadas (Citado por Hinostroza, 2004, p. 91- 92).

2.2.1.12.3.3. La sentencia en el ámbito de la Jurisprudencia

En la jurisprudencia se ha destacado, diversos aspectos de la sentencia. Entre las cuales se citan:

Definición jurisprudencial:

“La sentencia es una operación mental analítica y crítica, mediante la cual el juez elige entre la tesis del actor o la antítesis del demandado, la solución que le parezca arreglada a derecho y al mérito del proceso, razón por la cual se señala que la sentencia viene a ser la síntesis” (Expediente 1343-95-Lima, VSCS, Alberto Hinostroza M. “Jurisprudencia Civil”. T. II - p. 129.

La sentencia como evidencia de la tutela jurisdiccional efectiva:

“La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del Estado, consta en un instrumento público, y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales abstractos y como consecuencia de lo cual establece, en la sentencia, una norma concreta

para las partes, de obligatorio cumplimiento” (Casación N° 2736-99/Ica, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 07.04.2000, p. 4995).

Alcances de los fundamentos de hecho en la sentencia:

“Los fundamentos de hecho de las sentencias consiste en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad; en cambio, los fundamentos de derecho consiste en las razones esenciales que han llevado al Juez a subsumir o no un hecho dentro del supuesto hipotético de la norma jurídica, lo que supone también que debe hacer se mención a la norma que resulta o no aplicable al caso sub litis”.

(Casación N° 1615-99/Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 201-2000, p. 4596-4597).

“El juicio de hecho consiste en una declaración histórica, que el Juez de instancia elabora sobre la base de los hechos alegados y la prueba actuada por las partes, y que por tanto es particular del caso y hasta irrepetible; mientras que el juicio de derecho corresponde a la subsunción de la norma que el Juzgador considera aplicable a los hechos que se han determinado” (Casación N° 582- 99/Cusco, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19-10-1999, p. 3774- 3775).

“Que no es posible alcanzar una decisión justa si ésta se sustenta en una deficiente apreciación de los hechos, puesto que no se puede perder de vista que hay violación o falsa aplicación de la ley cuando se invoca una norma a un hecho inexistente, como lo hay también cuando se niega su aplicación a un hecho existente” (Expediente 1948-98-Huaura, SCTSs.P.04/01/99).

La sentencia revisora:

“La sentencia revisora que confirma el fallo de la apelada, puede reproducir e todo o en parte los fundamentos de la apelada, en cuyo caso expresará: “por sus

propios fundamentos” o “por los fundamentos pertinentes” y puede también prescindir de ellos, pues podría llegar a la misma conclusión con un razonamiento distinto, en cuyo caso debe cumplir los requisitos de la fundamentación (...)” (Casación N° 2164- 98/Chincha, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18-08-1999, p. 3223-3224).

La situación de hecho y de derecho en la sentencia:

“Las sentencias y desde luego también las resoluciones equivalentes que pongan fin a la instancia, o se pronuncian HIC ET NUNC, esto es, aquí y ahora, lo que equivale a sostener que dichas resoluciones, necesariamente deben referirse a las situaciones de hecho y de derecho planteadas en la demanda y en su contestación o contradicción, lo que propiamente constituye la litis o los extremos de la controversia” (Expediente 2003-95-Lima, VSCS, Alberto Hinojosa M. “Jurisprudencia Civil”. T. II. p. 39).

La motivación del derecho en la sentencia:

“La motivación de los fundamentos de derecho es el resultado del análisis de los hechos que se da en forma conjunta y no de modo independiente por cada considerando” (Casación N° 178-2000/Arequipa, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 26-05-2000, p. 5419).

“El demandado interpone el presente recurso de casación contra la sentencia de vista expedida por la Primera Sala de la Corte Superior de Justicia del Cusco, que confirmando la sentencia apelada que declaró fundada la demanda interpuesta por el demandante, sobre obligación de entregar bien mueble, declarando la Sala Casatoria fundado el recurso al comprobarse que la sentencia de primera instancia no ha expresado fundamento de derecho material que sustente su fallo, contraviniendo así normas que garantizan el debido proceso” (Cas. 310- 03-Cusco-09.06.03) Jurisprudencia Civil”. Ed.

De lo expuesto en lo normativo, doctrinario y jurisprudencial, se establece que hay consenso en la estructura, denominación y contenidos de la sentencia.

2.2.1.12.4.1. como producto o discurso

Desde la perspectiva de Colomer (2003), estos aspectos se explican de la siguiente manera:

La motivación como justificación de la decisión

La motivación, es la justificación que el juez realiza para acreditar que existe un conjunto de razones concurrentes que hacen aceptable, una decisión tomada para resolver un conflicto determinado.

Esta situación es observable en la estructura de la sentencia, porque al examinarla se distinguen dos partes, una donde se registra la decisión y la otra, donde se desarrolla la motivación, que viene a ser los antecedentes de hecho y los fundamentos jurídicos. La separación es únicamente para la redacción; porque la interrelación entre ambas, es imprescindible. No se olvide que la decisión es el objeto o propósito de la motivación.

Cabe destacar también, que la obligación de motivar contemplada en el inciso 5 del Art. 139° de la Constitución Política del Estado (Chanamé, 2009), no está refiriéndose a una explicación, sino a una justificación; ya que son dos términos muy distintos.

Según la doctrina, explicar significa mostrar las razones que permiten considerar a la decisión adoptada como una consecuencia precisamente de esas razones y no tiene la intención de obtener la aceptación de los destinatarios. Por su parte, la justificación también, consiste en mostrar las razones, pero de razones que buscan obtener la aceptación de los destinatarios, porque no se refiere a las causas que han provocado la sentencia, sino a las bases jurídicas en las que se apoya la decisión, las que respaldan su legitimidad

jurídica. En éste sentido la motivación es sinónimo de justificación jurídica de la decisión; es decir que la esencia de la decisión adoptada es conforme a derecho y ha sido adoptada con sujeción a la ley.

A. La motivación como actividad

La motivación como justificación de una decisión, primero se elabora en la mente del juzgador para luego hacerse pública a través de la redacción de la resolución. La motivación como actividad, consiste en un razonamiento de naturaleza justificativa, donde el Juez examina la decisión que adoptará, tomando en cuenta su aceptación por los destinatarios y la posibilidad de que será motivo de control posterior, por los mismos litigantes y los órganos jurisdiccionales superiores; de ahí que se afirme que la motivación como actividad tiene como propósito actuar como autocontrol del propio órgano jurisdiccional, que no tomará una decisión que no pueda justificar.

La motivación como producto o discurso

Couture (2013) esencialmente la sentencia es un discurso, un conjunto de proposiciones interrelacionados e insertas en un mismo contexto identificable subjetivamente (encabezamiento) y objetivamente (mediante fallo y el principio de congruencia). Es un acto de comunicación, de transmisión de contenidos que, para lograr su finalidad comunicativa, debe respetar criterios relacionados a su formación y redacción; de ahí que el discurso justificativo, como parte esencial de su contenido y estructura de toda sentencia, nunca será libre.

El juzgador no es libre para redactar el discurso de la sentencia; porque, el discurso está delimitado por unos límites de carácter interno (relativos a los elementos usados en el razonamiento de justificación), y por unos límites externos (el discurso no podrá incluir proposiciones que estén más allá de los confines de la actividad jurisdiccional), se limita a

lo que existe en el proceso.

La motivación tiene como límite la decisión, en este sentido no podrá denominarse motivación a cualquier razonamiento expuesto en el discurso que no se tenga la intencionalidad de justificar la decisión adoptada. Existe una estrecha relación entre justificación y fallo.

El discurso de la sentencia no es libre.

Los límites internos condicionan que el Juez no podrá usar en la redacción de la motivación cualquier proposición o unidad conceptual, sino sólo aquellos que respeten las reglas que disciplinan el juicio de hecho y de derecho en cada tipo de proceso, es decir las que se adecuen a las exigencias existentes en cada orden jurisdiccional, precisamente con el respeto a éstas exigencias se garantiza la racionalidad del razonamiento empleado y del discurso empleado en la sentencia; porque la decisión judicial es una decisión jurídica formalizada, y esta formalización se consigue respetando las reglas jurídicas que disciplinan la actividad del Juez en la solución de la *quaestio facti* y de la *quaestio iuris*.

Por ejemplo en el proceso civil, para asegurar que el discurso empleado en la sentencia sea racional, el Juez deberá ocuparse de que los hechos usados al redactar las justificaciones deberán ser racionales, para ello deberá respetar las reglas relativas a la selección de los hechos (principio de aportación de parte, principio de disponibilidad de las pruebas; (...)) y las relativas al empleo de los mismos (principio de alegación).

Por su parte los límites externos, no están referidos a los elementos empleados, sino a la extensión de la actividad discursiva, pretende evitar que el juzgador aproveche la motivación para incluir proposiciones extrañas al *thema decidendi*. No será racional cualquier decisión extravagante, sino aquellos que coincidan con el objeto procesal diseñado por las partes y sometido al conocimiento del Juez.

2.2.1.12.4.2. La obligación de motivar

A. La obligación de motivar en la norma constitucional

Está prevista en la Constitución Política del Estado que a la letra establece “Art. 139º: Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional. Inc. 3º: La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan” (Chanamé, 2009, p. 442).

Comentando la norma glosada el mismo autor expone: “Esta garantía procesal es válida e importante en todo proceso judicial. En lo que respecta al Juez, éste se halla sometido a la Constitución y la leyes; textualmente la Constitución precisa que la labor del Juez consistirá en tomar decisiones basada en fundamentos de hecho y de derecho” (Chanamé, 2009, p. 442).

La obligación de motivar en la norma legal

a. En el marco de la ley procesal laboral

Al examinar las normas procesales, el tema de la motivación está prevista en todas ellas.

b. En el marco de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo numeral 12 contempla:

“Todas las resoluciones con excusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelve el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente” (Gómez, G., 2010, p. 884-885).

Al término de lo expuesto, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica del Poder Judicial todos los jueces deben motivar sus decisiones, con sujeción a la Constitución y la ley, se entiende la ley de la materia que estén resolviendo, y muy al margen que en algunas de ellas no se regula la motivación en forma aplica y

explícita, lo que se tiene que hacer es motivar, es decir justificar la decisión con argumentos o razones explícitas, completas y suficientes.

2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales

Sobre el particular se expone contenidos expuestos por Colomer (2003), que tienen como base considerar a la sentencia un resultado de la actividad jurisdiccional.

2.2.1.12.5.1. La justificación fundada en derecho

La motivación no puede entenderse cumplida con una fundamentación cualquiera del pronunciamiento judicial; por el contrario la justificación fundada en derecho, es aquella que se evidencia en la propia resolución de modo incuestionable que su razón de ser es una aplicación razonada de las normas que se consideren adecuadas al caso.

La razón de exigir que la justificación contenida en la motivación esté necesariamente fundada en derecho, es porque la decisión jurisdiccional se trata de una decisión jurídica.

Con la justificación lo que se pretende es, asegurar, dejar patente que la decisión Jurisdiccional es consecuencia de una adecuada aplicación e interpretación de las normas jurídicas que disciplinan el juicio de hecho y de derecho existente en toda causa o caso concreto.

Por consiguiente un adecuado ejercicio de la potestad jurisdiccional es aquello, que obliga a los jueces a justificar sus decisiones tomando como base las normas y principios del ordenamiento jurídico, entonces lo que le sirve de marco de referencia al juzgador es el ordenamiento que le sirve para limitar su actuación.

De otro lado, también se puede afirmar, que la motivación fundada en Derecho sirve como límite, como margen de libertad a la potestad decisoria que ostenta el juzgador, ya que cualquiera que fuere el asunto sobre el cual debe pronunciarse lo que debe procurar es motivar las sentencias conforme a las normas y principios y sistema de fuentes del ordenamiento jurídico vigente.

No basta que el texto de la sentencia se consigne unos razonamientos tildados de jurídicos, si su lectura y análisis ponen de manifiesto que son contradictorios, irrazonables o carentes de sentido lógico; es preciso que asegure que la argumentación sea razonable y se encuentre fundada en derecho, de esta forma se estará dando respuesta congruente y jurídica a la cuestión litigiosa planteada.

2.2.1.12.5.2. Requisitos respecto del juicio de hecho

En opinión de Colomer (2003):

La selección de los hechos probados y la valoración de las pruebas

Se funda en el reconocimiento de que la labor del juez es una actividad dinámica, cuyo punto de partida es la realidad fáctica alegada y expuesta por las partes y las pruebas que ambos han propuesto, a partir de los cuales deduce un relato o relación de hechos probados.

Precisamente ese relato es el resultado del juicio de hecho, y es ahí donde se debe evidenciar una adecuada justificación de cada momento que conforma la valoración de las pruebas.

La selección de los hechos probados

Está compuesta por un conjunto de operaciones lógicas (interpretación de las pruebas, análisis sobre su verosimilitud, etc.), que se descomponen e individualizan en la mente del Juez, pero que en la realidad ocurre en un solo acto.

Existe la necesidad de seleccionar los hechos, por la presencia del principio de contradicción como parte esencial del derecho a un proceso con todas las garantías, en consecuencia pueden darse las siguientes situaciones: 1) Existencia de dos versiones sobre un mismo hecho. 2) Existencia de dos hechos que se excluyan, cuando uno de los litigantes alegue un hecho impeditivo o extintivo del hecho constitutivo de su contraparte. 3) Existencia de dos hechos que se complementen respectivamente, cuando se haya alegado un hecho modificativo del hecho constitutivo de su contraparte.

El juez al momento de sentenciar tiene que seleccionar unos hechos a los cuales aplicar las normas jurídicas que pongan fin a la controversia que originó la causa, esta selección se hará en función de los medios probatorios; en consecuencia la selección de los hechos implica examinar las pruebas. Esta actividad a su vez implicará examinar la fiabilidad de cada medio de prueba, es decir si puede considerarse o no fuente de conocimiento, como tal deberá evidenciar todos los requisitos requeridos por cada medio de prueba para ser considerados mecanismos de transmisión de un concreto hecho; este examen de fiabilidad no solo consiste en verificar si tiene o no los requisitos, implica también aplicar las máximas de la experiencia al concreto medio probatorio y de este modo el juez alcanza una opinión.

Al examen de fiabilidad le sigue la interpretación de la prueba y, ambos se constituyen en fundamentos para realizar la valoración de la prueba, toda vez que es imposible valorar las pruebas sin conocer su significado; en esta actividad el juez utiliza las máximas de la experiencia. Por eso es lógico exigir que en la motivación el juzgador justifique el concreto empleo de una máxima de la experiencia que haya realizado, para así demostrar que el significado que le atribuye a la prueba es el que debería de obtenerse en una correcta aplicación de la máxima elegida. Otro elemento del razonamiento del Juez al

apreciar las pruebas es el juicio de verosimilitud que debe realizar sobre los hechos justificados con las pruebas practicadas; precisamente dicho examen es controlable si se llega a conocer la máxima de la experiencia empleada por el Juez, lo que debe reflejarse en la motivación fáctica; al hacer el juicio de verosimilitud el juez se halla frente a dos clases de hechos, los hechos alegados por las partes y los hechos considerados verosímiles.

La valoración de las pruebas

Es una operación lógica realizada por los jueces que presenta dos características, de una parte es un procedimiento progresivo y de otro es una operación compleja. La primera se inicia con el examen de fiabilidad, la interpretación, el juicio de verosimilitud, etc. los cuales le suministran elementos necesarios para la valoración. En cuanto a la operación compleja, está referida al hecho de que el Juez maneja un conjunto de elementos diversos que le permiten deducir un relato global de los hechos probados, entonces el juzgador maneja los siguientes elementos: 1) el resultado probatorio de todas las pruebas legales y libres practicadas en la causa. 2) Los hechos probados recogidos en otras causas. 3) y por último, los hechos alegados.

Libre apreciación de las pruebas

Estos puntos han sido abordados en el punto de los sistemas de valoración de las pruebas: prueba tasada, libre convicción y sana crítica.

A ésta precisión, cabe agregar lo que expone Colomer (2003), quien expone actualmente la mayoría de los países tienen sistemas mixtos, donde el libre convencimiento se aplica cuando la ley no determina previamente el valor.

2.2.1.12.5.3. Requisitos respecto del juicio de derecho

En opinión de Colomer (2003):

La justificación de la decisión sea consecuencia de una aplicación racional del

sistema de fuentes del ordenamiento

Al decidir el juez debe enlazar la decisión con el conjunto de normas vigentes, porque de este modo estará garantizando que la decisión y su justificación son jurídicas por estar fundadas en normas del ordenamiento, caso contrario puede vulnerarse la constitución porque se estaría contraviniendo lo establecido en la Constitución, porque la decisión debe fundarse en el derecho.

Para cumplir estos extremos el Juez tendrá que seleccionar una norma vigente y válida; es decir antes de aplicarla debe asegurarse de su vigencia y de su legalidad; verificar su constitucionalidad. Asimismo, la norma seleccionada deberá ser adecuada a las circunstancias del caso, es decir relacionarse que se corresponda con el objeto de la causa, guardar congruencia con las peticiones de las partes, las alegaciones de las partes que comprende las alegaciones fácticas y las alegaciones jurídicas.

Correcta aplicación de la norma

Seleccionada la norma según los criterios vertidos, se debe asegurar la correcta aplicación, cuya finalidad es verificar que la aplicación sea la correcta y conforme a derecho; su finalidad es verificar la validez material, evitar infringir las reglas de aplicación como por ejemplo: Ley especial prevalece sobre la ley general, el principio de jerarquía normativa; ley posterior deroga la anterior, etc.

Válida interpretación de la norma

La interpretación es el mecanismo que utiliza el Juez para dar significado a la norma previamente seleccionada y reconstruida (...) Existe íntima interrelación entre la interpretación y la aplicación de las normas.

La motivación debe respetar los derechos fundamentales

La motivación no se tiene cumplida con una fundamentación cualquiera, sino que sea una

fundamentación en derecho, es decir, que en la misma resolución se evidencie de modo incuestionable que su razón de ser es la aplicación de las normas razonadas, no arbitraria, y no incurra en error patente que se considere adecuada al caso.

La motivación entonces debe contener una justificación fundada en derecho, no solo fruto de una aplicación racional de la norma, sino que la motivación no vulnere derechos fundamentales.

Adecuada conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión

La motivación fundada en derecho, además de lo expuesto, deberá evidenciar una adecuada conexión entre los hechos que sirvan de base a la decisión y las normas que le den el respaldo normativo; esta conexión entre la base fáctica de la sentencia y las normas que se usan para decidir es ineludible de una correcta decisión del juicio de derecho. Esta motivación es el punto de unión entre la base fáctica y la base jurídica, lo cual proviene de la propia estructura del proceso, ya que son las partes quienes proveen y fijar el tema a decidir a través de las peticiones.

2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

Con lo expuesto no se trata de soslayar la funcionalidad e importancia que tienen los demás principios en el ejercicio de la función jurisdiccional, sino destacar la manifestación del rol que cumplen dos principios básicos en el contenido de la sentencia. Estos son, el Principio de congruencia procesal y el Principio de motivación.

2.2.1.12.6.1. El principio de congruencia procesal

Sobre el principio de congruencia Rioja, (2013) expone: El principio de congruencia procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios.

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide, conforme se puede observar en la primera parte del inciso 4 del Art. 122 del C.P.C.

Por tanto frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (*Iura Novit Curia*), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes (Ticona, 1994).

Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia *ultra petita* (más allá del petitorio), ni *extra petita* (diferente al petitorio), y tampoco *citra petita* (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso (Ticona, 1994).

El principio de derecho procesal de la congruencia de la sentencia con las pretensiones de las partes, consiste en que el Juez no puede pronunciarse, más allá de las pretensiones de las partes. La sentencia no debe contener, más de lo pedido; y el Juez debe fallar. Según lo alegado y probado lo cual es un imperativo de la justicia y la lógica (Gómez, R., 2008).

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

Sobre el éste principio según Alva, Luján y Zavaleta (2006), comprende:

Concepto

Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión.

Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

A. Funciones de la motivación

Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sin razón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda.

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen.

Desde esta perspectiva, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia auto crítica mucho más exigentes.

Ensayando un concepto el deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

La fundamentación de los hechos

En opinión de Taruffo (2002), en el campo de la fundamentación de los hechos, el peligro de la arbitrariedad está presente, siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no

puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

La fundamentación del derecho

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales

Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

La motivación debe ser expresa

Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

La motivación debe ser clara

Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

La motivación debe respetar las máximas de experiencia

Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga.

Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales.

B. La motivación como justificación interna y externa. Según Igartúa (2009) comprende:

a. La motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial. En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a esta o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

Las discrepancias que enfrentan a los ciudadanos casi siempre se refieren si la norma aplicable es la N1 o la N2, porque disienten sobre el artículo aplicable o sobre su

significado, o si el hecho H ha sido probado o no, o si la consecuencia jurídica resultante ha de ser la C1 o la C2.

Esta descripción muestra que los desacuerdos de los justiciables giran en torno a una o varias de las premisas. Por tanto, la motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una justificación interna.

b. La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.

La motivación debe ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la “suficiencia”, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

No se trata de responder a una serie infinita de porqués. Basta con la suficiencia contextual; por ejemplo no sería necesario justificar premisas que se basan en el sentido común, en cánones de razón generalmente aceptados, en una autoridad reconocida, o en elementos

tendencialmente reconocidos como válidos en el ambiente cultural en el que se sitúa la decisión o por los destinatarios a los que ésta se dirige; en cambio la justificación se haría necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud.

Ruiz María J, (2012) Estudio de las disposiciones legales relativas a la motivación: La motivación como explicación del proceso lógico, como instrumento que sirve de enlace para demostrar que unos hechos inicialmente presuntos han sido realmente realizados y que conllevan la solución del caso y también como garantía del justiciable de que la decisión tomada no lo ha sido de manera arbitraria encuentran respaldo en diferentes disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico.

2.2.1.13. Medios impugnatorios

2.2.1.13.1. Concepto

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

Por su parte Gálvez Monroy (2010) Los medios impugnatorios son mecanismos procesales establecidos legalmente que permiten a los sujetos legitimados procesalmente petitionar a un Juez o a su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulada revocada.

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Por las razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social (Chaname, 2009).

2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

De acuerdo a las normas procesales, son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenidos de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el CPL en concordancia con el CPC.

Los recursos se formulan por quien se considere agravia con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error alegado.

Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales, del Código Procesal laboral en concordancia con el CPC (Sagástegui, 2003) los recursos son:

El recurso de reposición

Previsto en el numeral 362 del CPC, en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

El recurso de apelación

La apelación se encuentra regulado en el artículo 364 del CPC, tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de partes o de terceros legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente (Cajas, 2011).

El recurso de casación

De acuerdo a la norma del artículo 384 del Código Procesal Civil, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

La regulación completa de la institución jurídica en mención como: tipo de resoluciones contra los cuales se interpone, causales, requisitos de forma, requisitos de fondo y otros están previstos en las normas de los artículos 385 a 400 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011).

El recurso de queja

Que se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede pero no en la forma solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 de la norma procesal citada.

2.2.1.13.4. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial en estudio, el medio impugnatorio que se formuló fue el recurso de apelación fue interpuesta por la parte demandada, quien cuestionó varios extremos de la

sentencia. (N° 00775-2015-0-1217-JR- LA-01).

2.2.2. Instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión planteada

De acuerdo al texto de la demanda y la contestación de la demanda la pretensión es indemnización por despido arbitrario y otros, (Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR- LA-01).

2.2.2.2. Instituciones jurídicas sustantivas para abordar el despido arbitrario La indemnización por despido arbitrario y otros.

se ubican en la rama del derecho privado, específicamente en el derecho laboral, y dentro de éste en el derecho laboral individual.

2.2.2.3. Contrato de trabajo laboral.

2.2.2.3.1. Introducción.

Javier (2000) la Institución básica y fundamental del derecho individual del trabajo es el contrato de trabajo. El Contrato de trabajo, con un ordenamiento jurídico implantado a comienzos del gobierno de Fujimori, en donde se flexibilizó las relaciones laborales, generó como balance a quince años de su vigencia, que hoy una empresa, tiene en el Perú, muchas posibilidades de contratar personal que no esté a su cargo o que estándolo, no tenga garantías de permanencia en el empleo, ni perciba siquiera algunos beneficios indispensables.

Siete de cada diez trabajadores son contratados temporalmente a través de terceros o fuera de registro. Más de un millón de puestos de trabajo asalariados perdidos en una década. Precarización intensa y generalizada inseguridad es el rostro de las condiciones laborales para las dos terceras partes de la fuerza de trabajo en el país.

La falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social.

A pesar de ello el contrato de trabajo existe y existirá, urge entonces un replanteamiento legislativo, económico, político a fin de priorizar un contrato de trabajo acorde a los nuevos tiempos, en donde se restituya derechos a los trabajadores.

2.2.2.3.2. Concepto.

Javier (2000) el contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador.

Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo menciona los elementos esenciales de esta, conforme lo tenemos en el art. 4° del D.S. N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado Del DEC. LEG. N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

2.2.2.3.3. Sujetos Del Contrato De Trabajo.

Gómez (2002) son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

2.2.2.3.3.1. El trabajador.

Gómez (2002) denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y

subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo.

2.2.2.3.3.2. El Empleador.

Gómez (2002) conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

2.2.2.3.4. Elementos Del Contrato De Trabajo.

Boza (2000) la doctrina es muy variada respecto a este punto, consideró que los elementos serían de tres tipos: a) Genéricos, b) Esenciales, c) Típicos.

2.2.2.3.4.1. Elementos Genéricos.

Boza (2000) son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140º del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: 1) Agente capaz. 2) Objeto físico y jurídicamente posible, 3) Fin Lícito. 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

2.2.2.3.4.2. Elementos Esenciales.

Boza (2000) para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurran los tres elementos esenciales: a) Prestación personal de servicios, b) Subordinación, c) Remuneración.

2.2.2.3.4.2.1. Prestación personal de servicios.

Gómez (2002) el trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

Lo que el trabajador se obliga es a trabajar, que en la terminología jurídica es “prestar servicios”.

Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual.

El Art. 5° del D.S. N° 003-97-TR expresa: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

2.2.2.3.4.2.2. Subordinación.

Heros (2004), la subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales, reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

La subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión. Por tanto la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección (por ejemplo el empleador constata una infracción y no lo sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación.

El Art. 9° del D.S. 003-97-TR, considera que “por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

La subordinación constituye el elemento fundamental y exclusivo del contrato de trabajo, puesto que los otros contratos de servicios por cuenta ajena, como la de locación de servicios y contrato de obra, son cumplidos con autonomía.

La jurisprudencia peruana considera que la “subordinación se manifiesta en el hecho de que al poner el trabajador su capacidad laboral a disposición del empleador, le otorga éste el poder de dirigirlo, de darle órdenes y de controlarlo; y el trabajador, por su parte se obliga a obedecerle”. (Exp. N° 652-93-SL-CSJL).

La Jurisprudencia española acorde a la situación de mayor complejidad de la actividad económica en España, entiende a la subordinación como, estar situado el trabajador dentro de la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, de modo que es este concreto dato el que marca las diferencias de una “autoridad tácita” del empleador, pese a una posible autonomía “fáctica” en la prestación del trabajador, no excluye así la calificación de lo laboral de la relación, en aquellas ocasiones en que el dato de la subordinación no se exterioriza con la suficiente nitidez, la jurisprudencia tiende a utilizar elementos indiciarios que, sin considerarse como requisitos de indispensable concurrencia para que se pueda afirmar la presencia de la subordinación pueden ser sin embargo, en casos concretos, claros

exponentes de la presencia de un vínculo laboral, pudiendo ser los siguientes: el control sobre el trabajo realizado, ejecución personal de la prestación de servicios, la asistencia regular al lugar de la prestación de servicios, la exclusividad en la prestación de servicios, la ejecución o no a horarios fijos, el hacer publicidad de la empresa en vehículo de transporte, la vestimenta, la actuación o no del titular del negocio, la titularidad de las herramientas de trabajo o del local del negocio, etc.

2.2.2.3.4.2.3. Remuneración.

Heros (2004) es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto retribución por el trabajo brindado.

La denominación más antigua es, no obstante, la del salario, que viene de la palabra latina *salarium*, la que a su vez se deriva de *sal*, con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero. El convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la protección del salario utiliza esta denominación al decir “A los efectos del presente convenio, el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este haya prestado o debe prestar” (Art. 1º)

Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparado y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador

teniendo naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena (art. 6° D.S. 003-97-TR).

Debemos hacer presente que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del T.U.O. del Dec. Leg. N° 650.

Para nuestro ordenamiento laboral, la importancia de la presencia de los elementos esenciales es clara de un lado, se requiere de la conjunción de todos ellos (allí radica su esencialidad) para generar una relación de naturaleza laboral, por lo que si faltara alguno estaríamos ante una relación de naturaleza distinta (civil o comercial).

Pero, por otro lado, su sola presencia hace presumir la existencia de una relación laboral de carácter indefinido. Esto último significa que podrá demostrarse en cada caso, y siempre que se cumpla los requisitos señalados en la Ley, que el contrato de trabajo esté sujeto a modalidad (contrato temporal).

La presunción establecida exige, suponer una preferencia por los contratos a plazo indefinido, al mismo tiempo que muestra el carácter excepcional de los contratos bajo modalidad. Esto es una situación que – en teoría- apuntala al principio de continuidad o estabilidad de la relación laboral y que es acorde con la regla constitucional de protección contra el despido arbitrario (Art. 27° de la Constitución), cuya única garantía o si se quiere garantía eficaz, supone necesariamente reconocer, en forma simultánea y en un mismo nivel, tanto la estabilidad de entrada (preferencia por los contratos a plazo indefinido) como la de salida (la resolución del contrato de trabajo no puede responder al arbitrio del empleador, sino a circunstancias objetivas).

2.2.2.3.4.3. Elementos Típicos.

Heros (2004) los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

En si ayudan a determinar la verdadera naturaleza de la relación cuando ésta es controvertida.

Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico” son los siguientes: a) La duración de la relación: el contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad, b) La duración de la jornada: que puede ser a tiempo completo a tiempo parcial, c) El lugar de prestación del servicio: el mismo que puede realizarse en el centro de trabajo de trabajo o fuera de él d) El número de empleo (o empleadores) que tiene el trabajador: los servicios que se presten pueden ser exclusivos para un solo empleador o se puede estar pluriempleado.

Boza Pro indica que es un contrato de trabajo “típico” aquel que se establece por tiempo indefinido, se presta en el centro de trabajo, en una jornada completa y en forma exclusiva para un empleador. La ausencia de algunos de los elementos antes señalados, no invalida ni desnaturaliza el contrato de trabajo, únicamente convierte en “atípica” la relación de trabajo.

2.2.2.3.5. Caracteres del contrato de trabajo.

Pérez (2004) el contrato de trabajo tiene los siguientes caracteres:

- a) Consensual: Nace del simple acuerdo de voluntades de las partes.
- b) Bilateral: Existe el interés de dos partes: trabajador y empleador, cada una de las partes se obliga a cumplir una prestación.

- c) Oneroso: Cada parte debe cumplir con una prestación que signifique desprenderse de algo en beneficio de la otra: la fuerza de trabajo (trabajador) y la remuneración (empleador).
- d) Conmutativo: Es el momento de la celebración del contrato ya se conocen las prestaciones a cargo de ambas partes, entrega de la fuerza de trabajo (trabajador) y pago de la remuneración (empleador).
- e) Tracto sucesivo: Su ejecución se da en el transcurso de tiempo a través de prestaciones que se ejecutan permanentemente.

2.2.2.3.6. Formalidad Del Contrato De Trabajo.

Pérez (2004) el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

El contrato indeterminado puede celebrarse en forma verbal o escrita.

El contrato de trabajo sujeto a modalidad, en la cual se permite pactar a plazo fijo, se celebrarán en algunas circunstancias y cumpliendo determinadas formalidades, necesariamente deben constar por escrito.

Otros contratos de trabajo, como el contrato a tiempo parcial, trabajo a domicilio y los contratos de regímenes laborales especiales, se sujetaran a las formalidades establecidas por las normas que los regulen.

2.2.2.3.7. Efectos del Contrato de Trabajo.

Pérez (2004) el contrato de trabajo se convierte en el título jurídico del que se deriva la atribución patrimonial de los frutos del trabajo al empleador.

La relación laboral determina el pago de una serie de beneficios laborales, como seguro de vida , gratificaciones semestrales, vacaciones anuales pagadas, compensación por tiempo de servicios, participación en utilidades, indemnización por despido arbitrario, remuneración mínima vital, asignación familiar, entre otros.

2.2.2.3.8. Clases de Contrato de Trabajo:

Pasco (2010) según la legislación empresarial peruana, existen tres clases de contratos de trabajo: a) Contratos a Tiempo Indeterminado, un periodo no definido, en razón a su naturaleza permanente o a su continuidad por un periodo mínimo exigido por la ley, b) Contratos a Tiempo Parcial, c) Contratos Sujetos a Modalidad.

En lo que respecta a los dos primeros, la diferenciación la marca el plazo o tiempo de duración contractual.

En lo que respecta a éste punto, es de vital importancia conocer los aspectos subyacentes del contrato de trabajos sujetos a modalidad; aspecto que pasamos a explicar.

2.2.2.3.8.1. Contratos Sujetos a Modalidad

Pasco (2010) por principio general debe entenderse que en toda relación laboral, se presume la existencia de una relación de carácter permanente si se tiene en cuenta que el Contrato de Trabajo se rige por el Principio de Continuidad, el cuál considera al mismo “...como uno de duración indefinida, haciéndole resistente a las circunstancias que en ese proceso pueden alterar este carácter, de tal manera que el trabajador pueda trabajar mientras quiera, mientras pueda y mientras exista la fuente de trabajo, salvo la excepciones que puedan limitar legítimamente la duración del empleo o su terminación por causas específicas.

En tal sentido en virtud de esta vocación de permanencia que posee el Contrato de Trabajo, como señala el Dr. Mario Pasco, el contrato de trabajo debe durar lo que debe la causa que lo motivó y, por ende preferir una contratación determinada antes de un contrato a plazo o modal; criterio que ha sido recogido por nuestra Ley de Productividad y Competitividad Empresarial, en el primer párrafo de su Artículo 4° “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...”; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido en la década del 80, cuando se ampliaron los límites de permeabilidad de muchas de las instituciones del derecho del trabajo las instituciones como la estabilidad de entraba, tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que, tuvo lugar tan solo a continuación del concepto mencionado en el primer párrafo del artículo aludido, si se tiene en cuenta que este señala en sus segundo y tercer párrafo que: “...El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

De lo expuesto parecería a simple vista que en la regla hubiera surgido un revés, siendo ahora la contratación modal la regla y el contratación indeterminada la excepción, sin embargo esta apreciación constituye únicamente una visión a priori, si se tiene en cuenta la esencia de la prestación de trabajo la cual no puede ser alterada en función de las circunstancias, tiempos o modelos socio económicos a aplicarse, no pudiendo pese a ello dejar de reconocer la contribución de los contratos modales en la generación de nuevos empleos , lo cual en sí mismo trae más ventajas que perjuicios; constituyendo el aspecto

negativo, el uso y abuso de los mismos en supuestos en que no corresponden ser aplicados y su utilización para defraudar la ley laboral.

Según el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Siendo así, la norma en cuestión regula los siguientes contratos sujetos a modalidad:

2.2.2.3.8.2. Contratos de naturaleza temporal:

2.2.2.3.8.2.1 El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad:

Pasco (2010) el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

2.2.2.3.8.2.2 El contrato por necesidades del mercado:

Pasco (2010) el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término establecido por el Artículo 74° de la Ley en cuestión, el cual señala como plazo máximo de duración cinco

(5) años.

2.2.2.3.8.2.3 El contrato por reconversión empresarial:

Pasco (2010) este contrato es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Su duración máxima es de dos años.

2.2.2.3.8.3. Contratos de naturaleza accidental:

2.2.2.3.8.3.1. El contrato ocasional:

Pasco (2010) el contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

2.2.2.3.8.3.2. El contrato de suplencia.

Pasco (2010) es aquel contrato celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

2.2.2.3.8.3.3. El contrato de emergencia.

Pasco (2010) el contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Su duración coincidirá con la emergencia.

2.2.2.3.8.4. Contratos de obra o servicio.

2.2.2.3.8.4.1. El contrato específico.

Pasco (2010) los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada.

Su duración será la que resulte necesaria para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto del contrato.

2.2.2.3.8.4.2. El contrato intermitente.

Pasco (2010) 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. En este contrato no habrá necesidad de una nueva celebración o renovación.

2.2.2.3.8.4.3. El contrato de temporada.

Pasco (2010) es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas

siguientes.

Asimismo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala en el artículo 74° que dentro de los plazos de duración máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los párrafo precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

Cabe señalar, que el citado artículo señala que podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

En consecuencia, la duración máxima de los diferentes contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentra establecida por cada tipo de contrato, siendo distinto el plazo para cada modalidad; sin embargo, de contratar al mismo trabajador bajo distintas modalidades el plazo máximo en conjunto de dichos contratos no deberá superar los 5 años. Por ejemplo, si se contrata a Juan Pérez bajo la modalidad del contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad (3 años) y después lo contrato bajo la modalidad del contrato de suplencia, este último, no podrá exceder los 2 años porque de lo contrario se estaría excediendo del plazo máximo de 5 años establecido en el artículo 74° de la Ley.

2.2.2.4. El despido laboral.

2.2.2.4.1. definición.

Blancas (s.f.) Previamente establecer el marco normativo del despido en nuestra legislación nacional, consideramos pertinente definir de manera concreta al despido desde el punto de vista doctrinario.

En sentido general, poder señalar que el despido, es aquel acto por medio del cual el

empleador pone fin o extingue la relación laboral existente con un determinado trabajador, pudiendo producirse por diferentes motivos que atañen a la decisión unilateral del empleador, que en la mayoría de casos implícitamente se constituye en un acto arbitrario, que contraviene la normatividad vigente y ocasiona grave perjuicio al trabajador.

En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al trabajador, en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la ley o en el contrato de trabajo. Manuel Alonso García, precisa que un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada.

Blancas (s.f.) hace hincapié en el "rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, [...] calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora". Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es "una institución causal" en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida [en] que se configure una "causa justa" que habilite el ejercicio de la misma". Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa.

2.2.2.4.2. Características del despido.

El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por

motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración. Montoya (1990), el despido presenta las siguientes características:

A).- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

B).- Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.

C).- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

D).- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.2.4.1. Marco Conceptual

Arce (2013) sostiene que. Desde el punto de vista estrictamente conceptual se define o concibe al despido bajo los alcances del derecho laboral o del derecho del trabajo como la terminación, culminación o extinción de la relación laboral promovida unilateralmente por el empleador, en tal sentido es la voluntad de la parte empleadora la que origina la ruptura o rompimiento del vínculo laboral que trae como consecuencia la finalización de la contratación laboral y por ende del contrato de trabajo cualquiera fuera su naturaleza, sea se trate de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido; de contratos sujetos a modalidad (también conocidos como contratos a plazo fijo, temporales o determinados) o de un contrato en régimen de tiempo parcial . Cabe resaltar que el acto que origina el despido, sea de forma justificada o injustificada, es la propia decisión o voluntad del empleador.

2.2.2.4.2. Escenario de Aplicación

Arce (2013) sostiene que. La figura o institución laboral del despido se desenvuelve actualmente bajo dos ámbitos claramente definidos que se encuentran constituidos: En primer término, por un ámbito de aplicación estrictamente legal o normativo que comprende su desarrollo a través del marco legislativo siendo las normas que lo desarrollan el TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y el Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo y en segundo término, por un ámbito de aplicación y desarrollo a partir de los fallos o sentencias del Tribunal Constitucional, entidad que ha creado una serie de figuras adicionales a las legales referidas a la institución del despido y que han incrementado las clases de despido dentro de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral. De lo que se colige que el despido se encuentra regulado paralelamente tanto por la legislación laboral como por el Tribunal Constitucional a través de sus fallos o sentencias, algunas de las cuales incluso tienen el carácter de precedentes vinculantes.

2.2.2.4.3. Clases de despido en la legislación laboral

Arce (2013) sostiene que. Desde la perspectiva de nuestro marco legal en materia laboral sobre el despido se puede apreciar la presencia desde el punto de vista individual de 4 clases de despido: 1. Despido Justificado, 2. Despido Arbitrario: 3. Despido Nulo o Nulidad de Despido, 4. Despido Indirecto

Dicha clasificación del despido se desprende de un análisis minucioso del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y del Decreto Supremo N° 001-96-TR Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Cabe resaltar que esta clasificación se mantiene sin variación desde la versión inicial del Decreto Legislativo N° 728 de noviembre del año 1991 denominada Ley

de Fomento Al Empleo, de lo que se desprende que se está por cumplir 20 años con este esquema legal de la figura del despido laboral a nivel estrictamente legal o normativo. Conviene resaltar que cada una de estas formas de despido presentan determinadas particularidades o singularidades que se encuentran debidamente delineadas en la normatividad, la cual como observamos se ha mantenido invariable en los últimos tiempos, no observándose mayor cambio o modificación en su contenido.

2.2.2.4.3.1. Despido justificado 2.2.2.4.3.1.1. Ámbito de aplicación

Arce (2013) sostiene que. De conformidad con nuestro marco legal el despido justificado implica que para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada que labora cuatro o más horas diarias (es por ello que el trabajador con contrato

en régimen de tiempo parcial que labora menos de cuatro horas diarias no tiene derecho a indemnización por despido arbitrario) para un mismo empleador es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o rendimiento del trabajador o en todo caso con su conducta o comportamiento, la demostración de la causa justa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar el despido, el despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización, en caso de presentarse esta clase de despido lo único que le corresponde al trabajador es el pago o abono de sus beneficios sociales.

2.2.2.4.3.1.2. Formalidades del despido justificado

Arce (2013) sostiene que. El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que se pueda defender por escrito de los cargos que se le imputan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, de otro lado mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo por escrito de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pueda corresponderle, el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz o de la policía a falta de aquellos, de otro lado el empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido, sin embargo si iniciado el trámite

previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite y finalmente en el supuesto que se trate de una misma falta cometida por varios trabajadores el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso olvidar la falta según su criterio.

2.2.2.4.3.1.3. Despido justificado relacionado con la capacidad del trabajador

Arce (2013) sostiene que. En relación al despido justificado relacionado con la capacidad o rendimiento del trabajador se establecen 3 escenarios:

A) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevinida determinante para el desempeño de sus tareas, situaciones que deberán ser debidamente certificadas por ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos del Colegio de Médicos del Perú a solicitud del empleador e incluso la negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes se considera como aceptación de la causa justa de despido

B) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares, para ello el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como del Sector al que pertenezca la empresa.

C) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral o cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

2.2.2.4.3.1.4. Despido justificado relacionado con la conducta del trabajador

Arce (2013) sostiene que. En relación al despido justificado relacionado con la conducta o comportamiento del trabajador la normatividad regula tres escenarios:

A) La comisión de falta grave, es la figura más recurrente dentro del vínculo laboral, está considerada como la infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan de la relación laboral de tal índole que hagan irrazonable la subsistencia de la misma , configurándose como faltas graves las siguientes conductas o comportamientos:

1) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo e Higiene Industrial aprobados o expedidos según corresponda por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

2) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores del volumen o de la calidad de producción verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

3) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor.

4) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador

con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

5) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador de someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

6) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sean que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

7) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.

8) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

Las citadas faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

B) La condena penal por delito doloso, la cual se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

C) La inhabilitación del trabajador, entendiéndose como aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñen el centro de trabajo, si lo es por un período de tres meses o más.

2.2.2.4.3.2. Despido arbitrario

Arce (2013) sostiene que. Para nuestro ordenamiento legal el despido arbitrario se configura en dos escenarios: En primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial. En el caso del despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido, precisamente la citada indemnización es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones, las fracciones se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, su abono procede superado el período de prueba, asimismo el trabajador podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. Se debe precisar que si bien es cierto la normatividad establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar judicialmente la indemnización por despido arbitrario los plenos jurisdiccionales y la posición de la judicatura es que se consideren días hábiles, es decir los días de funcionamiento del Poder Judicial, siendo el criterio imperante el de los días

hábiles por parte de la magistratura laboral y no el de los días naturales, asimismo la indemnización por despido arbitrario deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese, de no ser así se devengará intereses con la tasa legal laboral fijada por el Banco Central de Reserva del Perú. Desde el punto de vista procesal el trabajador debe impugnar ante la justicia laboral ordinaria el despido bajo la figura o pretensión de indemnización por despido arbitrario, por lo tanto, el único efecto es resarcitorio o indemnizatorio, no cabe para la ley en esta clase de despido la reposición en el empleo.

2.2.2.4.3.3. Despido nulo o nulidad de despido

Arce (2013) sostiene que. Para nuestro ordenamiento laboral se pueden utilizar indistintamente ambas denominaciones, siendo aquel que se produce por la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, siendo la causal que lo motiva la vulneración de los derechos constitucionales protegidos en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR dentro del cual se incluyen figuras que se han incorporado con posterioridad, así tenemos las siguientes causales de despido nulo o nulidad de despido :

- A) La afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales.
- B) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- C) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728
- D) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- E) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por

motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

F) Despedir a un trabajador portador del VIH sida

G) Despedir a un trabajador con discapacidad.

Por la naturaleza de la vulneración de un derecho fundamental que se encuentra inmerso en esta clase o tipo de despido, el trabajador al plantear su acción judicial de despido nulo o nulidad de despido tiene derecho a la reposición o readmisión en el empleo por lo tanto es viable el retorno al centro laboral por ende tiene un efecto restitutorio, siendo la única clase de despido en nuestra legislación en que está permitido el reingreso al centro laboral e incluso la legislación laboral sobre la materia permite que en ejecución de sentencia en este tipo de proceso el trabajador pueda variar el beneficio de la reposición por el de la indemnización similar al monto indemnizatorio propuesto para el despido arbitrario. Es importante precisar que al igual que en el caso del despido arbitrario si bien nuestro marco legal establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar despido nulo o nulidad de despido, la posición imperante en nuestra judicatura respaldada incluso por Plenos Jurisdiccionales es que el computo del referido plazo se realice por días hábiles y no por días naturales considerándose en tal sentido únicamente los días de funcionamiento del Poder Judicial, en esta clase de despido procede solicitar el pago de remuneraciones o beneficios sociales devengados, así como el depósito de la CTS con sus respectivos intereses. De otro lado en el caso de acción por nulidad de despido el Juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder, asimismo el empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro

(24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en el treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la ejecución del mandato. En el caso del despido nulo, si el Juez ordena la reposición el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo sin afectar su categoría anterior e incluso en la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellos podrá solicitar al Juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del Secretario del Juzgado y finalmente el período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva la hubieran correspondido al trabajador excepto para el record vacacional, lo que precisamente configura la institución laboral de los devengados.

2.2.2.4.3.4. Despido indirecto

Arce (2013) sostiene que: En líneas generales es el despido que se produce como consecuencia de un acto de hostilidad que no ha sido materia de enmienda por parte del empleador a pesar del requerimiento por escrito del trabajador, frente a lo cual este se da por despedido remetiéndole para tal efecto una carta a su empleador, siendo por ello una figura peculiar de despido ya que es el mismo trabajador quien frente a la inercia en el cambio de conducta de su empleador con la finalidad de dejar sin efecto el acto de hostilidad no le queda otra opción al trabajador que provocar la finalización del vínculo laboral, por lo que algunos tratadistas lo conciben como una suerte de autodespido, sin embargo queda en claro que ello se origina como consecuencia de la conducta de hostilidad del empleador.

En tal sentido la legislación en lo concerniente a la figura del despido indirecto precisa que el trabajador en caso que se considere hostilizado podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en cuyo caso demandará el pago de una indemnización bajo los alcances de la indemnización por despido arbitrario, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que pudiera corresponderle. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole el plazo razonable no menor de seis días naturales para que enmiende su conducta, asimismo para la presentación de la acción judicial por despido indirecto se aplica el criterio ya esbozado para el despido arbitrario y el despido nulo en el sentido de que para el computo del plazo de caducidad no se aplica el criterio de los días naturales si no el criterio de los Plenos Jurisdiccionales de los días hábiles e incluso la normatividad hace la precisión de que el computo de dicho plazo se realiza desde el día siguiente de vencido el plazo otorgado al empleador para enmendar su conducta. Para el artículo 30° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- A) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- B) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- C) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- D) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.

- E) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- F) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- G) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

2.2.2.4.3.5. Despidos regulados por las sentencias del tribunal constitucional.

2.2.2.4.3.5.1. Definición.

Tribunal constitucional (2013) define qué. Desde los inicios de la década anterior el Tribunal Constitucional ha jugado un papel preponderante en materia de la figura o institución laboral del despido incorporando una serie de supuestos adicionales al marco legal a través de sus fallos o sentencias, algunas de las cuales por su carácter vinculatorio tienen la categoría de precedentes vinculantes. Dentro de los fallos más emblemáticos del Tribunal Constitucional en lo concerniente al despido se puede citar en primer lugar, el caso Telefónica del Perú a través del expediente 1124 – 2001 – AA/TC; en segundo lugar, el caso Eusebio Llanos Huasco a través del expediente 976 – 2001 – AA/TC y finalmente el caso Cesar Baylón Flores a través del expediente 0206 – 2005 – PA/TC. Precisamente como consecuencia de dicha labor del Tribunal Constitucional se han configurado las siguientes clases de despido:

1. El despido Incausado o Ad Nutum
2. El despido Fraudulento
3. El despido Represalia
4. El despido por Vulneración de Derechos Fundamentales

Siendo estos los más trascendentes emanados de la labor del Tribunal Constitucional. Teniendo como criterios caracterizadores de dichas clases de despido el hecho que deben

plantearse como acción de amparo en la vía constitucional y no ante los jueces laborales ordinarios, siendo su efecto como característica fundamental la reposición del trabajador.

2.2.2.4.3.5.2. Despido incausado o ad nutum

Tribunal constitucional (2013) define qué. Es el despido que se produce cuando el trabajador es cesado o desvinculado sin expresión de causa o motivación, es por ello que el Tribunal Constitucional también lo denomina despido Ad Nutum (sin causa), el razonamiento del órgano controlador de la Constitución se basa en que frente a la arbitrariedad de la conducta del empleador de despedir al trabajador sin expresión de causa o motivo, lo que corresponde por un criterio de razonabilidad y proporcionalidad no es el pago de una indemnización si no la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, para ello el trabajador debe plantear su demanda por despido Incausado o Adnutum vía acción de amparo para lograr su reposición o readmisión en su puesto de trabajo, puesto que si lo plantea ante la justicia ordinaria laboral solo tendría derecho a la indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.4.3.5.3. Despido fraudulento

Tribunal constitucional (2013) define qué. Es el despido que se produce de forma perversa, abusiva o desleal, en donde el empleador crea prueba fraudulenta o simulada con la finalidad de perjudicar al trabajador y que será utilizada o empleada en su contra a fin de justificar su despido. Para ello el razonamiento del Tribunal Constitucional se sustenta en el hecho de que frente a la perversidad inmersa en el acto del empleador lo que corresponde ante dicha dañosidad es la reposición del trabajador ya que una indemnización no representa la reparación correcta frente a dicha situación. El trabajador deberá plantear su correspondiente demanda por despido fraudulento vía acción de amparo solicitando su

reposición o readmisión en su puesto de trabajo, en caso que lo pretenda plantear ante la justicia ordinaria laboral a lo único que aspirara el trabajador en dicho proceso es al otorgamiento de una indemnización similar a la indemnización por despido arbitrario.

2.2.2.4.3.5.4. Despido represalia

Tribunal constitucional (2013) define qué. Es el despido que se produce como consecuencia de que el trabajador por haber intervenido o participado en un proceso administrativo o judicial que el empleador considera ha ido en contra de sus intereses como un acto de venganza o represalia frente a ello procede a despedir al trabajador y poner fin al vínculo laboral, en ese sentido la posición del Tribunal Constitucional es de que se proteja al trabajador frente a cualquier aptitud hostil o intimidatoria del empleador ante la legítima intervención o participación del trabajador en un proceso administrativo o judicial por ende un comportamiento de represión por parte de la empleadora deberá ser resarcida con la reposición del trabajador. En consecuencia el trabajador deberá plantear su correspondiente demanda por despido represalia vía acción de amparo solicitando su reposición o reingreso a su centro laboral, como en los casos anteriores en caso de pretender plantearlo en la vía ordinaria laboral el trabajador solo podrá aspirar al pago de una indemnización equivalente o similar a la del despido arbitrario, por ende el camino para la reposición en el puesto de trabajo queda en tramitar su pretensión vía la acción de garantía de amparo laboral ante el Juez Civil o Constitucional de acuerdo al Distrito Judicial en el que se interponga la acción.

2.2.2.4.3.5.5. Despido con vulneración de derechos fundamentales

Tribunal constitucional (2013) define qué. Este despido se produce como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental o constitucional del trabajador enmarcándose

de aquellos derechos que están contenidos en el texto constitucional y que han sido elevados a jerarquía constitucional y que no han sido reconocidos taxativamente como causales de despido nulo por parte del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97- TR. El criterio esbozado por el Tribunal Constitucional se centra en el hecho de que la precitada normatividad solo se limita a enunciar un número restringido de derechos fundamentales que pueden ser materia de un planteamiento de despido nulo o nulidad de despido, pero hay un amplio número de derechos fundamentales que no se han considerado y que merecen por igual ser debidamente protegidos al mismo nivel que permita precisamente la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, de lo que se desprende que para ello el trabajador tendría que plantear una acción de garantía de amparo para lograr su reincorporación en el empleo por la magnitud del daño causado con la vulneración del derecho fundamental.

2.2.2.5. Indemnización Por Despido Arbitrario

2.2.2.5.1. Definición

Tribunal constitucional (2013) define qué. El artículo 22° de la Constitución, relativo al derecho al trabajo, proyecta sus efectos sobre la interpretación de su artículo 27°, según el cual “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, asimismo, el artículo 34° de la LPCL contiene la regulación legal sobre el Despido arbitrario así como su facultad resarcitoria, estableciendo:

“**Artículo 34. (...)**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, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social

pendiente”.

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.

2.2.2.5.2. Cuánto asciende la Indemnización por Despido Arbitrario

Tribunal constitucional (2013) define qué. Asciende a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, artículo 34° y 38°).

2.2.2.5.3. Plazo que debe presentar la demanda por Indemnización por Despido Arbitrario

Tribunal constitucional (2013) define qué. El plazo es de 30 días naturales desde que se produjo el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Este plazo se suspende con la solicitud para conciliar ante el Ministerio de Trabajo.

2.2.2.6. Gratificaciones

Tienen derecho a las gratificaciones todos los trabajadores que hayan laborado por lo menos un mes calendario completo. Se otorgan en Fiestas Patrias y en Navidad y equivalen proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre enero-junio (para el caso de las gratificaciones de Fiestas Patrias) y en el semestre julio-diciembre (para el caso de las

gratificaciones de Navidad) a una remuneración que incluye además de la remuneración básica a otros conceptos remunerativos como la Asignación Familiar, Horas Extras, Comisiones, etc.

Asimismo, cabe precisar que si el vínculo laboral se extinguiera antes de julio o diciembre, el trabajador tendrá derecho al pago de las gratificaciones truncas, que se otorga en proporción correspondiente al tiempo trabajado.

2.2.2.7. Compensación por Tiempo de Servicio

Este beneficio se otorga a los trabajadores que cumplan una jornada mínima de 4 horas y que hayan laborado por lo menos un mes; equivale a una remuneración (que incluye además de la remuneración básica, otros conceptos remunerativos como Comisiones, Horas Extras, Asignación Familiar, etc.) y que por Ley debe ser depositada semestralmente en Mayo (por el periodo noviembre-abril) y en Noviembre (por el periodo mayo-octubre) en una cuenta de ahorros de una entidad financiera.

En caso que el vínculo laboral se extinguiera antes de mayo y/o noviembre, este beneficio deberá ser pagado directamente al trabajador en la proporción de meses y días laborados hasta su fecha de cese, y además deberá otorgarle una constancia de cese para que pueda retirar lo que hasta fecha se encuentre depositado en la entidad financiera. Este beneficio no es un concepto remunerativo, por lo que no está sujeto a descuento por Pensiones ni por Renta de Trabajo.

2.2.2.8. Vacaciones

Toyama (2011) El derecho de vacaciones, entendido como goce físico vacacional, nace en nuestro sistema luego de transcurrido el año calendario para su goce, esto se aprecia porque no se reconoce el derecho al descanso físico vacacional trunco y, especialmente, porque se

prevé que el empleado puede compensar económicamente en los casos que decida que periodos vacacionales deba comenzar en una oportunidad diferente a la fecha de ingreso. (P. 350).

2.2.2.9. Horas Extras

Toyama (2011) el exceso de la jornada pactada entre las partes importa la obligación de pagar horas extras que, como mínimo, equivalen al valor de una sobretasa del 25% para las dos primeras horas y de 35% para las horas extras restantes. Para ello, podemos obtener la remuneración correspondiente a un trabajador por horas laboradas (P. 334).

2.2. Marco conceptual

Acto jurídico procesal. Es el acto jurídico emanado de las partes, de los agentes de la jurisdicción o aun de los terceros ligados al proceso, susceptible de crear, modificar o extinguir efectos procesales (Poder Judicial, 2013).

Calidad. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2)

Calidad. Según el modelo de la norma ISO 9000, la calidad es el “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”, entendiéndose por **requisito** “necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria”. La calidad admite diversos grados (quizás, infinitos), si bien lo que no aclara esta definición, es quién debe establecer este grado. No obstante, en el enfoque de esta norma está el cliente, de quien debe conocerse su percepción respecto del grado de satisfacción con el producto suministrado, devolviéndonos nuevamente a la perspectiva externa. (Anónimo. s.f. párr. 2-3.)

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

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

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

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Instancia. significa también el requerimiento que los litigantes dirigen a los jueces, dentro del proceso, para que adopten una determinada medida, y en este sentido se habla de las que pueden o tienen que ser tomadas a instancia de parte (Cabanellas, 1998).

Juez “a quo”. (Derecho Procesal) El que emitió una resolución que es impugnada por un recurso de alzada, es decir, para que sea resuelto por el superior jerárquico (Véase Juez “Ad Quen”) (Poder Judicial, 2013).

Juez “adquen”. (Derecho Procesal) El superior jerárquico que conoce el recurso de alzada interpuesto a una resolución emitida por un inferior jerárquico (Veáse: Juez “A Quo”) (Poder Judicial, 2013).

Juzgado. Dícese del tribunal donde despacha el juez. Genéricamente se habla de juzgado de menores, juzgado penal, etc. Oficina en que labora el juez (Poder Judicial, 2013).

Jurisprudencia. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes. Conjunto de las sentencias de los tribunales, y doctrina que contienen (Real Academia de la Lengua Española, 2001). Se entiende por jurisprudencia la interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 1998).

Justiciable. Es el ciudadano en cuanto está sometido a los órganos judiciales y, al mismo tiempo, puede recurrir a ellos en defensa de sus derechos (Poder Judicial, 2013).

Individualizar. Acción de Individuar. Especificar algo, tratar de ello con particularidad y

por menor (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Introducción. Exordio de un discurso o preámbulo de una obra literaria o científica (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Medios probatorios. Son las actuaciones que, dentro de un proceso judicial, cualquiera que sea su índole, se encaminan a confirmar la verdad o a demostrar la falsedad de los hechos aducidos en el juicio (Lex Jurídica, 2012).

Normatividad. Cualidad de normativo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Normativo. Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Pertinente. Pertenciente o correspondiente a algo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Postura. Posición o actitud que alguien adopta respecto de algún asunto (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Primera instancia. Es la primera jerarquía competencial en que inicia un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

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).

Sala. Denominación que en los tribunales colegiados se da a las varias secciones en que están divididos. El conjunto de magistrados que constituyen cada una de tales divisiones judiciales, para acelerar la tramitación de las causas o por las ramas jurídicas, como en los tribunales supremos o cortes supremas. (Cabanellas, 1998, p. 893).

Sana crítica. (Derecho Procesal). Denominación dada a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas (Poder Judicial, 2013).

Segunda instancia. Es la segunda jerarquía competencial en que inicia un proceso judicial (Lex Jurídica, 2012).

Sentencia. Del latín Sentiendo, por expresar lo que opina, es aquella resolución que se pronuncia sobre la litis del proceso poniendo fin a la instancia. / Parte última de proceso judicial, por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia (Poder Judicial, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativa – cualitativa (Mixta)

Cuantitativa: porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guio la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Esta característica se verificó en varios momentos: en el enunciado del problema de investigación; porque desde la formulación del proyecto no ha sufrido modificaciones. Asimismo, el estudio de las sentencias se centra en su contenido y la determinación del rango de calidad se realizó en función de referentes de calidad, extraídos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia, los cuales conforman la revisión de la literatura.

Cualitativa: porque la inmersión en el contexto del estudio implicó adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación. Las actividades de la selección de la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizaron prácticamente en forma simultánea. Se fundamentó en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Esta característica se materializó en diversas etapas: desde el instante en que se aplicó el muestreo por conveniencia para elegir el expediente judicial; basado en criterios específicos; asimismo, en los actos del análisis del contenido de las sentencias y traslación de datos al instrumento; porque, fueron acciones simultáneas; basada en la interpretación de lo que se fue captando activamente.

3.1.2. Nivel de investigación: exploratoria - descriptiva

Exploratoria: porque se trata de un estudio donde el objetivo fue examinar un problema de investigación poco estudiada; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Los aspectos referidos se evidencian en los siguientes aspectos: sobre la calidad de la sentencias judiciales, aún hace falta realizar más estudios, porque sus resultados aún son debatibles, se trata de una variable poco estudiada; asimismo, si bien se hallaron algunos estudios, la metodología aplicada en el presente trabajo es prácticamente una propuesta sin precedentes, dirigida por una línea de investigación, institucional. El estudio se inició familiarizándose con el contexto del cual emerge el objeto de estudio, es decir el proceso judicial donde la revisión de la literatura ha contribuido a resolver el problema de investigación

Descriptiva: porque la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; se buscó especificar características; comprende una recolección de información de manera independiente y conjunta sobre la variable y sus componentes, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

Ha sido un estudio en el cual, el fenómeno fue sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en el objeto de estudio para definir su perfil y arribar a la determinación de la variable. (Mejía, 2004)

Estos aspectos, se evidenciaron en diversas etapas, entre ellos la recolección y el análisis de datos, que se basó en la búsqueda de información vinculada estrictamente con una serie de parámetros o exigencias que el objeto de estudio; las sentencias, debe evidenciar en su contenido, donde el uso de la revisión de la literatura ha sido fundamental; además, porque la posibilidad de identificar las propiedades del fenómeno y trasladarlos al instrumento,

implicó una constante consulta de los referentes normativos, doctrinarios y jurisprudencias, existentes en las bases teóricas.

3.2. Diseño de la investigación: no experimental, transversal, retrospectiva.

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

Retrospectiva: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros donde no hubo participación del investigador/a. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El fenómeno en estudio fueron las sentencias, y su manifestación en la realidad fue por única vez, por ello representa el acontecer de un evento en un tiempo pasado, lo cual quedó documentado en el expediente judicial. Por esta razón; aunque los datos fueron recolectados por etapas, dicha actividad siempre fue de un mismo texto, con lo cual se evidencia su naturaleza retrospectiva, transversal y la imposibilidad de manipular la variable en estudio.

3.3. Unidad muestral, objeto y variable de estudio

La unidad muestral fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia, por razones de accesibilidad. (Casal y Mateu; 2003).

En el presente estudio, la unidad muestral está representada por un expediente judicial cuyos criterios de inclusión fueron: proceso concluido por sentencia; por sentencia de primera y segunda instancia; con interacción de ambas partes, tramitado en un órgano

jurisdiccional especializado de primera instancia.

El objeto de estudio, lo conformaron las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización por Despido Arbitrario y Otros existentes en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-PE-01, perteneciente al Primer Juzgado Civil de Leoncio – Tingo María de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. La variable en estudio ha sido: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

La variable en estudio, fue la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre Despido Arbitrario.

Dicha variable fue operacionalizada, a efectos de facilitar el arribo al objetivo general de la investigación. El procedimiento seguido se evidencia en el Anexo 1.

3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, el instrumento utilizando fue una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) en su contenido se presentaron los criterios de evaluación, los cuales fueron extraídos de la normatividad, la doctrina y jurisprudencia, que se constituyeron en indicadores o parámetros de calidad.

De otro lado, a efectos de asegurar la objetividad, la coincidencia de los hallazgos con el contenido de la sentencia, los cuadros de resultados revelan el contenido del objeto de estudio, bajo la denominación de *evidencia empírica*; es decir, el texto de las sentencias.

3.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.

Fueron actividades simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). Son actividades simultáneas, orientadas estrictamente a los objetivos específicos trazados para

alcanzar el objetivo general, que se ejecutaron por etapas. (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

3.5.1. Del recojo de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo N° 2, denominado: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.5.2. Plan de análisis de datos

3521. La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

3522. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

3523. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la

observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial, es decir, la unidad muestral, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos, sino reconocer, explorar su contenido, apoyado en la revisión de la literatura.

Acto seguido, el investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de la revisión de la literatura, manejo de la técnica de la observación y el análisis y orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, finalmente concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 2.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 2.

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

3.6. Consideraciones éticas

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

respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 3.

3.7. Rigor científico.

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, sustituyéndose únicamente, los nombres y apellidos de los particulares por las respectivas iniciales de las partes en conflicto, esto se evidencia como anexo 4.

IV. RESULTADOS

Cuadro N° 1

Resultados

CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA CON ÉNFASIS EN LA INTRODUCCIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EXPEDIENTE N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE HUANUCO.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	<p style="text-align: center;">EXPEDIENTE : 00775-2015-0-1217-JR-LA-01</p> <p>SENTENCIA Nro. 34-2017 Tingo María, veintisiete de marzo del año dos mil diecisiete</p> <p>VISTOS: Puesto en Despacho para emitir decisión final.</p> <p>PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>Mediante escrito de la demandada de fojas 15 a 37, el demandante D, la misma que la dirige contra la Empresa de estación de servicios Gasocentro la Perricholi S.R.L. con la pretensión acumulativa de reconocimiento de la existencia del vínculo laboral; y pago de beneficios sociales consistentes en Compensación de Tiempo de Servicios, Compensación Vacacional e Indemnización, Gratificaciones, Escolaridad y Asignación Familiar; Indemnización por Despido Arbitrario e Indemnización por daño moral y psicológico; haciendo un total de S/.77,542.50; más intereses legales; costas y costos del proceso; sustentando principalmente:</p> <p>1. Que, el demandante ingreso a laborar a su ex empleadora, mediante un contrato verbal, bajo la subordinación inmediato del Administrador C, en el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el quince de noviembre del 2015, fecha en el cual el administrador decidió prescindir de sus servicios de naturaleza laboral, haciéndole firmar un documento</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista</i></p>											
													X

	<p>elaborados por ellos mismos, haciéndole entrega de S/.2,000.00, aduciendo de que le correspondería a sus beneficios laborales, no expresando el motivo de su cese evidenciándose con esto la ausencia de motivos y causas justificadas de sus despido, por lo tanto debe considerarse como un despido arbitrario.</p> <p>2. Que, la jornada laboral la efectuaba desde las 09:30 de la noche hasta las 06:00 de la mañana (09 horas con 30 minutos diarios), y también realizaba horas extras no retribuidas, en razón que el gerente general jamás quiso formalizar su contrato de trabajo por escrito, para así poder ingresar a planilla y poder gozar de todos los beneficios laborales; con fecha 15 de noviembre del 2015 le hizo firmar un documento redactado de forma unilateral por parte del Administrador de la empresa y ha surtido el despido arbitrario, significa que le ha dejado sin trabajo, y sin ingresos económicos para su propio sustento, el de su esposa y de sus dos menores hijos E Y F de 12 y 09 años de edad respectivamente, quienes se encuentran en etapa escolar, los mismos que se han quedado sin medios económicos para su alimentación, vestimenta, mensualidad escolar, pasajes y otros.</p>	<p><i>un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
<p>Postura de las partes</p>	<p>3. Que, en el mes de julio del 2015, se suscitó un asalto a mano armada, por parte de dos sujetos quienes lo sujetaron y golpearon en la cabeza con la cacha del revólver, y tuvo que permanecer por 4 días en cama, y en ningún momento la empresa ha corrido con los gastos médicos y medicamentos, tampoco quiso formalizar la denuncia, además que esos días de descanso le descontaron injustamente, por el daño moral y psicológico causado por parte de la demanda al demandante y los integrantes de su familia, debe indemnizar hasta por la suma de S/.50,000.00 Nuevos Soles, dinero q servirá para los tratamientos recomendados y así alcanzar a su moral desarrollo.</p> <p>Contestación de la demanda: La demandada empresa de Estación de Servicios Gasocentro la Perricholi S.R.L., mediante escrito de fojas 126 a 130 absuelve la demanda solicitando se declare infundada en parte, señalando principalmente.</p> <p>1. La demandante laboro para su representada desde el 1 de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015, tal como se puede verificar los depósitos a cierto que se le hizo entrega de S/. 2,000.00 por concepto de sus beneficios laborales, y que es falso que el demandante entraba a laborar desde las 09.30 pm. Hasta las 06.00 am, siendo 08 horas de trabajo, siendo así no le correspondería horas extras.</p> <p>2. Que, el actor en su escrito de demanda manifiesta q ha sufrido un despido arbitrario lo cual es falso, toda vez que mediante Acta de despido arbitrario de fecha 23 de diciembre del 2015, el empleador manifiesta: “que por mutuo acuerdo con fecha 15-11-2015, se canceló sus beneficios sociales al Sr. D poniendo punto final a su contrato laboral quedando satisfecha el trabajador por la suma recibida de S/.2,400.00 Nuevos Soles”, así mismo manifiesta q por motivos de seguridad en el centro de trabajo ha hecho abandono de trabajo por q no se sentía seguro..., siendo ellos así queda evidenciando que no están haciendo frente a un despido arbitrario.</p>	<p>1. En el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. El contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. El contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada. Si cumple/No 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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					<p>X</p>					<p>9</p>

Cuadro diseñado por la docente asesora DLMR.

Fuente. Sentencia Primera Instancia, Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huanuco.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes fueron identificados en el texto completo de la de la parte expositiva.

LECTURA. El cuadro N°1 revela que la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de la introducción, y –a postura de las partes, que se ubican en el rango de: *alta* y *muy alta* calidad, respectivamente. En el caso de la introducción, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 4: *la individualización de las partes; los aspectos del proceso; el asunto, y la claridad;* más no así 1: *el encabezamiento*. En cuanto a la postura de las partes, de los 5 parámetros se cumplieron 5: *la congruencia con la pretensión del demandante; la congruencia con la pretensión del demandado; la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada; los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad.*

Cuadro N° 2

CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS Y LA MOTIVACIÓN DEL DERECHO DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EXPEDIENTE N° 00775-2015-0-1217, DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[7-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>ITINERARIO PROCESAL: Se admite la demanda por resolución Nro. 1, de fojas 38 a 40, mediante escrito de fojas 126 a 130 la parte demandada absuelve la demanda. La Audiencia de Conciliación, se realiza según acta de fojas 131 a 133, en el cual se fijaron las pretensiones materia del juicio, no se llegó a una conciliación. Fijando fecha para la Audiencia de Juzgamiento la misma que se realizó a fojas 157 a 162; por lo que el proceso se encuentra expedito para emitir sentencia.</p> <p>RAZONAMIENTO. Primero. - La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Segundo. - De la carga de la prueba: Que, conforme lo dispone el artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las investigaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido. Tercero. - Principio de Oralidad: Es así que, según el artículo 12° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, dispone la prevalencia del Principio de Oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de las normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones,</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)). Si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano</i></p>					X					

	<p>además de sustentar en forma oral, los medios probatorios q fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.</p> <p>Cuarto. - Materia Controvertida:</p> <p>a) Determinar el periodo de la labor realizada por el demandante, dado que existe discrepancia entre el actor y la demandada.</p> <p>b) Determinar si la prestación de servicios está sujeto a la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728</p> <p>c) Determinar si le corresponde o no los créditos laborales demandados (CTS, Compensación Vacacional e Indemnización, Gratificación, Escolaridad, Asignación Familiar).</p> <p>d) Determinar si le corresponde o no al demandante la indemnización por despido arbitrario.</p> <p>e) Determinar si le corresponde la indemnización por daño moral y psicológico así como el quantum indemnizatorio.</p> <p>Quinto. - Respecto al periodo laborado:</p> <p>5.1.- Corresponde determinar el periodo laborado teniendo en cuenta que la parte demandada al absolver la demanda a sostenido que es desde el 1 de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015, por su parte el actor sostiene que ha laborado desde el 1 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015; respecto a este extremo esta acredita en autos:</p> <p>i) Que, conforme a la constancia de Trabajo de fojas 04, emitido por el administrador de la empresa demandada, donde se establece “Que, el Sr. D, labora como expendedor de combustible, en las islas de despacho de nuestro establecimiento desde el 01 de abril del 2011, hasta la fecha, con una remuneración de S/.750.00 nuevos soles, quien demuestra responsabilidad y puntualidad en las labores encomendadas (...)”, expedido con fecha 09 de julio 2013 por C, administrador de la empresa demandada.</p> <p>Si bien la parte demandada al contestar la demanda a fojas 126 a 130, ha señalado que por corroborar el periodo demandado se tiene el estado de cuenta de ahorros, la misma que depositado ante la Cooperativa San Francisco, Ltda. Y con la casilla de trabajo, sin embargo, este argumento resulta insuficiente, además de no haber acompañado al proceso la parte demandada medios probatorios que desvirtúe dicha constancia de trabajo, además de no haber sido cuestionado, mediante (cuestión probatoria) tacha; otorgándole valor probatorio.</p> <p>ii) Dicho documento antes referido se encuentra corroborado con los recibos de pago: a) recibo N° 001710 de fecha 11-11-2011 de fojas 46, b) recibo N° 001717 de fecha 17-11-2011 de fojas 47, c) recibo N° 000117 de fecha 02-01-2013, de fojas 45, admitidos como prueba extemporánea en la Audiencia de Juzgamiento de fojas 157 al 162, no cuestionados por la parte demandada, dichos instrumentales acreditando el trabajo realizado, por el actor el año 2011, 2012 y enero del 2013 para la demanda por el demandante, los cuales corroborada con el documento de fojas 04 que señala que el demandante ha laborado desde el año 2011.</p>	<p><i>jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Las razones 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>Motivación del Derecho</p>		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de</i></p>										<p>20</p>

ii) Documento de fojas 103, orden de inspección Nro. 695/2015 que la propia empresa demandada ha presentado para sustentar que hubo mutuo acuerdo de cancelación de beneficios sociales, en dicho documento el trabajador **manifiesta que trabajo desde abril del 2011** hasta noviembre del 2015, no objetada por la representante legal de la empresa demandada, tampoco indicada en el rubro de observaciones, como se estila.

iii) Por todo ello todo ello, **forma convicción al juzgador**, de los elementos probatorios antes valorados, se concluye que el tiempo laborado por la demandante fue desde **el 01 de abril del 2011**, hasta el **30 de noviembre del 2015**; tampoco la parte demandada ha asistido a la Audiencia de Juzgamiento, pese a estar debidamente notificado a cuestionar o debatir respecto a este punto controvertido.

Sexto. - Respecto a la existencia del vínculo laboral

6.1.- Que, conforme se ha determinado en el anterior considerando el periodo laborado ha superado el “periodo de prueba” que establece el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, de manera **personal (in tuito personae)**, se colige que la empresa demandada contrato al demandante para que realice de manera personal los servicios de gasolinero sin ser reemplazado ni ayudado por terceras personas; de **forma remunerada** existe una retribución económica en forma mensual; y **subordinada**, por cuanto del detalle se advierte q el actor ha prestado sus servicios en el cargo de “atención al cliente en venta de combustible”.

6.2.- De lo anterior se concluye que cuyo cargo es principal y permanente de una Estación de Gasocentro, el expendio de productos combustibles, todo lo cual representa el ejercicio del ius variandi (**facultad directriz normativa u organizativa**), mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación de servicios, aspecto no esencial de las condiciones de trabajo; es decir, aquellos elementos que no modifiquen aspectos sustanciales de la relación laboral.

6.3.- Que, por otro lado la parte demandada **no ha cuestionado el vínculo laboral mantenida por el actor con su representada**, limitándose a cuestionar el periodo laborado, cuando sostiene en el primer fundamento de hecho de su contestación a la demanda “(...)si bien es cierto que el demandado laboro para mi representada “Estación de Servicios y Gasocentro Perricholi SRL, esto se efectuó(...), tal como se puede corroborar con los depósitos efectuados por mi representada a favor del actor a través de su estado de cuenta(...), incluso ha presentado una propuesta de liquidación, de beneficios laborales, dicha labor realizada también se encuentra acreditada con el certificado de trabajo de fojas 04, así como los medios probatorios acompañados por la empresa demandada, que corre a fojas 100 a 123, y la testigo F, conforme se desprende del video y audio que de adjunta conforme a las actas de la audiencia de juzgamiento fojas 157 a 162 respectivamente.

6.4.- Por todo lo expuesto forma convicción al juzgador de los medios de prueba convalidados, la existencia del Vínculo Laboral del demandante D en la empresa demandada.

Séptimo. - Respecto a los Créditos Laborales, que habiendo determinado el periodo laborado y la existencia del vínculo laboral, es necesario realizar el cálculo de los beneficios sociales reclamados en base al mérito de lo actuado y al derecho.

Antes de determinar los créditos laborarles, es necesario determinar la Remuneración computable.

Remuneración Computable:

*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. Las razones 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**

X

CONCEPTOS	01-04-11 al 14-08-11	15-08-11 al 31-05-12	01-06-12 en adelante
Remuneración básica	600.00	675.00	750.00
Asignación familiar	60.00	67.50	75.00
Promedio de gratificación	110.00	123.75	137.50
Remuneración computable	770.00	866.25	962.50

a) **Depósito de Compensación por tiempo de servicios.** - Conforme se desprende del Artículo 1° del D. S. N° 001-97-TR "La compensación por tiempo de servicio tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia". Entre comillas es aumentada.

Por otra parte, el artículo 21° señala que los empleadores depositarán en los meses de **mayo y noviembre** de cada año tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos, efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare menor.

En caso de la CTS que se devengue al cese del trabajador por un periodo menor a un (1) semestre, ésta le será pagada directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. Siendo esto así, de la revisión de los medios probatorios se tiene que el demandado no ha cumplido con depositar los CTS del demandante por el periodo laborado por lo que se efectúa la siguiente liquidación:

PERIODO LABORADO	PERIODO A DEPOSITAR	REM. COMPU.	IMPORTE CTS	MENOS PAGOS	SALDO P' PAGAR
Del 01-04-11 a 30-04-11	01 mes	770.00	64.17	0.00	64.17
Del 01-05-11 a 31-10-11	06 meses	866.25	433.12	0.00	433.12
Del 01-11-11 a 30-04-12	06 meses	866.25	433.12	0.00	433.12
Del 01-05-12 a 31-10-12	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-12 a 30-04-13	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-05-13 a 31-10-13	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-13 a 30-04-14	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-05-14 a 31-10-14	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-14 a 30-04-15	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-05-15 a 31-10-15	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-15 a 15-11-15	15 días	962.50	40.10	0.00	40.10
TOTAL CTS			4,33	0.00	4,339.26

b) Vacaciones no Gozadas.- El trabajador tiene derecho a descanso vacacional de treinta días calendario por cada año completo de servicio, lo cual esta normado por el Decreto Legislativo N° 713 y reglamentado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR sobre descanso remunerado de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al demandante le corresponde vacaciones por el periodo de 04 años, el demandado no ha sustentado con haber efectuado dicho pago.

Vacaciones Truncas.- De conformidad al segundo párrafo del artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713; el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Indemnización Vacacional. - Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

En el presente caso el demandante tiene como vacaciones no gozadas cuatro (4) periodos, y vacaciones truncas nueve (07) meses, quince (15) días, por lo que se efectúa la siguiente liquidación:

PERIODO LABORADO	MES VACA.	REMU. COMPU.	IMPORT E VACA.	INDEM NIZ. VACNA	SALDO P' PAGAR
Del 01-04-2011 a 31-03-2012	Abri-2012	660.00	660.00	660.00	1,320.00
Del 01-04-2012 a 31-03-2013	Abri-2013	825.00	825.00	825.00	1,650.00
Del 01-04-2013 a 31-03-2014	Abri-2014	825.00	825.00	825.00	1,650.00
Del 01-04-2014 a 31-03-2015	Abri-2015	825.00	825.00	0.00	825.00
Del 01-04-2015 a 15-11-2015	Truncas	825.00	515.62	0.00	515.62
TOTAL VACACIONES			3,650.62	2,310.00	5,960.62

c) Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tiene derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Conforme al artículo 7° de la Ley N° 27735 si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición.

En el presente caso el actor tiene como fecha de ingreso el 01 de abril del 2011 y como fecha de cese el 15 de noviembre del 2015, y el demandado no ha sustentado con haber efectuado el pago por lo que es procedente su liquidación.

Gratifi. Por F/. Patrias	Jul2011	660.00	330.00	29.70	359.70
Gratifi. por Navidad	Dic 2011	742.50	742.50	66.83	809.33
Gratifi. pot F/. Patrias	Jul 2012	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Dic 2012	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. Por F/. Patrias	Jul 2013	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Dic 2013	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. pot F/. Patrias	Jul 2014	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Dic 2014	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. pot F/. Patrias	Jul 2015	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Trunca	825.00	550.00	49.50	599.50
TOTAL GRATIFICACIONES			7,397.50	665.78	8,063.28

d) **Asignación Familiar.** - Este rubro está regulado por la Ley 25129, cuyo artículo 2º establece, que: "Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad".

A fojas 10 al 11 obra el **DNI** de sus dos (2) menores hijos del demandante con la que está sustentado carga familiar, en este proceso por lo que le corresponde, en aplicación de la casación siguiente:

Casación Nro. 16409-2014-Junin ha establecido:

"El trabajador no pierde la asignación familiar, si previamente no comunico a su empleador, interpretación que no resulta acorde con las normas constitucionales y tratados *internacionales*"³, por lo que se efectúa la siguiente liquidación:

CONCEPTO	REMU. COMPU.	ASIG. FAM.	IMPORTE DE ASIGNA.	MENOS PAGO	SALDO P ¹ PAGAR
Abr-2011 al Ago-2011 = 05 meses	600.00	60.00	300.00	0.00	300.00
Set-2011 al Myo-2012= 09 meses	675.00	67.50	607.50	0.00	607.50
Jun-2012 al Nov-2015= 41 meses	750.00	75.00	3,075.00	0.00	3,075.00
TOTAL ASIGNACION FAMILIAR			3,982.50	0.00	3,982.50

e) Escolaridad. - En el sector privado este concepto no está obligado su pago su otorgamiento es voluntad del empleador y/o por pacto colectivo, no hay una norma que regula dicho pago, por lo que no se efectúa su liquidación, debiendo desestimarse este extremo.

f) Todos los créditos laborales amparados en la presente sentencia dan la suma de diecinueve mil novecientos cuarenta y cinco con 66/100, conforme al cuadro siguiente:

Octavo. - Respetto a la Indemnización por Despido Arbitrario.

01	Compensación por tiempo de servicio	4,339.26
02		5,960.62
03	Vaca. No gozadas, trucas e indemnización	8,063.28
04	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	<u>3,982.50</u>
05	Asignación familiar	22,345.66
	TOTAL BENEFICIOS SOCIALES	<u>2400.00</u>
	(-) PAGO A CUENTA FOJAS 109	<u>19,945.66</u>
	TOTAL POR PAGAR	

8.1.- El Tribunal Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia, como en la STC N° 03359-2006-PKTC., "que el debido proceso — y los derechos que lo conforman el derecho de defensa— resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarles un plazo prudencial a efectos de que — mediante la expresión de los descargos correspondientes— pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa".

8.2.- En tal sentido, en el caso de autos, **la controversia radica en determinar si la empresa demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó, el derecho del trabajo.** Efectuada esta precisión, debe evaluarse la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

8.3.- La parte demandada ha sostenido en el 3er. fundamento de hecho, de su demanda que es falso que el actor ha sufrido un despido arbitrario, porque no señala a que documento se refiere cuando indica, que se le hizo firmar, además conforme es de verse la Inspección de SUNAFIL, orden N° 695-2015-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 20-12-2015, queda evidenciado que no estamos ante un despido arbitrario, lo cual ha sido contradicho por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento en el minuto 28.16 por el abogado del actor, señalando que el documento al que se refiere es donde le paga Si. 2,400.00, donde se indica que ha trabajado un año, ello para evadir su responsabilidad (...)"lo cual no ha sido contradicho por la parte demanda al no asistir a la audiencia de juzgamiento.

8.4.- De lo anterior del documento al que se hace referencia, se colige que es la de fojas 108, denominado "Pago de beneficios laborales" en la que se indica que: "(..)el trabajador ha laborado durante un año como vendedor en la empresa arriba indicada. La empresa en reconocimiento a su buena labor, puntualidad y eficiencia le gratificara con la suma de 51.2,400.00, (dos mil cuatrocientos y 00/100 N. S.) (...)" documento que al criterio de esta judicatura **es vulneratorio el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador**, reconocido por la constitución y la Ley, conforme señala el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, porque es un documento unilateral que vulnera los derechos laborales dado que se acredita con medios probatorios que el demandante ha laborado desde abril del 2011, valorados en el quinto considerando, por lo que el monto pagado no es acorde con la realidad, tampoco debe entenderse como que haya existido despido justificado.

8.5.- Que, el documento de fojas 103, de acuerdo con el acta de Inspección N° 695-2015-SUNAFIL/IRE-HUA, únicamente en dicho documento se ha recogido la manifestación de las partes, del empleador y el trabajador, ello de ninguna manera determina que haya existido causa justificable de despido, de conformidad con las siguientes razones:

I. Que, el artículo 26° del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo, 728° señala "las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su **comprobación objetiva en el procedimiento laboral**, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil, que tales hechos pudieran revestir", en el caso no está acreditado que el demandante haya cometido falta grave.

II. Que, las cartas de fajas 106 a 108, no ha cumplido lo establecido por el Art. 32° T.U.O. del Decreto Legislativo 728; en razón de que no ha sido recepcionado por el demandante, sino que existe una firma de C persona distinta al actor; y al pie del documento aparece acreditado "el presente documento se entregó al Sr. D, se negó a firmar el cargo", la norma antes señalada, establece "...si el trabajador se negara a recibir será remitida por medio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos(...)". el cual no ha sido recepcionado por lo que no puede tener efectos jurídicos. máxime si la falta atribuida en la Carta de fojas 106, es genérica, lo que no ha sido acreditada; tampoco ha sido alegada en la contestación de la demanda.

8.6.- Que, además debe tenerse en cuenta que con fecha anterior a su despido el 14 de julio del 2015 a las 23:00 horas aproximadamente. el lugar donde laboraba el actor fue objeto de asalto y robo, por parte de dos sujetos reduciendo al personal de turno que era el actor D, conforme a los documentos de fojas 9, 57, 58 a 62.

8.7.- Consecuentemente, el actor tiene derecho al pago de la Indemnización por Despido Arbitrario, cuyo pago de indemnización se da cuando se produce un despido arbitrario realizado sin haberse expresado causa, sin haberse cumplido con el procedimiento del despido o no poderse demostrar la causa justa en juicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR., en ese sentido, "según nuestra legislación, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en el proceso judicial, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones como única reparación por el daño sufrido': por tanto. debe ser amparado este extremo de la demanda.

8.8.- La remuneración en caso de despido arbitrario de un contrato a plazo indeterminado es una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de este año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superando el periodo de prueba.

ANOS 825.00 X 1,5= 1,237.50 X 4	4,950.00
MESES : 1,237.50 / 12 * 7	721.87
DIAS : 1237.50 / 360x15	51.56
TOTAL INDENMIZACIÓN	51.56
TOPE MÁXIMO: 1,237.50 X 12	14,850.00

Noveno.- Respecto a la Indemnización por Daño Moral y Psicológico:

9.1.- Que. el demandante sostiene que por el daño moral y psicológico debe indemnizarse hasta por la suma de S/. 50,000 00 Nuevos Soles, conforme se desprende el sexto fundamento que indica.

Por lo expuesto en el tercer fundamento:

"... me ha generado una gran depresión psicológica y daño moral, así como también el de mi familia, todo ello por la actitud maliciosa, dolosa por parte de los representantes legales de la empresa, igualmente el despido efectuado, me ha perjudicado en mi vida de relación familiar y vecinal, pues me veo impedido de participar en las actividades que programan por motivo de las fiestas navideñas, estimo que la demandada por el daño moral y psicológico causado a mi persona y los integrantes de mi familia, debe de indemnizarse hasta por la suma de S/. 50,000.00 Nuevos Soles, dinero que servirá para efectuar los gastos para los tratamientos recomendados a la accionante y familia, y así alcanzar su moral desarrollo."

9.2.- No existe medio probatorio suficiente que acredite que efectivamente la demandante sufrió de **depresión psicológica y daño moral**, como alega en su demanda, dado que estos daños de carácter extrapatrimonial no puede *presumirse* sino que debe ser acreditado: *i)* La Depresión Psicológica, debe acreditarse con un informe que acredita los exámenes, o test psicológicos practicados y el tratamiento ordenado al actor, respecto a la causa de despido arbitrario, por un de un especialista u otro, que no se ha acreditado en autos; si bien a fojas 76, existe un informe psicológico, el mismo que ha sido practicado en la investigación fiscal respecto al asalto y robo, en grado de tentativa realizada el 15 de julio del 2015, *ii)* Respecto al Daño Moral, tampoco existe medio probatorio o hechos concretos que constituyan indicativos de dicho daño que haya afectado gravemente en cuanto(a su aflicción, sentimiento de culpa, dolor etc), por el despido; en este sentido La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, **Casación Nro. 139-2014 - La Libertad'** ha establecido:

"Si bien no se exige prueba precisa del daño extrapatrimonial sufrido por la víctima, para su cuantificación, ello no exige de la carga que tiene el demandante de acreditar la existencia de hechos concretos, que constituyan indicativos inequívocos de la producción del daño moral (...)" (subrayado es nuestro)

En ese sentido el trabajador tiene la obligación de acreditar los daños reclamados de carácter extrapatrimonial lo cual al no haber cumplido con aportar la carga probatoria mínima, se establece el Art. 23.1 conforme al numeral "c" del artículo 23.3 de la Ley Procesal de Trabajo, este extremo debe desestimarse; si bien en los alegatos finales el abogado del demandante ha señalado que *el* daño reclamado se encuentra acreditado con las declaraciones testimoniales y copia de denuncia de asalto, estas no resultan pertinentes y suficientes para acreditar el daño.

Por último, ha señalado el demandante que el monto solicitado por la indemnización requiere para solventar gastos de los tratamientos sin embargo no ha presentado medio probatorio alguno que acredite cuales son los tratamientos.

Décimo. - Respecto a las pretensiones accesorias:

10.1.- Pago de Intereses Legales: En cuanto al extremo de pago de intereses legales, cabe precisar que en materia laboral el interés legal está regulada por el Decreto Ley N° 25920, cuyo artículo 3° señala que: "El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. sin que sea necesario que el trabajador afectado exija judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño".

Además, de conformidad con el artículo 56° del TUO del Decreto Legislativo N° 650. la emplazada debe pagar los intereses financieros respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios: siendo esto así, **la entidad demandada está obligada a abonar dichos intereses que se deben liquidar en ejecución de sentencia**

10.2.- Costas y Costos del Proceso: Con relación al pago de estos conceptos, el **artículo 14° de la Ley N° 29497**, Nueva Ley Procesal del Trabajo refiere que: "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración sí, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar". Siendo así, se advierte que en este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la parte demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costas y costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación del artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la empresa demandada..

Décimo Primero.- Que, sumados los importes parciales antes dilucidados se tiene la suma total ascendente a **S/. 28,835.95 (veintiocho mil ochocientos treinta y cinco con noventa y cinco céntimos)** que deberá **Cumplir** con pagar la demandada EMPRESA DE ESTACIÓN DE SERVICIOS Y GASEOCENTRO LA PERRICHOLI, a través de su representante legal a la demandante D, por los conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, vacaciones trunca e indemnización, gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad, y asignación familiar.

Que, la entidad demandada debe Cumplir con el pago de intereses de conformidad con el artículo 56° del TUO del Decreto Legislativo N° 650 respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios: así como, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920 respecto a los demás conceptos, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

Cuadro diseñado por la docente asesora DLMR.

Fuente. Sentencia Primera Instancia, Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco.

Nota 1. El cumplimiento de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho fueron identificados en el texto de la de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa fue duplicado, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

LECTURA. El cuadro N° 2 revela que la **parte considerativa de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que se ubican en el rango de: *muy alta* calidad, respectivamente. En el caso de la motivación de los hechos, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5: *la selección de los hechos probados e improbados; la fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.* En cuanto a la motivación del derecho, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 5: *las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones que se orientan a explicar las reglas de interpretación utilizadas; las razones que se orientan a respetar los derechos fundamentales; y las razones que se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión, y la claridad.*

<p>Presentación de la decisión</p>	<p>3. INFUNDADA respecto a las pretensiones de indemnización por Daño moral y psicológico. 4. Con costos y costas del proceso. 5. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución se ejecute en los términos antes señalados. NOTIFIQUESE conforme a ley.-</p>	<p><i>expresiones ofrecidas</i>). Si cumple 1. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple 4. El contenido del 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. El contenido del pronunciamiento 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. Si cumple</i></p>					<p>X</p>					<p>10</p>
---	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	------------------

Cuadro diseñado por la docente asesora DLMR.

Fuente. Sentencia Primera Instancia, Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la Aplicación del Principio de Congruencia y de la Descripción de la decisión fueron identificados en el texto de la de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro N° 3 revela que la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubican en el rango de: *muy alta* y *muy alta* calidad, respectivamente. En el caso de la aplicación del principio de congruencia, de los 5 parámetros se cumplieron los 5: *la resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas; la resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; la correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad.* En cuanto a la descripción de la decisión, de los 5 parámetros se cumplieron 5: *el contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, y la claridad.*

Cuadro N° 4

CALIDAD DE LA PARTE EXPOSITIVA CON ÉNFASIS EN LA INTRODUCCIÓN Y LA POSTURA DE LAS PARTES DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EXPEDIENTE N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE EXPOSITIVA				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>EXP. N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01 <u>PROCEDE: LEONCIO PRADO.</u></p> <p><u>Resolución Número: 17</u> Huánuco, once de julio del año dos mil diecisiete. -</p> <p><u>VISTOS Y OIDOS:</u> En Audiencia Pública, en la fecha programada, y luego de producida la votación con arreglo a ley se emite la siguiente sentencia:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas,</i></p>		X								

	<p>I. ASUNTO: Viene en grado de apelación: La Sentencia N° 34-2017 contenida en la Resolución N° 12 de fecha 27 de marzo del 2017, de fojas 178 al 192, y aclarado por Resolución N° 13 de fecha 28 de marzo del 2017, de fojas 195 a 196, ambas emitidas por el Primer Juzgado Civil de Leoncio Prado, que FALLA:</p> <p>1. Declarando FUNDADA [en parte] la demanda interpuesta a fojas 15 a 37, por D, contra la Empresa Estación de Servicios y Gasocentro La Perricholi SRL, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios.</p> <p>2. Se declara la existencia del vínculo laboral, en consecuencia, Ordena que la entidad demandada a través de su representante legal abone [al] demandante la suma de S/. 25,669.09 (veinticinco mil seiscientos sesenta y nueve soles con nueve céntimos), por los conceptos de Indemnización por Despido Arbitrario (S/. 5,723.43), compensación por tiempo de servidos (S/. 4,339.26), vacaciones no gozadas, vacaciones trucas e Indemnización (Si. 5.960.62), gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad (S/. 8,063.28) y asignación familiar (SI. 3,982.50), descontando los pagos a cuenta ascendente a la suma de S/. 2,400.00. más pago de intereses legales laborales, Infundada el pago de escolaridad. Infundada respecto al exceso del monto demandado.</p>	<p><i>advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>										
<p>Postura de las partes</p>	<p>vacaciones trucas e Indemnización (Si. 5.960.62), gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad (S/. 8,063.28) y asignación familiar (SI. 3,982.50), descontando los pagos a cuenta ascendente a la suma de S/. 2,400.00. más pago de intereses legales laborales, Infundada el pago de escolaridad. Infundada respecto al exceso del monto demandado.</p> <p>3. Infundada respecto a las pretensiones de indemnización por Daño moral y Psicológico.</p> <p>4. Con costos y costas del proceso.</p> <p>5. Notifíquese conforme a ley.-</p>	<p>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. No cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>			<p>X</p>					<p>5</p>		

Cuadro diseñado por la docente asesora DLMR.

Fuente: Sentencia de Segunda Instancia, Expediente N° 00775-2015-01217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes fueron identificados en el texto de la de la parte expositiva.

LECTURA. El cuadro N° 4 revela que la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** se ubica en el rango de **mediana** calidad. Lo que se deriva de la calidad de la -introducción, y la postura de las partes, que se ubican en el rango de: *baja y mediana* calidad, respectivamente. En el caso de la introducción, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 2: *el asunto, y la claridad*, más no así 3: *el encabezamiento; la individualización de las partes; y los aspectos del proceso*. En cuanto a la postura de las partes, de los 5 parámetros se cumplieron 3: *se evidencia el objeto de la impugnación; la evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y la claridad*; más no así 2: *la congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; la formulación de las pretensiones de la parte contraria al impugnante*.

Cuadro N° 5

CALIDAD DE LA PARTE CONSIDERATIVA CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS Y LA MOTIVACIÓN DEL DERECHO DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EXPEDIENTE N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO.

SUB DIMENSIÓN	EVIDENCIA EMPÍRICA	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES					CALIFICACIÓN Y RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN: PARTE CONSIDERATIVA				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1-4]	[5-8]	[7-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p align="center">II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:</p> <p>La Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi S.R.L. debidamente representado por su Gerente General B, mediante escrito de fojas 219 al 227, interpone recurso de apelación contra la citada sentencia a fin de que se revoque o se declare nula, en atención a los siguientes fundamentos:</p> <p>Que, de la resolución materia de alzada se advierte que esta contraviene y vulnera principios procesales como son: inmediación, oralidad y debido proceso.</p> <p>Que, los medios probatorios deben presentarse oportunamente en los actos postulatorios; sin embargo el A Quo en su quinto considerando hace alusión a lo siguiente: "Dicho documento antes referido se encuentra corroborado con los recibos de pago (..) admitidos como prueba extemporánea de la Audiencia de Juzgamiento de fojas 157 al 162", incurriendo de esta manera en nulidad insalvable, que contraviene el debido proceso toda vez que se vulneró el tercer párrafo del artículo 21° de la ley procesal laboral.</p> <p>Que, la motivación es exigida en proporción a los términos expuestos, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables; en suma garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y proporcionado con los hechos que al juez corresponde resolver; en dicho contexto no motivar las resoluciones conforme a las exigencias de la constitución, se incurre in vicio susceptible de nulidad, como en el presente caso, que no existe una motivación coherente ni mucho menos acorde con lo dispuesto en la parte resolutiva.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para</i></p>										

	<p>Que, se advierte de la sentencia que ha sido dictaminada incongruentemente, con lo que respecta al punto quinto: "... el tiempo laborado por la demandante fue desde el 01 de abril del 2011 hasta el 30 de noviembre del 2015" amparándose con medios probatorios extemporáneos (recibos de pago) y con el certificado de trabajo; sin embargo, no se tomó en consideración las pruebas ofrecidas por esta parte.</p> <p>Con lo que respecta al cálculo de la CTS. Vacaciones, Gratificaciones y Asignación Familiar, se advierte que estas no fueron calculadas [con el] monto que el demandante percibía como trabajador de su empresa (S/. 750.00). es decir, se liquidaron dichos beneficios laborales sobre una base distinta.</p> <p>Que, además si nunca ha existido un contrato de trabajo con el] actor, como pretende que se le reconozca derechos laborales, [lo cual] resulta algo ilógico y se aparta de todo principio jurídico.</p> <p>II. CONSIDERANDO:</p> <p>1. El derecho a un debido proceso implica el respeto, dentro del proceso a todos los derechos garantías mínimas para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia. Tal es el caso del derecho de pluralidad de instancias, mediante el cual se garantiza a todo justiciable, la protección de sus derechos y obligaciones de cualquier orden, toda vez que si bien una instancia (el A Quo) expide la sentencia, la otra distinta (Ad Quem) la revista, otorga mayor garantía a la administración de justicia.</p> <p>1. La doble instancia presta pues, seguridad y garantía a los litigantes, ya que permite evitar los errores judiciales y las conductas dolosas o culposas de los Jueces de primera instancia en la emisión de las resoluciones judiciales, estando facultado el superior para enmendar o subsanar los errores en el procedimiento o en la aplicación del derecho sustantivo.</p> <p>2. Conforme lo previsto en el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado. La resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.</p> <p>3. Debe resaltarse el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial, no necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>4. Siendo así, a efectos de un adecuado análisis del recurso de apelación, resulta trascendente partir de las pretensiones principales y accesorias del demandante, formulada en su escrito de demanda de fojas 15 al 37, y oralizada en la Audiencia de Juzgamiento Laboral con fecha 18 de Marzo del 2017, consistentes en las siguientes pretensiones:</p> <p>Principal [Única]: La declaración del vínculo laboral sujeto al Régimen del Decreto Legislativo N° 728 entre el recurrente y la entidad emplazada, por el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el 30 de noviembre del 2015.</p>	<p>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. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple</p>				X						
Motivación del Derecho	<p>1. Las razones se orientan a evienciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas</p>											

Primera: Pago de Beneficios Sociales (compensación por tiempo de servicios, compensación vacacional e indemnización, gratificaciones, bonificación por escolaridad y asignación familiar), más intereses legales y financieros para la CTS, con costos y costas.

Segunda: Se declare arbitrario el despido sufrido con fecha 15 de noviembre del 2015 y se disponga el pago de indemnización por despido arbitrario en la suma de S/. 9,000.00 soles.

Tercera: Indemnización por Daño Moral y Psicológico en la suma de S/. 50.000.00 soles.

Con tal fin, alega básicamente el demandante en la referida Audiencia de Juzgamiento que, ingresó a trabajar para su ex empleadora, Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL, mediante un contrato laboral verbal, bajo subordinación del Administrador C, en el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015 (fecha de su despido arbitrare) y que se ha desempeñado como expendedor de combustible y gas, en una jornada laboral desde las 09:30 de la noche hasta las 6:00 de la mañana de lunes a domingo; señala asimismo que, el despido inferido a su persona por parte de la emplazada le ha dejado sin ingresos económicos para su propio sustento, el de su esposa y de sus dos menores hijos, así como se ha quedado sin medios económicos para su alimentación, vestimenta. pago de la mensualidad escolar, pasajes, etc.; y, que ha sufrido un asalto a mano armada donde le agredieron físicamente y que los gastos médicos no fueron reconocidos por la demandada. Además refiere que el despido inferido a su persona por parte de la emplazada le ha generado una gran depresión psicológica y daño moral, así como también al de su familia.

Cabe señalar que, admitida a trámite la demanda por Resolución N° 01, la empresa demandada empresa "Estación De Servicios Y Gasocentro La Perricholi Srl", representado por su gerente B, contesta la demanda a fin de que sea declarada Fundada en Parte en atención a los fundamentos que allí expone.

5. El principio de congruencia procesal implica por un lado que el Juez (Superior no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación del Magistrado es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios'.

Pronunciamiento respecto a la apelación de la Sentencia Nro. 34-2017:

6. En el caso de autos, se plantea un proceso laboral, que se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral. por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional. imparte justicia laboral; entendiéndose por proceso laboral el concebido para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente-2, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva. sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

7. Respecto a la totalidad de los argumentos de apelación contenido en los fundamentos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de su pedido de nulidad de sentencia: así como, los fundamentos errores de hecho y de derecho primero. segundo y tercero sostenido por la parte apelante, estos deben ser desestimados por las siguientes razones:

a) Que, conforme al artículo 111 del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - "Nueva Ley Procesal del Trabajo". se tiene 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 procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma. interpretan los requisitos y presupuestos procesales en

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. Las razones 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).**No cumple**

X

Además, el papel del Juez en este nuevo proceso es preponderante, no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma le asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento; sin dejar de lado que, quien protege al trabajador es la Ley no el Juez Superior, que es el proceso el que desiguala con finalidad tuitiva, no el Magistrado, quien debe ser imparcial y ajustar su conducta y su criterio a la verdad y a la Justicia. En tal sentido el argumento referido a que "de la resolución materia de alzada se advierte que esta contraviene y vulnera principios procesales como son: inmediación, oralidad y debido proceso' debe ser rechazada.

b) Que, el argumento sostenido por el apelante respecto a que el juzgador ha admitido medios probatorios extemporáneos, por lo que considera que se está 'incurriendo de esta manera en nulidad insalvable, que contraviene el debido proceso toda vez que se vulneró el tercer párrafo del artículo 21° de la ley procesal laboral"; sin embargo, el propio artículo 210 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su último párrafo señala textualmente que en ningún caso, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada, ya que estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia; en tal sentido debe desestimarse el argumento del apelante, tanto más que este Colegiado considera no tomar en cuenta todos los medios probatorios aportados al proceso de manera extemporánea.

c) Que, se evidencia de la recurrida que tiene una debida motivación: es decir se verifica que en la sentencia apelada que el juzgador ha cumplido con una debida motivación coherente al redactar la resolución materia de análisis, es más la parte considerativa guarda relación con la parte decisoria.

d) Que, se verifica de la sentencia recurrida con respecto al periodo determinado por el Juez del proceso, que, no ha sido dictaminado incongruentemente al no haberse tomado en consideración las pruebas ofrecidas por la demandada, más aún que, fue su mismo Gerente Administrativo C quien ha suscrito la Constancia de Trabajo de fojas 04, de donde se advierte que el accionante habría laborado desde el 01 de abril del 2011. Máxime que la demandada al contestar la demanda solicitó que se declare Fundada en parte dicha demanda.

e) Que, respecto al argumento referido que los beneficios laborales fueron liquidados sobre una base distinta al monto de S/. 750.00 que percibía el trabajador demandante, debe desestimarse dicho argumento, dado que se verifica de la sentencia apelada que las liquidaciones de los beneficios sociales fueron liquidados correctamente, además sí fue considerado como parte de la remuneración computable el monto de S/. 750.00 soles percibida por el accionante durante el periodo laborado en la emplazada, adicionalmente a ello se incrementó el importe de S/. 75.00 soles por corresponder al concepto de asignación familiar. Resultando la suma de S/. 825.00 soles como remuneración computable; siendo dicha remuneración computable la base real sobre la cual el Juez del proceso ha efectuado las liquidaciones de los rubros que comprenden los beneficios sociales demandados.

f) Con respecto al argumento sostenido que: "nunca ha existido un contrato de trabajo con el actor, como pretende que se le reconozca derechos laborales, [lo cual] resulta algo ilógico y se aparta de todo principio jurídico"; debe ser desestimada, por cuanto el representante legal de la parte demandada reconoce que la demandante laboró para su representada en su escrito de contestación de demanda; además, en dicho escrito la emplazada ha determinado pago por concepto de vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios a favor del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada; así como ha presentado como medio probatorio la empresa demandada el "pago de beneficios" laborales de fojas 109, con la que se corrobora que el accionante fue trabajador de la demandada.

Respecto a la Pretensión Principal [Única]: (La declaración del vínculo laboral sujeto al Régimen del Decreto Legislativo N° 728 entre el recurrente y la entidad emplazada, por el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el 30 de noviembre del 2015)

8. Debe tenerse en cuenta que, en el caso de autos no existe contradicción con respecto a la existencia de un vínculo laboral entre el accionante y la empresa demandada, ya que ambos reconocen una prestación de servicios durante un periodo continuo, pero, la controversia versa con respecto a la fecha de inicio y cese de labores, pues mientras que el accionante señala haber ingresado a laborar en la Empresa "Estación de Servicio y Gasocentro La Pericholi SRL" el 01 de abril del 2011 y cesó el 30 de noviembre del 2015. la empresa demandada indica que dicha versión es falsa, pues el demandante sólo laboró desde el 01 de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015.

9. Al respecto, es menester aclarar que los hechos que son materia de esta controversia se rigen por las normas establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y que el Código Procesal Civil sólo se aplicará de manera supletoria, siempre y cuando no vulnere la naturaleza del proceso laboral, de tal manera, que en el presente caso sólo resulta aplicable el artículo 23° de la referida ley procesal del trabajo, que señala lo siguiente: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión. o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetas a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, (...)".

10. En tal sentido, se verifica de la Constancia de Trabajo (fojas 04), suscrito por el Gerente Administrativo de la empresa demandada, que, el demandante D habría laborado para la empresa "Estación de Servicio y Gasocentro la Perricholi SRL" como expendedor de combustibles, percibiendo un sueldo de S/. 750.00 soles mensual, desde el 01 de abril del 2011 hasta la fecha (09 de julio del 2013, fecha de expedida la referida constancia).

Además, del escrito de contestación de la demanda (fojas 129) se advierte de lo señalado por la demandada, que el accionante laboró para su representada desde el primero de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015; y del documental "Orden de Inspección N° 695-2015-SUNAFIL/IRE-HUA" (fojas 103) presentado al proceso por la propia empresa demandada, se verifica de dicho documento en su manifestación del trabajador, que este habría trabajado desde abril del 2011, no objetada por la representante legal de la empresa demandada, tampoco indicada en el rubro de observaciones; y. que del mismo documental se verifica del dicho del empleador que por mutuo acuerdo ponen punto final a su contrato laboral señalando al día 15 de noviembre del 2011.

11. De lo que se concluye, que el periodo laborado por el demandante fue desde el 01 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015: por lo corresponde reconocer al demandante el vínculo laboral que es materia de su pretensión principal, bajo el régimen laboral de la Actividad Privada'.

Respecto a la Primera Pretensión Accesorias: (Pago de Beneficios Sociales: compensación por tiempo de servicios, compensación vacacional e indemnización, gratificaciones, bonificación por escolaridad y asignación familiar, más intereses legales y financieros para la CTS, con costos y costas).

12. Por consiguiente, habiéndose reconocido el vínculo laboral entre las partes y establecido el periodo laborado del demandante, debe efectuarse las liquidaciones de cada uno de los rubros demandados por el accionante dado que estos se encuentran tutelados por las normas constitucionales (artículos 23°, 24° y 26°), siendo su liquidación de los Beneficios Sociales como sigue:

En cuanto a la pretensión de [Depósito] de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS),

debe tenerse en cuenta que se liquidan semestralmente por su temporalidad conforme a las disposiciones del TUO del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001- 7-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-97-TR. Siendo así, amparando la demanda en este extremo. debe liquidarse como sigue:

PERIODO LABORADO	SUELDO	ASIGN. FAMILIAR	PROMEDIO DE GRATIFICACION	REMUNERACION COMPUTU	/ 12 MESES X N° MESES	CT5. A PAGAR
Del 01/04/2011 al 30/04/2011	750.00	60.00	0.00	810.00	/12 x 1	67.50
De.101/05/2011. al 31/10/2011	750.00	67.50	136.25	951.75	/121 6	476.88
Del 01/11/2011 al 30/04/2012	750.00	67.50	136.25	953.75	/12 x 6	476.88
Del 01/05/2012 al 31/10/2012	750.00	75.00	137.50	962.50	/12 x 6	481.25
Del 01/11/2012 al 30/04/2013	750.00	75.00	137.50	962.50	/12 a 6	481.25
Del 01/05/2013 al 31/10/2013	750.00	75.00	137.50	962.50	/12 x 6	481.25
Del 01/11/2013 al 30/04/2014	750.00	75.00	137.50	962.50	/12 x 6	481.25
Del 01/05/2014 al 31/10/2014	750.00	75.00	137.50	962.50	/12 x 6	481.25
Del 01/11/2014 al 30/04/2015	750.00	75.00	137.50	962.50	/12 x 6	481.75
Del 01/05/2015 al 15/11/2015	750.00	75.00	137.50	962.50	6my3_5d	57135
S/.						S/4,430.10

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de S/. 4,430.10 (cuatro mil cuatrocientos treinta soles con diez céntimos); si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto diferente, ésta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

Respecto a la pretensión de pago del Derecho Vacacional (Compensación Vacacional, Vacaciones Truncas e Indemnización), cabe señalar que dichos conceptos se encuentran reguladas por el Decreto Legislativo N° 713. Siendo así, amparando la demanda en este extremo, debe liquidarse como sigue:

PERIODO VACACIONAL	suel do	Asig n. fami	Rem un eración compu	Record laboral devengado	Indemnizac ión vacacional	MONTO DEVENGADO
Del 01/04/2011 al 31/03/2012	750.00	67.50	817.50	12 meses	81750	1,635.00
Del 01/04/2012 al 31/03/2013	750.00	75.00	825.00	12 meses	82500	1,650.00
Del 01/04/2013 al 31/03/2014	750.00	75.00	825.00	12 meses	82500	1,650.00
Del 01/04/2014 al 31/03/2015	750.00	75.00	825.00	12 meses	000	825
Del 01/04/2015 al 15/11/2015	750.00	75.00	825.00	7my15d	000	515.62
TOTAL, DE VACACIONES					S/.	6,275.62

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de SI. 6,275.62 (seis mil doscientos setenta y cinco soles con sesenta y dos céntimos); si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto diferente, ésta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

Respecto a la pretensión de pago de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, debe indicarse que se encuentran reguladas por los artículos 1 2° y 7° de la Ley N° 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Siendo así, amparando la demanda en este extremo, debe liquidarse como sigue:

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD						
	Gratificaciones	SUELDO	ASIG. FAMIL	REMUN. COMPUT.	MESES/ DIAS	Gratificaciones FF.PP. Y NAVIDAD
	Truncas, Fiestas Patrias 2011	750.00	60.00	810.00	/ 6 x 3	405.00
	Navidad 2011	750.00	67.50	817.50	/6x 6	817.50
	Fiestas Patrias 2012	750.00	75.00	825.00	/ 6 x 6	825.00
	Navidad 2012	750.00	75.00	825.00	/6x 6	825.00
	Fiestas Patrias 2013	750.00	75.00	825.00	/6 x 6	325.00
	Navidad 2013	750.00	75.00	825.00	/6 x 6	825.00
	Fiestas Patrias 2014	753.00	75.00	825.00	/6x 6	825.00
	Navidad 2014	750.00	75.00	825.00	/ 6 x 6	825.00
	Fiestas Patrias 2015	750.00	75.00	825.00	/ 6 x 6	825.00
	Truncas, Navidad 2015	750.00	75.00	825.00	4 m y 15 d	618.75
TOTAL GRATIFICACIONES:						S/. 7,616.25

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de SI. 7,616.25 (siete mil seiscientos dieciséis soles con veinticinco céntimos). si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto superior, ésta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

d) Respecto a la pretensión de pago de Asignación Familiar determinado por el Juez del proceso en la suma de SI. 3,982.50 soles y en cuanto a la declaratoria de infundada el extremo de Bonificación por Escolaridad, este Colegiado considera que se encuentran sujetos a mérito de lo actuado y a derecho: por lo que implica la necesidad de confirmar dichos extremos de la resolución apelada.

e) En consecuencia, resulta la suma de S/. 22,304.47 soles a cuya suma se debe deducir el importe de SI. 2,400.00 soles pagado por la demandada (fojas 109), resultando la suma total de SI. 19,904.47 (diecinueve mil novecientos cuatro soles con cuarenta y siete céntimos) que deberá cumplir con pagar a favor del accionante el representante legal de la demandada Empresa "Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL.

f) Respecto a la pretensión de pago de intereses legales, debe indicarse su pago está reconocido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en su artículo 31° in fine; siendo así la empresa ICIP demandada está obligada a cumplir con pagar los intereses legales a favor del accionante, las cuales deben ser liquidadas en ejecución de sentencia. Sin embargo, debe precisarse que el pago de intereses con respecto a la compensación por tiempo de servicios deberá ser liquidada de conformidad al artículo 56° del Decreto Supremo N° 01-97-TR y de conformidad con el Decreto Ley N° 25920 con respecto a los demás conceptos.

g) Con relación al pago de las costas y costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del trabajo N° 29497 indica que: "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal LURP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar; en tal sentido, la empresa demandada deberá pagar las costas y costos del proceso a favor del accionante.

Respecto a la Segunda Pretensión Accesorio: (Se declare arbitrario el despido sufrido con fecha 15 de noviembre del 2015 y se disponga el pago de indemnización por despido arbitrario de S/. 9,000.00).

13. El artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993 prevé que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En función a lo previsto en el referido artículo 27° de la Constitución, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) prevé, como regla en su artículo 34° el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores. son los llamados despidos nulos.

14. Ahora bien, conforme a la LPCL, la indemnización se confiere cuando el despido de un trabajador se produce por una causal no prevista en las normas legales, o cuando no se cumple con las formalidades establecidas (por ejemplo, para que proceda el despido, éste siempre debe ser comunicado por escrito). Entonces, estamos ante una sanción, ante un acto arbitrario del empleador, tal como indica la Sentencia Casatoria N° 399-995 emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.

Para ello, corresponde evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario, en atención a los criterios de procedibilidad establecidas en los fundamentos 7 al 20 de la STC N° 00206-2005- PAITC, que constituyen precedente vinculante.

15. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política. Por lo que este Colegiado estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: (i) el de acceder a un puesto de trabajo, y, (ii) el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

16. Asimismo, nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, hace referencia a las causas de extinción, entre los que se considera el despido. el que define como terminación del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador y que esté vinculada con la capacidad o conducta de la trabajadora, como puede ser falta grave —lo cual no fueron acreditados, toda vez que la carta de imputación de falta grave y carta de aviso de fojas 107 y 108, respectivamente, fueron recibidos por persona distinta al ex trabajador demandante. es más lo recibe el señor C persona distinta, siendo éste otro trabajador de la empresa demandada-, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los derechos esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral: entre los que se consideran al incumplimiento de las obligaciones laborales de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, que revistan gravedad.

17. Siendo así, en el presente caso al haber superado el periodo de prueba ampliamente el accionante, puesto que el vínculo laboral entre las partes era de manera ininterrumpida desde el 01 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015, sólo procedía ser despedida por causa justa relacionada a su conducta o capacidad, tal como lo prevé los artículos 23°. 24' y 31° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, resulta amparable la pretensión de pago de indemnización por Despido Arbitrario, cuya liquidación será conforme lo establece el artículo 38° del referido Decreto Legislativo, a razón de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, y las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, como sigue:

PERIODO LABORADO	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	RÉCORD LABORAL DEVENGADO	IMPORTE (RC x 1.5 / 12 x N° MESES)
01/04/2011 al 31/03/2015	825.00	cuatro (04) años	4,950.00
01/04/2015 al 31/10/2015	825.00	siete (07) meses	721.87
01/11/2015 a 15/11/2015	825.00	quince (15) días	51.56
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:			S 5,723.43

Del cuadro anterior. se tiene el importe total de SI. 5,723.43 (cinco mil setecientos veintitrés soles con cuarenta y tres céntimos) que deberá pagar a favor del accionante el representante legal de la demandada Empresa "Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses desde la fecha de la presente sentencia hasta la fecha de pago.

18. Finalmente, si bien mediante recurso de apelación "el pedido de la demandada es que sea declarada nulo la sentencia materia de alzada sobre los derechos laborales" (fajas 220), indicando que contraviene, vulnera principios procesales y otros; sin embargo, este Colegiado considera que la decisión arribada y fundamentada en la apelada no amerita la nulidad. es más debe continuarse con el proceso a mayor razón por los principios de economía, celeridad, trascendencia y convalidación procesal que inspira el nuevo modelo procesal laboral; empero, en cuanto a otros argumentos señalados en su escrito de apelación por la parte demandante, éste Colegiado considera que se ha resueno el fondo de la Litis conforme a ley. tal como se expuso en los fundamentos de la presente sentencia y que dichos argumentos no desvirtúan la misma; por tanto, la sentencia recurrida debe ser confirmada.

Cuadro diseñado por la docente asesora DLMR.

Fuente. Sentencia de Segunda Instancia-Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, Distrito Judicial de Huánuco.

Nota 1. El cumplimiento de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho fueron identificados en el texto de la de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa fueron duplicados, por la relevancia y complejidad que exige su elaboración.

LECTURA. El cuadro N° 5 revela que la **parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** se ubica en el rango de **alta** calidad.

Lo que se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que se ubican en el rubro de: *alta* calidad respectivamente. En el caso de –la motivación de los hechos, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 4: *la selección de los hechos probados e improbados; la fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; y la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia;* más no así de 1: *la claridad;* En cuanto a la motivación del derecho, de los 5 parámetros previstos se cumplieron 4: *las razones que se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes (del apelante), del caso concreto; las razones que se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión, las razones que se orientan a explicar las reglas de interpretación utilizadas; y las razones que se orientan a respetar los derechos fundamentales;* más no así de 1: *la claridad.*

	<p>REVOCARON: La citada sentencia en el extremo que Ordena que la entidad demandada a través de su representante legal abone [al] demandante la suma de S/. 25,669.09 (veinticinco mil seiscientos sesenta y nueve soles con nueve céntimos), por los conceptos de Indemnización por Despido Arbitrario (S/. 5,723.43), compensación por tiempo de servicios (SI. 4,339.26), vacaciones no gozadas, vacaciones trunca e Indemnización (S/, 5,960.62), gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad (Si. 8,063,28) y asignación familiar (S/. 3,982,50). descontando los pagos a cuenta ascendente a la suma de S/. 2,400.00, más pago de intereses legales laborales. Y Reformándola.</p>	<p><i>extranjerar, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>DISPONIERON: Que, el representante legal de la demandada Empresa 'Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL" Cumpla con pagar al demandante D, la suma de S/. 19,904.47 (diecinueve mil novecientos cuatro soles con cuarenta y siete céntimos) por concepto de compensación por tiempo de servicios, derecho vacacional, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, y asignación familiar; y la suma de S/. 5,723.43 (cinco mil setecientos veintitrés soles con cuarenta y tres céntimos) por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, más intereses legales.</p> <p>Notifíquese con las formalidades de ley y los Devolvieron. Juez Superior Ponente: señor H.</p>	<p>1. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El contenido del 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 contenido del 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. No cumple 5. El contenido del pronunciamiento 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. Si cumple</i></p>				<p>X</p>						<p>9</p>

Cuadro diseñado por la docente asesora DLMR.

Fuente. Sentencia de Segunda Instancia-Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, Distrito Judicial de Huánuco

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la Aplicación del Principio de Congruencia y de la Descripción de la decisión fueron identificados en el texto de la de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro N° 6 revela que la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** es de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubican en el rango de: *muy alta* y *alta* calidad, respectivamente. En el caso de la –aplicación del principio de congruencia, de los 5 parámetros se cumplieron 5: *el contenido del pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio del apelante, siendo en el presente caso las pretensiones del demandado; el contenido del pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio por el demandado; el contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa, de la misma sentencia, respectivamente, y la claridad;*. En cuanto a la descripción de la decisión, de los 5 parámetros se cumplieron 4: *el contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (siendo en este caso, donde se ordena que le corresponde cumplir con la obligación al demandado); y la claridad;* más no así de 1: *el contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.*

Cuadro N° 7

**CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO Y OTRO, EXPEDIENTE N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO.**

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE - (CALIDAD DE LA SENTENCIA)							
			RANGOS – SUBDIMENSIÓN							Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta										
			1	2	3	4	5										
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta							
										[7 - 8]						Alta	
		Postura de las partes					X			[5 - 6]						Mediana	
										[3 - 4]						Baja	
										[1 - 2]						Muy baja	
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		20	[17 - 20]						Muy alta	
							X			[13 - 16]						Alta	
		Motivación del derecho								[9 - 12]						Mediana	
								X								[5 - 8]	Baja
																[1 - 4]	Muy baja

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

Cuadro diseñado por la docente asesora DLMR.

Fuente. Sentencia Primera Instancia, Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco.

LECTURA. El cuadro N° 7 revela que la calidad de la **sentencia de primera instancia** sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización por Despido Arbitrario y otros, Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco, se encuentra en el rango de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de la parte **expositiva, considerativa y resolutive**, que se ubican en el rango de: *muy alta* calidad, respectivamente. Donde la calidad de **la parte expositiva**, proviene de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes se ubican en el rango de: *alta* y *muy alta* calidad, respectivamente. De, la calidad de **la parte considerativa**, donde la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se ubican en el rango de: *muy alta* y *muy alta* calidad, respectivamente. Y, de la calidad de **la parte resolutive**, donde la aplicación del principio de congruencia y la Descripción de la decisión, se ubican ambas en el rango de *muy alta* calidad, respectivamente.

Cuadro N° 8

CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EXPEDIENTE N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE HUANUCO.

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	SUBDIMENSIÓN DE LA VARIABLE	CALIFICACION					DIMENSIÓN	RANGOS DE CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN		RANGOS DE CALIFICACIÓN – DE LA VARIABLE (CALIDAD DE LA SENTENCIA)						
			RANGOS - SUBDIMENSIÓN						Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta										
			1	2	3	4	5										
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Parte expositiva	Introducción		X					[9 - 10]	Muy alta							
									[7 - 8]	Alta							
		Postura de las partes			X					[5 - 6]						Mediana	
										[3 - 4]						Baja	
										[1 - 2]						Muy baja	
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10								[17 - 20]	Muy alta
							X									[13 - 16]	Alta
		Motivación del derecho					X									[9-12]	Mediana
																[5 - 8]	Baja
																[1 - 4]	Muy baja
														30			

	Parte resolutive	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 docente asesora DLMR.

Fuente. Sentencia de Segunda Instancia, Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco.

LECTURA. El cuadro N° 8 revela que la Calidad de la **Sentencia de Segunda Instancia** sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario, Expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco, se ubica en el rango de **alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de la parte **expositiva, considerativa y resolutive** que se ubican en el rango de: *mediana, alta y muy alta* calidad, respectivamente. Donde la calidad de **la parte expositiva**, proviene de la calidad de: la *introducción*, y la *“postura de las partes”* que se ubican en el rango de *baja y mediana* calidad, respectivamente. De, la calidad de la **parte considerativa**, donde la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho; que se ubican en el rango de *alta* calidad, respectivamente. Y de la calidad de la **parte resolutive**, donde la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubican en el rango de *muy alta y alta* calidad, respectivamente.

Análisis de los resultados

De acuerdo a los resultados de la investigación, en el proceso judicial sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización por Despido Arbitrario y otros, existentes en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado Civil de Leoncio Prado, del Distrito Judicial de Huánuco, la sentencia de primera instancia se ubicó en el rango de *muy alta* calidad, mientras que la sentencia de segunda instancia en el rango de *alta* calidad, lo que se observa en los Cuadros N° 7 y 8, respectivamente.

Respecto a la sentencia de Primera Instancia. Su calidad se ubicó en el rango de *muy alta* calidad, la cual proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que se ubicaron en el rango de *muy alta*, calidad respectivamente, conforme se observa en los Cuadro N° 1, 2 y 3.

Dónde:

1. La calidad de su parte expositiva; proviene de los resultados de la calidad de la introducción y la postura de las partes, ~~que se ubicaron en el rango de:~~ *alta y muy alta* calidad respectivamente (Cuadro N° 1).

En cuanto a la “introducción, su calidad se ubicó en el rango de *alta*; porque se cumplieron 4 de 5 parámetros previstos, que son: la individualización de las partes, los aspectos del proceso, el asunto y la claridad, más no se cumplió: el encabezamiento.

En cuanto a “la postura de las partes”, su calidad se ubicó en el rango de *muy alta*; porque se cumplieron los 5 parámetros previstos, que son: la congruencia con la pretensión del demandante, la congruencia con la pretensión del demandado, la congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y la parte demandada, los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y –la claridad.

2. La calidad de su parte considerativa; proviene de los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que se ubicó en el rango de *muy alta* calidad, respectivamente (Cuadro N° 2).

En cuanto a la “motivación de los hechos”; se ubicó en el rango de *muy alta* calidad, porque se cumplieron los 5 parámetros previstos que son: la selección de los hechos probados e improbados, evidencia la fiabilidad de las pruebas, evidencia aplicación de la valoración conjunta; evidencia la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad.

En cuanto a “la motivación del derecho”; se ubicó en el rango de *muy alta* calidad, porque se cumplieron los 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada a sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; las razones se orientan explicar las reglas de interpretación utilizadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

3. La calidad de su parte resolutive; proviene de los resultados de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la presentación de la decisión, que se ubicaron en el rango de *muy alta* y *muy alta* calidad respectivamente (Cuadro N° 3).

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”; su calidad se ubicó en el rango de *muy alta*, porque se cumplieron los 5 parámetros previstos, que son: el contenido evidencia la resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas, el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, el contenido evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, el contenido evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

En cuanto a “la descripción de la decisión”, se ubicó en el rango de *muy alta* calidad, porque se cumplieron los 5 parámetros previstos, que son el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación; el contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso; la claridad.

De acuerdo a los resultados expuestos sobre la sentencia de primera instancia se puede agregar:

Sobre la parte expositiva:

Su calidad se ubicó en el rango de *muy alta* calidad, porque se cumplieron: la descripción de los actos procesales asegurando el proceso al que corresponde, como es la individualización de las partes, que no hay ningún acto pendiente en el proceso; el asunto que trata la sentencia, asimismo la congruencia con las pretensiones planteadas y los fundamentos de hecho que sustentan ambas posiciones, los puntos controvertidos respecto de los cuales el Juez va a resolver y la claridad, dejándose de cumplir el parámetro referente al encabezamiento, de lo que se advierte que, no facilitan la individualización de la sentencia, el número de orden dentro del expediente, así como no hace mención del Juez, desconociéndose por tanto la identidad del Juez en la sentencia. conforme así lo expone Sagastegui, (2003) al analizar el Art. 122 del Código Procesal Civil; en aplicación supletoria al caso; precisando que es un conjunto de datos que individualizan a la sentencia, lo que puede estar revelando que el contenido es producto de las tendencias en la práctica de la redacción de sentencias; asimismo conforme es de verse, busca una comunicación directa con las partes, que finalmente son reales destinatarios de su decisión; explica el conflicto central determinado en el desarrollo del proceso, esto es los puntos controvertidos que en este caso se encuentra señalado en la parte considerativa; que de hecho existieron, y existen en el proceso, y en la sentencia, las

cuales conforme expone Rioja, (s.f), los puntos controvertidos en el proceso, nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio, respecto a los cuales se ha pronunciado el Juez en el fallo.

Sobre la parte considerativa:

Su calidad se ubicó en el rango de *muy alta*; ya que se cumplieron todos los parámetros; de los que se puede destacar una apreciación de los hechos expuestos, las pretensiones, la selección de los hechos probados e improbadados, la fiabilidad y valoración de las pruebas, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia del Juez, la elección de la norma aplicada, la interpretación, orientándose a respetar los derechos fundamentales como es en el presente caso, el derecho al trabajo y a la irrenunciabilidad de sus Beneficios Sociales, aplica el principio de motivación conforme al artículo 12º de la Ley Orgánica del Poder Judicial que prescribe que todas las resoluciones, (...), son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan, asimismo conforme precisa Chanamé, (2009) los jueces están obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho, por lo que se advierte que el Juez emite razones de hecho y de derecho al motivar su decisión utilizando un lenguaje claro, sin tecnicismos; se puede decir que esto ha sido, probablemente; porque por definición la parte considerativa es la base para la toma de una decisión, en el caso concreto ha sido la pretensión del Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización por Despido Arbitrario y otros, respecto al cual ciertamente ha emitido las razones respectivas, motivando la resolución y el porqué del monto otorgado por los diversos conceptos correspondientes a los beneficios sociales de la demandante.

Sobre la parte resolutive:

Su calidad se ubicó en el rango de *muy alta*, ya que se cumplieron todos los parámetros, esto es aplicación del principio de congruencia y la descripción de la

decisión, toda vez que se observa respuesta única y exclusivamente a las pretensiones planteadas por las partes, tal como lo señala Ticona (1994), al precisar que el principio de Congruencia Procesal, consiste en sentenciar según lo alegado y probado por las partes, caso contrario incurriría en causal de nulidad, asimismo, es de advertir que hay claridad en el lenguaje y mención expresa de lo que se decide y manda; lo que revela que el juzgador ha sido cuidadoso de conservar la coherencia y respuesta a los planteamientos existentes y debatidos en el proceso, dando respuesta a las demandas y a las razones que las partes han planteado.

De acuerdo a lo expuesto, al margen de lo resuelto en segunda instancia, se puede afirmar que el juzgador se ha ceñido a las formalidades exigibles en la creación de la sentencia exponiendo desde el inicio datos que individualizan a la sentencia, identifican a las partes vinculantes, las posiciones expuestas en el proceso, explicitando que el proceso ha sido regular; para luego al entrar a la parte considerativa se exponga las razones de la decisión adoptada, lo cual es parecido a lo expuesto por Franciskovic y Torres (2012), al precisar que desde que hemos concebido el derecho como una ciencia racional, y por ende la motivación también lo es; no hemos considerado errores en la retórica como causal de arbitrariedad, ya que en la adecuada motivación de los hechos se rescata la importancia de la prueba, y de una correcta valoración de la misma, de lo que se puede advertir que la sentencia de primera instancia en base a los hallazgos se califica como de muy alta calidad, observándose que solo en la parte expositiva, respecto a la introducción no se cumple en cuanto a las formalidades, ya que no indica el número de orden dentro del expediente y tampoco hace mención del Juez en ninguna parte de su resolución, desconociéndose su identidad al emitir su fallo, sin embargo no es posible por tanto juzgar, calificar y determinar el fondo de la misma, porque eso implicaría vulnerar el Principio de Independencia del ejercicio de la función jurisdiccional.

Respecto a la sentencia de Segunda Instancia. Su calidad se ubicó en el rango de *alta*, proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que son mediana, alta y muy alta, respectivamente, conforme se observa en los Cuadros N° 4, 5 y 6, respectivamente.

Dónde:

1. La calidad de su parte expositiva; su calidad se ubicó en el rango de *mediana*, proviene de los resultados de la calidad de la introducción y la postura de las partes, que se ubicaron en el rango de: *baja* y *mediana* calidad respectivamente (Cuadro N° 4).

En cuanto a la “introducción, su calidad se ubicó en el rango de *baja*; porque se cumplieron 2 de 5 parámetros previstos, que son: el asunto y la claridad; no siendo así: el encabezamiento, la individualización de las partes, y los aspectos del proceso.

En cuanto a “la postura de las partes”, su calidad se ubicó en el rango de *mediana*; porque se cumplieron 3 de los 5 parámetros previstos, que son: evidencia el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quién formula la impugnación y la claridad; no siendo así: la congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación; la formulación de las pretensiones de la parte contraria al impugnante.

2. La calidad de su parte considerativa; su calidad se ubicó en el rango de *alta*, proviene de los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que se ubicaron en el rango de: *alta* y *alta calidad*, respectivamente (Cuadro N° 5).

En cuanto a la “motivación de los hechos”; se ubicó en el rango de *alta* calidad, porque se cumplieron 4 de los 5 parámetros previstos que son: la selección de los hechos probados e improbados, evidencia la fiabilidad de las pruebas, evidencia aplicación de la valoración conjunta; evidencia la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia no siendo así la claridad.

En cuanto a “la motivación del derecho”; se ubicó en el rango de *alta* calidad, porque se cumplieron 4 de los 5 parámetros previstos que son: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones de la parte apelante del caso concreto; establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión; las razones que se orientan a explicar las reglas de interpretación utilizada las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; no siendo así la claridad.

3. La calidad de su parte resolutive; su calidad se ubicó en el rango de *muy alta*, proviene de los resultados de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, se ubicaron en el rango de *muy alta* y *alta* calidad respectivamente (Cuadro N° 6).

En cuanto a la “aplicación del principio de congruencia”, su calidad se ubicó en el rango de *muy alta*, porque se cumplieron los 5 parámetros previstos, que son: El contenido del pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio, el contenido del pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio por el demandado, el contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, la evidencia que revela correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa, de la misma sentencia y la claridad.

En cuanto a “la descripción de la decisión”, se ubicó en el rango de *alta* calidad, porque se cumplieron 4 de los 5 parámetros previstos, que son el contenido del pronunciamiento que evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, el contenido del pronunciamiento que evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el contenido del pronunciamiento que evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada y la claridad, no siendo así el contenido del pronunciamiento que evidencia

mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.

De acuerdo a los resultados expuestos sobre la sentencia de segunda instancia se puede agregar

Sobre la parte expositiva:

Su calidad se ubicó en el rango de *mediana*, porque de los cinco parámetros previstos en la introducción, solo se cumplieron dos, hallándose: el asunto sobre lo que se va a resolver y la claridad, así mismo en cuanto a la postura de las partes se cumplieron tres; la evidencia del objeto de impugnación y la pretensión de quien formula la impugnación, siendo en este caso el demandado quien es el apelante y el manejo de un lenguaje claro, vale decir, que el contenido no evidencia las formalidades conforme a los requisitos que establece la norma, no se ha cumplido con la indicación del número de orden que le corresponde dentro del expediente, el problema sobre lo que se decidirá, limitándose solo a describir que viene en apelación la sentencia de primera instancia, asimismo no evidencia la individualización de las partes, toda vez que viene en grado de apelación solo por parte del demandado, los aspectos del proceso, no establece la congruencia de los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación, limitándose en señalar que le corresponde al demandante, tampoco evidencia la formulación de la pretensión de la parte contraria al impugnante, lo que en opinión de León (2008), autor del Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales publicado por la AMAG, indica que una resolución jurídica que pone fin a un conflicto debe contener una decisión fundamentada en el orden legal vigente.

De lo que puede advertirse que este hallazgo, puede estar revelando que el contenido es producto de las tendencias de redacción de sentencias poco exigentes en torno al formalismo de la redacción y orden de acuerdo al Art. 122 del Código Procesal Civil, tanto de parte del mismo Vocal como de los demás operadores de justicia, toda vez

que prácticamente crea una sentencia sujeto a los hábitos pre existentes, no innovador; se ciñe al modelo existente, por lo que debe tenerse un minucioso cuidado en la redacción de la sentencia.

Por otro lado, busca una comunicación directa con las partes, que finalmente son reales destinatarios de su decisión; asimismo como es de verse, solo describe el conflicto central del objeto de la impugnación, es decir, no explica los puntos sobre los cuales el demandado ha impugnado la sentencia, se limita a describir la impugnación, sin tener en cuenta que la parte expositiva es la definición de la controversia, conforme así lo expone Gómez B. (2008), que es la sustancia de la sentencia a la cual conviene que se acerque el cuerpo o la forma, y la publicación; porque la sentencia guarda su día, en el cual fue dada; que de hecho existieron, y existen, en el proceso, y en la sentencia, respecto a los cuales se ha pronunciado el Sr. Vocal en el fallo.

Sobre la parte considerativa:

Su calidad se ubicó en el rango de *alta*; ya que se cumplieron casi todos los parámetros; tal como señala Priori (2011), al referir que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión, de los que se puede destacar una apreciación de los hechos expuestos probados e improbados, la fiabilidad de las pruebas, la valoración de las pruebas, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia del Sr. Vocal como juzgador, conforme así lo precisa Gonzales (2006), al referirse que elementos esenciales de la sentencia son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones, la elección de las normas aplicadas de acuerdo a los hechos y pretensiones del apelante, la interpretación asignada a la misma; la aplicación del principio de motivación, emitiendo razones de hecho y de derecho, orientándose a respetar los derechos fundamentales, haciendo la salvedad que en cuanto a la claridad encontramos insuficiencias, ya que utiliza términos latinos como es el aforismo latino *tantum quantum appellatum*, perdiendo de vista que su objetivo es que el receptor decodifique

estas expresiones, por lo que se debe cuidar en utilizar términos claros, teniendo en cuenta que lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible, León (2008), ya que la sentencia es dirigida al público en general; lo que se puede decir que esto ha sido, probablemente; porque por definición la parte considerativa es la base para la toma de una decisión, en el caso concreto ha sido la impugnación por parte del demandado a la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte el Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario, respecto al cual ciertamente ha emitido las razones respectivas.

Sobre la parte resolutive:

Su calidad se ubicó en el rango de *muy alta*, ya que se cumplieron casi todos los parámetros, esto es aplicación del principio de congruencia, toda vez que se observa respuesta única y exclusivamente a las pretensiones planteadas en el recurso impugnatorio por el demandado, evidencia la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, así como revela correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa, de la misma sentencia. Asimismo hay claridad, hay mención expresa de lo que se decide y manda y a quien le corresponde cumplir con lo ordenado, conforme así lo expone Bacre citado por Hinostroza (2004), precisando que el magistrado, luego de fundar su fallo en los hechos probados y en el derecho vigente aplicable al caso, debe decidir condenando o absolviendo, en todo o en parte, en forma expresa, positiva y precisa, con arreglo a las pretensiones planteadas, lo que revela que el juzgador ha sido cuidadoso de conservar la coherencia y respuesta a los planteamientos existentes y debatidos, en el proceso, asimismo se advierte que no ha sido muy cuidadoso, en cuanto a quien le correspondería el pago de las costas y costos, toda vez que existe una respuesta tácita al señalar en su fallo: *“Ordena que el demandado pague a favor del demandante la suma de S/. 19,945.66 (DIECINUEVE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO CON SESENTA Y SEIS CENTIMOS 66/100 NUEVOS SOLES) por los conceptos que puntualiza, con lo demás que contiene,* de lo que se advierte que no hace mención expresa y precisa a quien le corresponde el pago de las costas y costos.

De acuerdo a la exposición anterior, en relación a la sentencia de segunda instancia que se ubicó en el rango de *alta* calidad, proveniente de los parámetros de la parte considerativa y resolutive, más que de la parte expositiva, que al igual que la sentencia de primera instancia estaría evidenciando debilidad en cuanto a las formalidades de la sentencia, establecidas en el Código Procesal Civil, limitándose en describir las pretensiones de la parte impugnante, más si se ha ceñido a la creación de la sentencia en cuanto a las pretensiones del impugnante, dándole respuesta a cada uno de los puntos apelados, de modo que estos rubros es similar a lo que suscribe Sarango H. (2008) cuando señala que la sentencia debe estar motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula, por lo que el juez ha sido meticulosos en observar la aplicación del principio de congruencia así como, mención expresa de lo que se decide y manda, dejando una respuesta tácita, sin mención expresa y precisa en cuanto a quien le corresponde el pago de costas y costos.

En cuanto al criterio de claridad, en el contenido se evidencia que el Sr. Vocal ha empleado un lenguaje con expresiones un poco técnicas o lengua extranjera como el latín, haciéndose poco comprensible para los usuarios que no cuentan necesariamente con entrenamiento legal, pero tampoco hizo abuso excesivo de esta lengua, por lo que llega a ser claro en cuanto al entendimiento a lo que quiere decir o expresar.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados las conclusiones en el presente trabajo son:

Sobre la sentencia de primera instancia:

1. Respecto a **la parte expositiva** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy alta calidad; porque sus componentes la introducción y la postura de las partes; se ubicaron en el rango de alta y muy alta calidad, respectivamente.
2. Respecto a **la parte considerativa** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy alta calidad; porque sus componentes la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se ubicaron en el rango de muy alta calidad; respectivamente.
3. Respecto a **la parte resolutive** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy alta calidad; porque sus componentes la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, se ubicaron en el rango de muy alta calidad, respectivamente.

Sobre la sentencia de segunda instancia:

4. Respecto a **la parte expositiva** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de mediana calidad; porque sus componentes la introducción y la postura de las partes; se ubicaron en el rango de baja y mediana calidad, respectivamente.
5. Respecto a **la parte considerativa** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de alta calidad; porque sus componentes la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se ubicaron en el rango de alta calidad; respectivamente.
6. Respecto a **la parte resolutive** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de

muy alta calidad; porque sus componentes la aplicación del principio de congruencia y a la descripción de la decisión, se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente.

Finalmente de acuerdo a los resultados de la presente investigación en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Huánuco; 2017; la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización por Despido Arbitrario y otros, se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, G** (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.
- Alva, J, Luján, M y Zavaleta R.** (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. (1ra. Edición). Lima: ARA Editores.
- Anónimo.** (s.f.). ¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad. [en línea]. En, portal que aprendemos hoy.com. Recuperado de:
<http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-calidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/>
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ),** (2010). *Teoría General del Proceso*. (1ra. Edición). Lima: Ediciones legales.
- Bacre A.** (1986). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Editorial Abeledo Perrot.
- Bautista, P.** (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Baena del Alcázar, M.** (s.f) *Administración de Justicia*. España, Recuperado de:
<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/A/administraciondejusticia.htm>
- Berdejo, J.** (2013) Algunos Problemas de Administración de Justicia en México. México. Recuperado de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2551911.pdf
- Beltrán, L.** (2013). Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de

Contratación de Personal en el Estado. Lima – Perú. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1

Bidar, B (2012). El proceso como Garantía Constitucional, recuperado de:
<http://www.derechopenalonline.com/derecho.php?id=14,233,0,0,1,0>

Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. (1ra. Edición).
Lima: ARA Editores.

Boza, G (2000). “Fundamentos del derecho del trabajo”; Curso a distancia para magistrados Académica de la Magistratura. Lima.

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

Burgos, J. (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas)*. Recuperado de: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozabrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+L+A+Administracion+de+justicia+en+america+latina&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=Adgeesib3sf5wg8snaoeslh_9s65cP9gmhcxrzLy-rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPpjNjnPZAZKOZI7KWk-jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQVC E I8rK6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ.

Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima: Ediciones Jurídicas.

Berrío, V. (s/f). *Ley Orgánica del Ministerio Público*. Lima. Ediciones y Distribuciones Berrio.

Burgos, J. (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas*

Reformas). Recuperado de:

http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true

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

Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*.

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

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*.

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial IB de F. Montevideo.

Castillo, J. (s/f). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema*. (1ra. Edición). Lima: Editorial GRIJLEY.

Castillo, M. y Sánchez, E. (2010) *Manual De Derecho Procesal Civil*. Lima-Perú: Jurista Editores E. I. R. L.

Castillo, C. (2013). *La Prueba Ilícita en el Procedimiento de Tutela Laboral*- tesis Chile, recuperado de:
http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113240/de-castillo_c.pdf?sequence=1

Carrión, L. (2007) *Tratado de Derecho Procesal Civil*. T. II. (2da. Edición). Lima: Editorial: GRIJLEY.

Coaguilla, J. (s.f.). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado de:

<http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>

Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Editorial: Tirant lo blach.

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (4ta. Edición). Buenos Aires: Editorial: IB de F. Montevideo.

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

Córdova, J. (s/f). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Tinc

Curay, F. (2011). *Reglas de competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

De Trazegnies F. (s/f.). ¿Leyes o jueces? Recuperado de:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantotorres/2012/05/07/los-problemas-que-plagan-el-poder-judicial/>

Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal wordreference.

Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/inherentes>

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

Espinosa, K. (2008) “*La motivación de las resoluciones judiciales de casación civil y laboral dentro del debido proceso*”. Ecuador.

Recuperado de:<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/379/1/T682->

MDP-Espinosa-

Motivaci% C3%B3n% 20de% 20las% 20resoluciones% 20judiciales% 20de% 20c
asaci% C 3%B3n% 20civil% 20y% 20laboral% 20dentropdf

Eguiguren, F. (1999) *¿Qué hacer con el Sistema Judicial Primera Edición?* Lima:
Agenda Perú. Recuperado de: www.agendaperu.org.pe

Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*; s/edit. Lima: Editores
Importadores SA. T: I - T: II.

García, A. (2011) *Actividad Probatoria.* (1ra. Edición) Lima: Editores: Gaceta
Jurídica S.A.

Gamarra, L. (2012) “Los Fundamentos del Proceso Laboral en la Nueva Ley
Procesal del Trabajo”, Lima: actualidad empresarial Perú, Recuperado de:
http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf

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

Gómez, A. (2008). *Juez, sentencia, confección y motivación.* Recuperado
de:
[http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho
_canonico](http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico)

Gómez, F. (2000). “El Contrato de trabajo – Parte General”; Tomo I; Editorial San
Marcos; Lima.

Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por*

117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edic). Lima.

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

Gómez, G. (2010). *Código Penal. Concordado Sumillado-Jurisprudencia-Prontuario Analítico.* (17a. Edición). Lima: Editorial Rodhas.

Gonzales, G. (2009). *Derechos Reales.* (2da Edición). Lima: Editorial San Marcos E. I. R.L.

Jiménez, T. (s.f.). La descarga Procesal Civil en el Sistema de Administración de Justicia en el distrito judicial de Piura, Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4767>

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

Heros, A. (2004). “Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada ¿Regla o Excepción? Sociedad Peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima,

Hinostroza, A. (1998). *La prueba en el proceso civil.* (1ra. Edición). Lima: Editorial: Gaceta Jurídica.

- Hinostroza, A.** (2000) *Proceso Sumarísimo doctrina y jurisprudencia*. Gaceta Jurídica S.A.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P.** (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A.** (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica.
- Huamán, E.** (2010) *La Prueba en el Proceso Labor*. (1ra. Edición) Lima: Editorial: Gaceta Jurídica.
- Igartúa, J.** (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; s/edic. Lima. Bogotá.
Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- IPSSOS APOYO** (2010). *Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción de Pro Ética*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-Peru>.
- Igartúa, J.** (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, Academia de la Magistratura (AMAG)*. Lima.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A. Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, 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.

León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de <http://sistemas>

Lex Jurídica (2012). *Diccionario Jurídico On Line*. Recuperado de: <http://www.lexjurídica.com/diccionario.php>.

Ledesma, M. (2012). *Diccionario civil, TOMO I* editorial gaceta jurídica. Lima

Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf .

Márquez, F (2010). *La competencia en el Proceso Civil*. Recuperado de: http://derechoprocesalcivilenlinea.blogspot.com/2010/11/plan-de-evaluacion_06.html.

Marcenaro, R. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Lima. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1133/MARCENARO_FRERS_RICARDO_ARTURO_DERECHOS_LABORALES.pdf?sequence=1

Martel, R. (2003). *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. (1ra. Edición). Lima: Palestra Editores.

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Méndez, L. (2011) La obligación de las empresas mercantiles a garantizar el pago de las prestaciones laborales contempladas en el código de trabajo. Tesis de Titulación.

Miranda, M. (2006) *Derecho De Los Contratos*. (4ª Edición). Lima: Ediciones Jurídicas.

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

Neves, J. (2000). El Balance de la Reforma Laboral en Asesoría Laboral.

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

Osorio, M. (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial.
Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

Pasco, M. (2010). “Contrato de Trabajo Típico y Contratos Atípicos, en Balance de la Reforma Laboral Peruana, Editorial Industrial, Lima.

Paredes, J. (2000). “Jurisprudencia Laboral Peruana”; Juristas Editores; Lima.

Pásara, L. (2010). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. Recuperado de:
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=1945>.

Pereyra, F. (s.f.). *Procesal III Recursos Procesales*. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado de: <http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>.

Pérez, C. (2012). *La administración de Justicia en Venezuela*, recuperado de: <http://www.slideshare.net/eipel/justicia-venezuela>

Perú. Gobierno Nacional (2009). *Proyecto mejoramiento de los servicios de justicia en el Perú*.

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

Peralta, J. (1996). *Derecho de Familia*; (2da. Edic) Lima: Editorial IDEMSA.

Plácido A. (1997). *Ensayos sobre Derecho de Familia*. Lima: RODHAS.

Plácido, A. (2002). *Manual de Derecho de Familia* (2da. Edic.). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Pereyra, F. (s/f). *Procesal III Recursos Procesales*. Material de Apoyo para el examen de grado. Recuperado en:
<http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>.

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de
<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

PERÚ PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE JUSTICIA BANCO MUNDIAL MEMORIA. 2008 . Recuperado de:
<http://pmsj-peru.org/wp-content/uploads/2011/12/memoria-pmsj-2008.pdf>

PROETICA (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-Peru>.

Perú – Corte Suprema - Expediente N° 1833-2009; Recuperado de:

http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CEIQFjAD&url=http%3A%2F%2Fspij.minjus.gob.pe%2Fjuris%2Fcivil-pdf%2Fcivil-07116.pdf&ei=dBBBUZ_hKNS04AOc54CgBA&usg=AFQjCNEkG2P-oqWbFKg5-wns0dEBXPDM4w&sig2=yIMM8BABHVkPKvIUmJ4IWw

Priori, G. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. (1ra. Edición). Lima: Ara Editores.

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>.

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

Vigésima segunda edición. Recuperado de: <http://lema.rae.es/drae/>

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

Española. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

Reina, C. (2010). El incumplimiento del pago de derechos laborales y prestaciones al trabajador. Tesis de Titulación.

Rico, J. & Salas, L. (s/f). *La Administración de Justicia en América Latina*. s/l. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado en: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+

LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaeslh_9s65cP9gmhc
xrzLy-
rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG0_qPMoCv5RXPyjNjnPZAZKOZI7KwK-
jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQV
CEI8rK6y y3obm_DGVb4zTdmTEQ.

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.

Rico, J. & Salas, L. (s.f.). *La administración de Justicia en América Latina*.

ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es419
&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaeslh_9s65cP9gmhcxrz Ly-
rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPyjNjnPZAZKOZI7KwK-
jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQ
VCE I8rK6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ

Rioja, A. (s.f.) *Los puntos controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/item/79449/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil>

Administración de Justicia en América Latina. s/l. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado de:
https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+L+

Rioja Bermúdez, A. (2012) *El Principio de Congruencia Procesal*. (Información Doctrinaria y Jurisprudencial del Derecho Civil). Recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/item/79457/el-principio-de-congruencia-procesal>

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

- Romo, J.** (2008). *La ejecución de sentencias en el proceso civil como derecho a la Tutela Judicial Efectiva*". (Tesis de Maestría, Universidad Internacional de Andalucía). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10334/79>
- Ruiz, L.** (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad. Arequipa. Recuperado de:
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf
- Sagástegui, P.** (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil. T.I.* (1ra. Edición). Lima: Editorial Grijley.
- Sanchez, V.** (2009). El nuevo proceso penal, (1ra Edición). Lima: Editorial Idemsa.
- Sarango, H.** (2008). El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales: <http://hdl.handle.net/10644/422>
- Sistema Peruano de Información Jurídica.** (s.f.). *Ley Orgánica del Poder Judicial.* Recuperado de:
<http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapj.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>
- Sarango, H.** (2008). "El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales". (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422>.
- Supo, J.** (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.* Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.

- Supo, J.** (s.f.). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.*
Recuperado de: <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Taruffo, M.** (2002). *La prueba de los hechos.* Madrid: Editorial Trotta.
- Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano.** Recuperado en: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.
- Ticona, V.** (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil.* Arequipa. Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.
- Ticona, V.** (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil.* Tomo I. Lima. Editorial: RODHAS.
- Ticona, V.** (1994). *Código Procesal Civil. Comentarios, material de estudio y doctrina.* Edición. Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa.
- Toyama, J.** (2011). *Derecho Individual del Trabajo.* Tomo I. (1ra. Edición) Lima: Editorial: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J.** (2008). *Los contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral.* (1ra. Edición) Lima: Editorial: Gaceta Jurídica S.A.
- Universidad de Celaya.** (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.* México: Centro de Investigación. 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.* (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Varas, E.** (s.f). *Motivación de las resoluciones judiciales.* Recuperado de:

<http://lexnovae.blogspot.com/2011/02/la-motivacion-de-las-resoluciones.html>

Villasante, J. (2009) *Los Recursos Procesales del Trabajo*. (1ra Edición).
Lima: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

Vidal, A. (2012) *El reintegro de los beneficios sociales*. Recuperado de: <http://biblioteca.unsaac.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=an:44179>

Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

Zavaleta, M. (2012). *Cuaderno del pensamiento latinoamericano*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20121012105850/CuadernodelPensamientoCritico55.pdf>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No 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/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. En el contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho de la parte demandante y de la parte demandada. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No 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/No cumple</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos</i></p>	

	<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>		<p>los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>5. Las razones 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/No cumple</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto. (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/No 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/No 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/No 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/No cumple</p> <p>5. Las razones 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/No cumple</p>
	<p style="text-align: center;">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente deducidas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Las razones 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/No cumple.</p>
	<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. El contenido del pronunciamiento evidencian claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni</i></p>	

				<i>abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i>
--	--	--	--	---

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de orden que le corresponde dentro del expediente, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No 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 explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No 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/No cumple</i></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la</i></p>

			<p><i>prueba, para saber su significado</i>). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i>. Si cumple/No 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/No cumple</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 de las partes, del caso concreto. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Las razones 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/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El contenido evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio del(os) apelante(s)/ de quien se adhiere/ o fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio/o la consulta <i>(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Las razones 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/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido del pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple</p>

				<p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. El contenido del pronunciamiento 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/No cumple.</p>
--	--	--	--	--

ANEXO N° 02

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN

1. PROCEDIMIENTO PARA CALIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PARÁMETROS

Cuadro N° 1

Calificación de cada uno de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Parámetros	Calificación
Se cumple en el contenido de la sentencia	Si cumple
No se cumple en el contenido de la sentencia	No cumple

Fundamentos:

Para asegurar la objetividad de la medición, a cada sub dimensión se le ha asignado cinco parámetros (criterios o indicadores), extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia.

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUBDIMENSIÓN

Cuadro N° 2

Calificación aplicable a las sub dimensiones

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor numérico (referencial)	Niveles de calificación de calidad
Si cumple 5 de 5 parámetros	5	Muy alta
Si cumple 4 de 5 parámetros	4	Alta
Si cumple 3 de 5 parámetros	3	Mediana
Si cumple 2 de 5 parámetros	2	Baja
Si cumple sólo 1 criterio o parámetro	1	Muy baja

Fundamentos:

Se procede luego de aplicar el procedimiento establecido en el Cuadro N° 1.

Los parámetros cumplidos en cada sub dimensión se reagrupan conforme a la primera columna. Dependiendo del número de parámetros cumplidos, a este grupo, se le asigna un valor numérico entre 1 y 5, conforme a la segunda columna. En cualquiera de los casos solo habrá un grupo.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al valor numérico asignado a cada grupo, conforme a la tercera columna.

2. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUBDIMENSIÓN – SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Cuadro N° 3

Determinación de la calidad de una sub dimensión

Dimensión	Sub dimensiones	Evidencia empírica (Texto tomado de la sentencia)	N° de parámetros cumplidos	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación
Nombre de la Dimensión	Nombre de la sub dimensión		Si cumple 5 de 5 parámetros	5	Muy Alta
			Si cumple 4 de 5 parámetros	4	Alta
			Si cumple 3 de 5 parámetros	3	Mediana
			Si cumple 2 de 5 parámetros	2	Baja
			Si cumple sólo 1 criterio o parámetro	1	Muy baja

Fundamentación:

Luego de aplicar el procedimiento previsto en el cuadro N° 1, se procede a contar y determinar cuántos parámetros se han cumplido en la evidencia empírica.

El número que resulte del conteo conforme a la cuarta columna, y según corresponda se asignará un valor numérico conforme a la quinta columna. En todos los casos solo puede asignarse un valor numérico.

El valor que se le asigne servirá para calificar la calidad de la sub dimensión en estudio, conforme a la sexta columna.

3. APLICACION DEL PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE EXPOSITIVA Y PARTE RESOLUTIVA – SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la variable cada dimensión presenta dos sub dimensiones.

En el caso de la Dimensión Parte expositiva, las sub dimensiones son: introducción y postura de las partes.

En el caso de la Dimensión Parte resolutive, las sub dimensiones son: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

Para determinar la calidad de la dimensión parte expositiva, previamente debe determinarse la calidad de sus sub dimensiones, es decir de la introducción y la postura de las partes.

En similar procedimiento para determinar la calidad de la parte resolutive, previamente debe determinarse la calidad de sus sub dimensiones –aplicación del principio de congruencia y

descripción de la decisión.

Como quiera que, la determinación de la calidad de una sub dimensión se orienta por 5 números que son: 1, 2, 3, 4, y 5.

Para determinar la calidad de la dimensión también es preciso usar u orientarse por números. Esta situación justifica establecer rangos numéricos de tal forma que sirvan, para orientar la calificación de la calidad de las dimensiones en estudio.

Los números que componen los rangos numéricos de la dimensión, se determinan en función a los números: 1, 2, 3, 4, y 5; es decir los que se han usado para las sub dimensiones. El valor máximo se determina sumando el valor máximo de cada sub dimensión. En el caso concreto será 10, porque son dos sub dimensiones y cada sub dimensión tiene como valor máximo el número 5.

El valor mínimo siempre será 1 de conformidad a lo establecido en el Cuadro N° 2. Lo expuesto se puede observar en el cuadro N° 4 y N° 5.

Cuadro N° 4

Determinación de la calidad de la parte expositiva – Sentencia de Primera y Segunda instancia

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		1	2	3	4	5			
Parte expositiva	De la introducción		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	De la postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Lectura y determinación de rangos:

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

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

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

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

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

Procedimiento para calificar:

Se procede luego de aplicar las pautas establecidas en el Cuadro N° 2 (calificación de cada sub dimensión)

Los valores numéricos que resulten en cada sub dimensión se suman, determinándose un solo valor numérico. Este a su vez, está representando en N° de parámetros cumplidos en cada sub dimensión.

Establecido el valor numérico, éste debe ser ubicado en el rango que corresponda.

Dependiendo de la ubicación que adopte en los rangos pre establecidos, éste servirá de base para calificar la calidad de la dimensión.

Ejemplo:

En un caso hipotético se ha consignado la X debajo del N° 2 y debajo del N° 5, esto quiere decir que al observar la De acuerdo a los números consignados en la columna

calificación del cuadro N° 4 la lectura será: La parte expositiva es de alta calidad.

Cuadro N° 5

Determinación de la calidad de la parte resolutive – Sentencia de Primera y Segunda instancia

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		1	2	3	4	5			
Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia				X		9	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Lectura y determinación de rangos:

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

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

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

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

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

Determinación de los rangos: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 4.

Procedimiento para calificar: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 4.

Ejemplo: De acuerdo a los números consignados en la columna –calificación del cuadro N° 5 la lectura será: La parte resolutive es de muy alta calidad.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA – SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

Se procede luego de aplicar las pautas establecidas en el Cuadro N° 1.

La calificación de cada sub dimensión se realiza sobre la base del número de parámetros cumplidos en cada una de las sub dimensiones.

En similar procedimiento para calificar la calidad de la parte expositiva y resolutive, es preciso establecer rangos numéricos que orientan la calificación de la calidad de la parte considerativa. A lo expuesto se agrega que, a diferencia de las dimensiones expositiva y resolutive, en la parte considerativa de los casos en estudio se ha establecido duplicar los valores numéricos, lo cual se aplica al calificar las sub dimensiones y las dimensiones.

Los fundamentos que sustentan la duplicidad de los valores numéricos son: 1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración. 2) Es la parte donde se vierten los fundamentos que sustentan la decisión contenida en la parte resolutive y 3) En el caso en estudio solo presenta dos sub dimensiones; es decir igual que la parte expositiva y considerativa; 4) Precisamente al presentar dos sub dimensiones, es decir igual que las otras dimensiones se requiere diferenciarla y destacar su perfil estableciendo un procedimiento; que conduzca a una determinación razonable de la calidad que posee.

La aplicación de los fundamentos expuestos, se observa en el Cuadro N° 6.

Cuadro N° 6

Calificación aplicable a la dimensión parte considerativa – Sentencia de Primera y Segunda instancia

Cumplimiento de criterios de evaluación	Procedimiento	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si cumple 5 de 5 parámetros	2x 5	10	Muy alta
Si cumple 4 de 5 parámetros	2x 4	8	Alta
Si cumple 3 de 5 parámetros	2x 3	6	Mediana
Si cumple 2 de 5 parámetros	2x2	4	Baja
Si cumple sólo 1 criterio o parámetro	2x 1	2	Muy baja

4. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA-SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Cuadro N° 7

Determinación de la calidad de la parte considerativa

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

Lectura y determinación de rangos:

[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

Determinación de los rangos: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 4 y 5, solo que duplicado.

Procedimiento para calificar: Es similar a lo expuesto en el Cuadro N° 4 y 5, solo que duplicado

Ejemplo: De acuerdo a los números consignados en la columna –calificaciónl del cuadro N° 7 la lectura será: La parte considerativa es de alta calidad.

8. PROCEDIMIENTO Y APLICACIÓN PARA DETERMINAR LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIA-SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la variable. La variable presenta tres dimensiones que son parte expositiva, considerativa y resolutive.

Para determinar la variable, es decir: La calidad de la sentencia; previamente deberá determinarse la calidad de las dimensiones que la conforman; es decir de la –parte expositiva, –parte considerativa y –parte resolutive.

Como quiera que, la determinación de la calidad de cada dimensión antes citada, se orienta por 5 rangos numéricos, establecidos en los Cuadros N° 4, 5 y 7; en el caso de la variable, de igual forma debe establecerse los rangos.

El valor máximo se determina sumando el valor máximo de cada dimensión. En el caso concreto será 10 de la parte expositiva y resolutive, mientras que de la parte considerativa es 20, en suma el valor máximo del rango será: 40 lo cual sirve de referente para fijar los 5 niveles de calificación de calidad de la variable: Calidad de la sentencia.

Lo expuesto se puede observar en la tablas de resultados 7 y 8 de los resultados – Cuadros consolidados.

ANEXO N° 03

CARTA DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre despido arbitrario y pago de beneficios económicos, contenido en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01 en el cual han intervenido en primera instancia: Primer Juzgado Civil de Leoncio Prado y en segunda la primera Sala Civil especializada en lo laboral de la corte Superior del Distrito Judicial de Huánuco.

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Tingo María junio de 2018

JOHNNY ALEXANDER ROLANDO COLQUIER

DNI N° 46947447

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EXPEDIENTE : 00775-2015-0-1217-JR-LA-01
DEMANDANTE : D
DEMANDADO : EMPRESA DE ESTACION DE SERVICIOS Y
GASOCENTROLA PERRICHOLI S.R.L.
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y
OTROS.

SENTENCIA Nro. 34-2017

Resolución N° 12

Tingo María, veintisiete de marzo
Del año dos mil diecisiete. -----//

VISTOS: Puesto en Despacho para emitir
decisión final.

PARTE EXPOSITIVA:

Mediante escrito de la demandada de fojas 15 a 37, el demandante D, la misma que la dirige contra la Empresa de estación de servicios Gasocentro la Perricholi S.R.L. con la pretensión acumulativa de reconocimiento de la existencia del vínculo laboral; y pago de beneficios sociales consistentes en Compensación de Tiempo de Servicios, Compensación Vacacional e Indemnización, Gratificaciones, Escolaridad y Asignación Familiar; Indemnización por Despido Arbitrario e Indemnización por daño moral y psicológico; haciendo un total de S/.77,542.50; más intereses legales; costas y costos del proceso; sustentando principalmente:

4. Que, el demandante ingreso a laborar a su ex empleadora, mediante un contrato verbal, bajo la subordinación inmediato del Administrador C, en el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el quince de noviembre del 2015, fecha en el cual el administrador decidió prescindir de sus servicios de naturaleza laboral, haciéndole firmar un documento elaborados por ellos mismos, haciéndole entrega de S/.2,000.00, aduciendo de que le correspondería a sus beneficios laborales, no expresando el motivo de su cese evidenciándose con esto la ausencia de motivos y causas justificadas de sus despido, por lo tanto debe considerarse como un despido arbitrario.

5. Que, la jornada laboral la efectuaba desde las 09:30 de la noche hasta las 06:00 de la mañana (09 horas con 30 minutos diarios), y también realizaba horas extras no retribuidas, en razón que el gerente general jamás quiso formalizar su contrato de trabajo por escrito, para así poder ingresar a planilla y poder gozar de todos los

beneficios laborales; con fecha 15 de noviembre del 2015 le hizo firmar un documento redactado de forma unilateral por parte del Administrador de la empresa y ha surtido el despido arbitrario, significa que le ha dejado sin trabajo, y sin ingresos económicos para su propio sustento, el de su esposa y de sus dos menores hijos E Y F de 12 y 09 años de edad respectivamente, quienes se encuentran en etapa escolar, los mismos que se han quedado sin medios económicos para su alimentación, vestimenta, mensualidad escolar, pasajes y otros.

6. Que, en el mes de julio del 2015, se suscito un asalto a mano armada, por parte de dos sujetos quienes lo sujetaron y golpearon en la cabeza con la cacha del revólver, y tuvo que permanecer por 4 días en cama, y en ningún momento la empresa ha corrido con los gastos médicos y medicamentos, tampoco quiso formalizar la denuncia, además que esos días de descanso le descontaron injustamente, por el daño moral y psicológico causado por parte de la demanda al demandante y los integrantes de su familia, debe indemnizar hasta por la suma de S/.50,000.00 Nuevos Soles, dinero q servirá para los tratamientos recomendados y así alcanzar a su moral desarrollo.

Contestación de la demanda: La demandada empresa de Estación de Servicios Gasocentro la Perricholi S.R.L., mediante escrito de fojas 126 a 130 absuelve la demanda solicitando se declare infundada en parte, señalando principalmente.

3. La demandante laboro para su representada desde el 1 de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015, tal como se puede verificar los depósitos a cierto que se le hizo entrega de S/. 2,000.00 por concepto de sus beneficios laborales, y que es falso que el demandante entraba a laborar desde las 09.30 pm. Hasta las 06.00 am, siendo 08 horas de trabajo, siendo así no le correspondería horas extras.

4. Que, el actor en su escrito de demanda manifiesta q ha sufrido un despido arbitrario lo cual es falso, toda vez que mediante Acta de despido arbitrario de fecha 23 de diciembre del 2015, el empleador manifiesta: “que por mutuo acuerdo con fecha 15-11-2015, se canceló sus beneficios sociales al Sr. D poniendo punto final a su contrato laboral quedando satisfecha el trabajador por la suma recibida de S/2,400.00 Nuevos Soles”, así mismo manifiesta q por motivos de seguridad en el centro de trabajo ha hecho abandono de trabajo por q no se sentía seguro..., siendo ellos así queda evidenciando que no están haciendo frente a un despido arbitrario.

ITINERAIO PROCESAL:

Se admite la demanda por resolución Nro. 1, de fojas 38 a 40, mediante escrito de fojas 126 a 130 la parte demandada absuelve la demanda. **La Audiencia de Conciliación**, se realiza según acta de fojas 131 a 133, en el cual se fijaron las pretensiones materia del juicio, no se llegó a una conciliación. Fijando fecha para la **Audiencia de Juzgamiento** la misma que se realizó a fojas 157 a 162; por lo que el proceso se encuentra expedito para emitir sentencia.

RAZONAMIENTO.

Primero. - La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

Segundo. - **De la carga de la prueba:**

Que, conforme lo dispone el artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las investigaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

Tercero. - **Principio de Oralidad:**

Es así que, según el artículo 12° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, dispone la prevalencia del **Principio de Oralidad** en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de las normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios q fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.

Cuarto. - **Materia Controvertida:**

- f) Determinar el periodo de la labor realizada por el demandante, dado que existe discrepancia entre el actor y la demandada.
- g) Determinar si la prestación de servicios está sujeto a la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728
- h) Determinar si le corresponde o no los créditos laborales demandados (CTS, Compensación Vacacional e Indemnización, Gratificación, Escolaridad, Asignación Familiar).
- i) Determinar si le corresponde o no al demandante la indemnización por despido arbitrario.
- j) Determinar si le corresponde la indemnización por daño moral y psicológico, así como el quantum indemnizatorio.

Quinto. - **Respecto al periodo laborado:**

5.1.- Corresponde determinar el periodo laborado teniendo en cuenta que la parte demandada al absolver la demanda a sostenido que es desde el 1 de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015, por su parte el actor sostiene que ha laborado desde

el 1 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015; respecto a este extremo esta acredita en autos:

j) Que, conforme a la constancia de Trabajo de fojas 04, emitido por el administrador de la empresa demandada, donde se establece “**Que, el Sr. D, labora como expendedor de combustible, en las islas de despacho de nuestro establecimiento desde el 01 de abril del 2011, hasta la fecha, con una remuneración de S/.750.00 nuevos soles, quien demuestra responsabilidad y puntualidad en las labores encomendadas (...)**”, expedido con fecha 09 de julio 2013 por C, administrador de la empresa demandada.

Si bien la parte demandada al contestar la demanda a fojas 126 a 130, ha señalado que por corroborar el periodo demandado se tiene el estado de cuenta de ahorros, la misma que depositado ante la Cooperativa San Francisco, Ltda. Y con la casilla de trabajo, sin embargo, este argumento resulta insuficiente, además de no haber acompañado al proceso la parte demandada medios probatorios que desvirtúe dicha constancia de trabajo, además de no haber sido cuestionado, mediante (cuestión probatoria) **tacha**; otorgándole valor probatorio.

iv) Dicho documento antes referido se encuentra corroborado con los recibos de pago: a) recibo N° 001710 de fecha 11-11-2011 de fojas 46, b) recibo N° 001717 de fecha 17-11-2011 de fojas 47, c) recibo N° 000117 de fecha 02-01-2013, de fojas 45, admitidos como prueba extemporánea en la Audiencia de Juzgamiento de fojas 157 al 162, no cuestionados por la parte demandada, dichos instrumentales acreditando **el trabajo realizado**, por el actor **el año 2011, 2012 y enero del 2013** para la demanda por el demandante, los cuales corroborada con el documento de fojas 04 que señala que el demandante ha laborado desde el año 2011.

v) Documento de fojas 103, orden de inspección Nro. 695/2015 que la propia empresa demandada ha presentado para sustentar que hubo mutuo acuerdo de cancelación de beneficios sociales, en dicho documento el trabajador **manifiesta que trabajo desde abril del 2011** hasta noviembre del 2015, no objetada por la representante legal de la empresa demandada, tampoco indicada en el rubro de observaciones, como se estila.

vi) Por todo ello todo ello, **forma convicción al juzgador**, de los elementos probatorios antes valorados, se concluye que el tiempo laborado por la demandante fue desde **el 01 de abril del 2011**, hasta el **30 de noviembre del 2015**; tampoco la parte demandada ha asistido a la Audiencia de Juzgamiento, pese a estar debidamente notificado ha cuestionar o debatir respecto a este punto controvertido.

Sexto. - Respecto a la existencia del vínculo laboral

6.1.- Que, conforme se ha determinado en el anterior considerando el periodo laborado ha superado el “periodo de prueba” que establece el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, de manera **personal (in tuito personae)**, se colige que la empresa demandada contrato al demandante para que realice de manera personal los servicios de gasolinero sin ser reemplazado ni ayudado por terceras personas; de forma

remunerada existe una retribución económica en forma mensual; y **subordinada**, por cuanto del detalle se advierte q el actor ha prestado sus servicios en el cargo de “atención al cliente en venta de combustible”.

6.2.- De lo anterior se concluye que cuyo cargo es principal y permanente de una Estación de Gasocentro, el expendio de productos combustibles, todo lo cual representa el ejercicio del ius variandi (**facultad directriz normativa u organizativa**), mediante la cual el empleador establece lineamientos generales y particulares al trabajador sobre la forma como se debe ejecutar la prestación del servicios, aspecto no esencial de las condiciones de trabajo; es decir, aquellos elementos que no modifiquen aspectos sustanciales de la relación laboral.

6.3.- Que, por otro lado la parte demandada **no ha cuestionado el vínculo laboral mantenida por el actor con su representada**, limitándose a cuestionar el periodo laborado, cuando sostiene en el primer fundamento de hecho de su contestación a la demanda “(...)si bien es cierto que el demandado laboro para mi representada “Estación de Servicios y Gasocentro Perricholi SRL, esto se efectuó(...), tal como se puede corroborar con los depósitos efectuados por mi representada a favor del actor a través de su estado de cuenta(...)”, incluso ha presentado una propuesta de liquidación, de beneficios laborales, dicha labor realizada también se encuentra acreditada con el certificado de trabajo de fojas 04, así como los medios probatorios acompañados por la empresa demandada, que corre a fojas 100 a 123, y la testigo F, conforme se desprende del video y audio que de adjunta conforme a las actas de la audiencia de juzgamiento fojas 157 a 162 respectivamente.

6.4.- Por todo lo expuesto forma convicción al juzgador de los medios de prueba convalidados, la existencia del Vínculo Laboral del demandante D en la empresa demandada.

Séptimo, - Respecto a los Créditos Laborales, que habiendo determinado el periodo laborado y la existencia del vínculo laboral, es necesario realizar el cálculo de los beneficios sociales reclamados en base al mérito de lo actuado y al derecho.

Antes de determinar los créditos laborarles, es necesario determinar la Remuneración computable.

Remuneración Computable:

CONCEPTOS	01-04-11 al 14-08-11	15-08-11 al 31-05-12	01-06-12 en adelante
Remuneración básica	600.00	675.00	750.00
Asignación familiar	60.00	67.50	75.00
Promedio de gratificación	110.00	123.75	1 37 . 5 0
Remuneración computable	770.00	866.25	9 6 2 . 5 0

a) Depósito de Compensación por tiempo de servicios. - Conforme se desprende del Artículo 1° del D. S. N° 001-97-TR "La compensación por tiempo de servicio

tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia". Entre comillas es aumentada.

Artículo 2°.- La compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. (..)

Por otra parte, el artículo 21° señala que los empleadores depositarán en los meses de **mayo y noviembre** de cada año tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos, efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare menor.

En caso de la CTS que se devengue al cese del trabajador por un periodo menor a un (1) semestre, ésta le será pagada directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. Siendo esto así, de la revisión de los medios probatorios se tiene que el demandado no ha cumplido con depositar los CTS del demandante por el periodo laborado por lo que se efectúa la siguiente liquidación:

PERIODO LABORADO	PERIODO A DEPOSITA	REM. COMPU.	IMPORTE CTS	MENOS PAGOS	SALDO P' PAGAR
Del 01-04-11 a 30-04-11	01 mes	770.00	64.17	0.00	64.17
Del 01-05-11 a 31-10-11	06 meses	866.25	433.12	0.00	433.12
Del 01-11-11 a 30-04-12	06 meses	866.25	433.12	0.00	433.12
Del 01-05-12 a 31-10-12	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-12 a 30-04-13	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
DeI 01-05-13 a 31-10-13	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-13 a 30-04-14	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-05-14 a 31-10-14	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-14 a 30-04-15	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
DeI 01-05-15 a 31-10-15	06 meses	962.50	481.25	0.00	481.25
Del 01-11-15 a 15-11-15	15 días	962.50	40.10	0.00	40.10
TOTAL CTS			4,339.26	0.00	4,339.26

b) Vacaciones no Gozadas. - El trabajador tiene derecho a descanso vacacional de treinta días calendario por cada año completo de servicio, lo cual esta normado por el Decreto Legislativo N° 713 y reglamentado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR sobre descanso remunerado de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al demandante le corresponde vacaciones por el periodo de 04 años, el demandado no ha sustentado con haber efectuado dicho pago.

Vacaciones Truncas. - De conformidad al segundo párrafo del artículo 22° del Decreto Legislativo N° 713; el récord trunco será compensado a razón de tantos

dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Indemnización Vacacional. - Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

En el presente caso el demandante tiene como vacaciones no gozadas cuatro (4) periodos, y vacaciones truncas nueve (07) meses, quince (15) días, por lo que se efectúa la siguiente liquidación:

PERIODO LABORADO	MES	REMU.	IMPORTE	INDEMNIZ.	SALDO P'
	VACA.	COMPU.	VACA.	VACNAL.	PAGAR
Del 01-04-2011 a 31-03-2012	Abri-2012	660.00	660.00	660.00	1,320.00
Del 01-04-2012 a 31-03-2013	Abri-2013	825.00	825.00	825.00	1,650.00
Del 01-04-2013 a 31-03-2014	Abrí-2014	825.00	825.00	825.00	1,650.00
Del 01-04-2014 a 31-03-2015	Abri-2015	825.00	825.00	0.00	825.00
Del 01-04-2015 a 15-11-2015	Truncas	825.00	515.62	0.00	515.62
TOTAL			3,650.62	2,310.00	5,960.62

c) Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad: Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tiene derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Conforme al artículo 7° de la Ley N° 27735 si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición.

En el presente caso el actor tiene como fecha de ingreso el 01 de abril del 2011 y como fecha de cese el 15 de noviembre del 2015, y el demandado no ha sustentado con haber efectuado el pago por lo que es procedente su liquidación.

Gratifi. Por F/. Patrias	Jul2011	660.00	330.00	29.70	359.70
Gratifi. por Navidad	Dic 2011	742.50	742.50	66.83	809.33
Gratifi. pot F/. Patrias	Jul 2012	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Dic 2012	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. Por F/. Patrias	Jul 2013	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Dic 2013	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. pot F/. Patrias	Jul 2014	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Dic 2014	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. pot F/. Patrias	Jul 2015	825.00	825.00	74.25	899.25
Gratifi. por Navidad	Trunca	825.00	550.00	49.50	599.50
TOTAL			7,397.50_a	665.78	8,063.28

d) Asignación Familiar. - Este rubro está regulado por la Ley 25129, cuyo artículo 2° establece, que: "Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad".

A fojas 10 al 11 obra el **DNI** de sus dos (2) menores hijos del demandante con la que está sustentado carga familiar, en este proceso por lo que le corresponde, en aplicación de la casación siguiente:

Casación Nro. 16409-2014-Junin ha establecido:

"El trabajador no pierde la asignación familiar, si previamente no comunico a su empleador, interpretación que no resulta acorde con las normas constitucionales y tratados *internacionales*"³, por lo que se efectúa la siguiente liquidación:

CONCEPTO	REMU. COMPU.	ASIG. FAM. POR MES	IMPORTE DE ASIGNA.	MENOS PAGO	SALDO P ¹ PAGAR
Abr-2011 al Ago-2011 = 05 meses	600.00	60.00	300.00	0.00	300.00
Set-2011 al Myo-2012= 09 meses	675.00	67.50	607.50	0.00	607.50
Jun-2012 al Nov-2015= 41 meses	750.00	75.00	3,075.00	0.00	3,075.00
TOTAL ASIGNACION			3,982.50	0.00	3,982.50

g) **Escolaridad.** - En el sector privado este concepto no está obligado su pago su otorgamiento es voluntad del empleador y/o por pacto colectivo, no hay una norma que regula dicho pago, por lo que no se efectúa su liquidación, debiendo desestimarse este extremo.

h) Todos los créditos laborales amparados en la presente sentencia dan la suma de diecinueve mil novecientos cuarenta y cinco con 66/100, conforme al cuadro siguiente:

Octavo. - Respecto a la Indemnización por Despido Arbitrario.

01	Compensación por tiempo de servicio	4,339.26
02	Vaca. No gozadas, trucas e indemnización	5,960.62
03	Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	8,063.28
04	Asignación familiar	<u>3,982.50</u>
05	TOTAL BENEFICIOS SOCIALES	22,345.66
	(-) PAGO A CUENTA FOJAS 109	- <u>2400.00</u>
	TOTAL POR PAGAR	<u>19,945.66</u>

8.1.- El Tribunal Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia, como en la STC N° 03359-2006-PKTC., "que el debido proceso — y los derechos que lo conforman el derecho de defensa— resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que — mediante la expresión de los descargos correspondientes— pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa".

8.2.- En tal sentido, en el caso de autos, **la controversia radica en determinar si la empresa demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó, el derecho del trabajo.** Efectuada esta precisión, debe evaluarse la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

8.3.- La parte demandada ha sostenido en el 3er. fundamento de hecho, de su demanda que es falso que el actor ha sufrido un despido arbitrario, porque no

señala a que documento se refiere cuando indica, que se le hizo firmar, además conforme es de verse la Inspección de SUNAFIL, orden N° 695-2015-SUNAFIL/IRE-HUA, de fecha 20-12-2015, queda evidenciado que no estamos ante un despido arbitrario, lo cual ha sido contradicho por la parte demandante en la audiencia de juzgamiento en el minuto 28.16 por el abogado del actor, señalando que el documento al que se refiere es donde le paga Si. 2,400.00, donde se indica que ha trabajado un año, ello para evadir su responsabilidad (...) "lo cual no ha sido contradicho por la parte demanda al no asistir a la audiencia de juzgamiento.

8.4.- De lo anterior del documento al que se hace referencia, se colige que es la de fojas 108, denominado "Pago de beneficios laborales" en la que se indica que: *"(..)el trabajador ha laborado durante un año como vendedor en la empresa arriba indicada. La empresa en reconocimiento a su buena labor, puntualidad y eficiencia le gratificara con la suma de 51.2,400.00, (dos mil cuatrocientos y 00/100 N. S.) (...)"* documento que al criterio de esta judicatura **es vulneratorio el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador**, reconocido por la constitución y la Ley, conforme señala el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, porque es un documento unilateral que vulnera los derechos laborales dado que se acredita con medios probatorios que el demandante ha laborado desde abril del 2011, valorados en el quinto considerando, por lo que el monto pagado no es acorde con la realidad, tampoco debe entenderse como que haya existido despido justificado.

8.5.- Que, el documento de fojas 103, de acuerdo con el acta de Inspección N° 695- 2015-SUNAFIL/IRE-HUA, únicamente en dicho documento se ha recogido la manifestación de las partes, del empleador y el trabajador, ello de ninguna manera determina que haya existido causa justificable de despido, de conformidad con las siguientes razones:

III. Que, el artículo 26° del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo, 728° señala "las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su **comprobación objetiva en el procedimiento laboral**, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil, que tales hechos pudieran revestir", en el caso no está acreditado que el demandante haya cometido falta grave.

IV. Que, las cartas de fajas 106 a 108, no ha cumplido lo establecido por el Art. 32° T.U.O. del Decreto Legislativo 728; en razón de que no ha sido recepcionado por el demandante, sino que existe una firma de C persona distinta al actor; y al pie del documento aparece acreditado "el presente documento se entregó al Sr. D, se negó a firmar el cargo", la norma antes señalada, establece "...si el trabajador se negara a recibir será remitida por medio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos(...)". el cual no ha sido recepcionado por lo que no puede tener efectos jurídicos. máxime si la falta atribuida en la Carta de fojas 106, es genérica, lo que no ha sido acreditada; tampoco ha sido alegada en la contestación de la demanda.

8.6.- Que, además debe tenerse en cuenta que con fecha anterior a su despido el 14 de julio del 2015 a las 23:00 horas aproximadamente. el lugar donde laboraba el actor fue objeto de asalto y robo, por parte de dos sujetos

reduciendo al personal de turno que era el actor D, conforme a los documentos de fojas 9, 57, 58 a 62.

8.7.- Consecuentemente, el actor tiene derecho al pago de la Indemnización por Despido Arbitrario, cuyo pago de indemnización se da cuando se produce un despido arbitrario realizado sin haberse expresado causa, sin haberse cumplido con el procedimiento del despido o no poderse demostrar la causa justa en juicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR., en ese sentido, "según nuestra legislación, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en el proceso judicial, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones como única reparación por el daño sufrido': por tanto. debe ser amparado este extremo de la demanda.

8.8.- La remuneración en caso de despido arbitrario de un contrato a plazo indeterminado es una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de este año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superando el periodo de prueba.

AÑOS : $825.00 \times 1,5 = 1,237.50 * 4 =$	4,950.00
MESES : $1,237.50 / 12 * 7 =$	721.87
DIAS : $1,237.50/360 * 15 =$	51.56
TOTAL INDEMNIZACIÓN	5,723.43
TOPE MAXIMO: $1,237.50 * 12 =$	14,850.00

Noveno.- Respecto a la Indemnización por Daño Moral y Psicológico:

9.1.- Que. el demandantesostiene que por el daño moral y psicológico debe indemnizarse hasta por la suma de S/. 50,000 00 Nuevos Soles, conforme se desprende el sexto fundamento que indica.

Por lo expuesto en el tercer fundamento:

". . me ha generado una gran depresión psicológica y daño moral, así como también el de mi familia, todo ello por la actitud maliciosa, dolosa por parte de los representantes legales de la empresa, igualmente el despido efectuado, me ha perjudicado en mi vida de relación familiar y vecinal, pues me veo impedido de participar en las actividades que programan por motivo de las fiestas navideñas, estimo

que la demandada por el daño moral y psicológico causado a mi persona y los integrantes de mi familia, debe de indemnizarse hasta por la suma de SI. 50,000.00 Nuevos Soles, dinero que servirá para efectuar los gastos para los tratamientos recomendados a la accionante y familia, y así alcanzar su moral desarrollo,"

9.2.- No existe medio probatorio suficiente que acredite que efectivamente la demandante sufrió de **depresión psicológica y daño moral**, como alega en su demanda, dado que estos daños de carácter extrapatrimonial no puede *presumirse* sino que debe ser acreditado: *i)* La Depresión Psicológica, debe acreditarse con un informe que acredita los exámenes, o test psicológicos practicados y el tratamiento ordenado al actor, respecto a la causa de despido arbitrario, por un de un especialista u otro, que no se ha acreditado en autos; si bien a fojas 76, existe un informe psicológico, el mismo que ha sido practicado en la investigación fiscal respecto al asalto y robo, en grado de tentativa realizada el 15 de julio del 2015, *ii)* Respecto al Daño Moral, tampoco existe medio probatorio o hechos concretos que constituyan indicativos de dicho daño que haya afectado gravemente en cuanto(a su aflicción, sentimiento de culpa, dolor etc), por el despido; en este sentido La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, **Casación Nro. 139-2014 - La Libertad'** ha establecido:

"Si bien no se exige prueba precisa del daño extrapatrimonial sufrido por la víctima, para su cuantificación, ello no exime de la carga que tiene el demandante de acreditar la existencia de hechos concretos, que constituyan indicativos inequívocos de la producción del daño moral (...)" (subrayado es nuestro)

En ese sentido el trabajador tiene la obligación de acreditar los daños reclamados de carácter extrapatrimonial lo cual al no haber cumplido con aportar la carga probatoria mínima, se establece el Art. 23.1 conforme al numeral "c" del artículo 23.3 de la Ley Procesal de Trabajo, este extremo debe desestimarse; si bien en los alegatos finales el abogado del demandante ha señalado que *el* daño reclamado se encuentra acreditado con las declaraciones testimoniales y copia de denuncia de asalto, estas no resultan pertinentes y suficientes para acreditar el daño.

Por último ha señalado el demandante que el monto solicitado por la indemnización requiere para solventar gastos de los tratamientos sin embargo no ha presentado medio probatorio alguno que acredite cuales son los tratamiento.

Décimo.- Respecto a las pretensiones accesorias:

10.1.- Pago de Intereses Legales: En cuanto al extremo de pago de intereses legales, cabe precisar que en materia laboral el interés legal laboral está regulada por el Decreto Ley N° 25920, cuyo artículo 3° señala que: "El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. sin que sea necesario que el trabajador afectado exija judicial o extrajudicialmente. el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe

haber sufrido algún daño". Además, de conformidad con el artículo 56° del TUO del Decreto Legislativo N° 650. la emplazada debe pagar los intereses financieros respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios: siendo esto así, **la entidad demandada está obligada a abonar dichos intereses que se deben liquidar en ejecución de sentencia**

10.2.- Costas y Costos del Proceso: Con relación al pago de estos conceptos, **el artículo 14° de la Ley N° 29497**, Nueva Ley Procesal del Trabajo refiere que: "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración sí. en cualquier tipo de pretensión. el juez determina que hubo motivos razonables para demandar". Siendo así, se advierte que en este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la parte demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costas y costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación del artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la empresa demandada..

Décimo Primero.- Que. sumados los importes parciales antes dilucidados se tiene la

suma total ascendente a **S/. 28,835.95 (veintiocho mil ochocientos treinta y cinco con noventa y cinco céntimos)** que deberá **Cumplir** con pagar la demandada EMPRESA DE ESTACIÓN DE SERVICIOS Y GASEOCENTRO LA PERRICHOLI. a través de su representante legal a la demandante D, por los conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, vacaciones trucas e indemnización, gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad, y asignación familiar.

Que, la entidad demandada debe Cumplir con el pago de intereses de conformidad con el artículo 56° del TUO del Decreto Legislativo N° 650 respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios: así como, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920 respecto a los demás conceptos, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

DECISIÓN:

Por cuyos fundamentos fácticos y jurídicos: en aplicación del inciso 3 del artículo 49 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; aprobada por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, y artículos 31 de la Ley Procesal de Trabajo, Administrando justicia a nombre de la Nación;

FALLO:

6. Declarando **FUNDADA [en parte]** la demanda interpuesta, a fojas 15 a 37, por D, contra la Empresa Estación de Servicios y Gasocentro La Perricholi S.R.L, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios.

7. Se declara la **existencia del vínculo laboral**, en consecuencia, **ORDENO** que la entidad demandada a través de su representante legal abone a la demandante la suma de **S/. 19,945.66 (diecinueve mil novecientos cuarenta y cinco con sesenta y seis céntimos)**, por los conceptos de Indemnización por despido Arbitrario, compensación por tiempo de servicios (5/.4,339.26), vacaciones no gozadas, vacaciones truncas e indemnización (5/.5.960.62), gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad (5/.8,063.28), y asignación familiar (5/.3,982.50), **más pago de intereses legales laborales;** **INFUNDADA** el pago de escolaridad. **INFUNDADA** respecto al exceso del monto demandado

8. INFUNDADA respecto a las pretensiones de indemnización por Daño moral y psicológico.

9. Con **costos y costas del proceso.**

10. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución se ejecute en los términos antes señalados. **NOTIFIQUESE** conforme a ley.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

EXP. N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01

PROCEDE: LEONCIO

PRADO.

SALA CIVIL - SEDE CENTRAL

EXPEDIENTE : 00775-2015-0.1217-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O
INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS
ECONOMICOS

RELATOR : A

DEMANDADO : B, LA ESTACION DE SERVICIOS Y GASOCENTRO LA
PERRICHOLI SRL.C

DEMANDANTE : D

Resolución Número: 17

Huánuco, once de julio
del año dos mil diecisiete. -

VISTOS Y OIDOS: En Audiencia Pública, en la fecha programada, y luego de producida la votación con arreglo a ley se emite la siguiente sentencia:

I. ASUNTO:

Viene en grado de apelación: La Sentencia N° **34-2017** contenida en la Resolución N° 12 de fecha 27 de marzo del 2017, de fojas 178 al 192, y aclarado por Resolución N° 13 de fecha 28 de marzo del 2017, de fojas 195 a 196, ambas emitidas por el Primer Juzgado Civil de Leoncio Prado, que FALLA:

1. Declarando **FUNDADA [en parte]** la demanda interpuesta a fojas 15 a 37, por D, contra la Empresa Estación de Servicios y Gasocentro La Perricholi SRL, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios.
2. Se declara la existencia del vínculo laboral, en consecuencia, Ordena que la entidad demandada a través de su representante legal abone [al] demandante la suma de S/.25,669.09 (veinticinco mil seiscientos sesenta y nueve soles con nueve céntimos), por los conceptos de Indemnización por Despido Arbitrario (S/. 5,723.43), compensación por tiempo de servidos (S/. 4,339.26), vacaciones no gozadas, vacaciones trucas e Indemnización (Si. 5.960.62), gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad (S/. 8,063.28) y asignación familiar (SI. 3,982.50), descontando los pagos a cuenta ascendente a la suma de S/. 2,400.00. más pago de intereses legales laborales, Infundada el pago de escolaridad. Infundada respecto al exceso del monto demandado.

3. Infundada respecto a las pretensiones de indemnización por Daño moral y Psicológico.
4. Con costos y costas del proceso.
5. Notifíquese conforme a ley.-

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi S.R.L. debidamente representado por su Gerente General B, mediante escrito de fojas 219 al 227, interpone recurso de apelación contra la citada sentencia a fin de que se revoque o se declare nula, en atención a los siguientes fundamentos:

- Que, de la resolución materia de alzada se advierte que esta contraviene y vulnera principios procesales como son: inmediación, oralidad y debido proceso.
- Que, los medios probatorios deben presentarse oportunamente en los actos postulatorios; sin embargo el A Quo en su quinto considerando hace alusión a lo siguiente: "Dicho documento antes referido se encuentra corroborado con los recibos de pago (..) admitidos como prueba extemporánea de la Audiencia de Juzgamiento de fojas 157 al 162", incurriendo de esta manera en nulidad insalvable, que contraviene el debido proceso toda vez que se vulneró el tercer párrafo del artículo 21° de la ley procesal laboral.
- Que, la motivación es exigida en proporción a los términos expuestos, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables; en suma garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y proporcionado con los hechos que al juez corresponde resolver; en dicho contexto no motivar las resoluciones conforme a las exigencias de la constitución, se incurre in vicio susceptible de nulidad, como en el presente caso, que no existe una motivación coherente ni mucho menos acorde con lo dispuesto en la parte resolutive.
- Que, se advierte de la sentencia que ha sido dictaminada incongruentemente, con lo que respecta al punto quinto: "... el tiempo laborado por la demandante fue desde el 01 de abril del 2011 hasta el 30 de noviembre del 2015" amparándose con medios probatorios extemporáneos (recibos de pago) y con el certificado de trabajo; sin embargo, no se tomó en consideración las pruebas ofrecidas por esta parte.
- Con lo que respecta al cálculo de la CTS. Vacaciones, Gratificaciones y Asignación Familiar, se advierte que estas no fueron calculadas [con el] monto que el demandante percibía como trabajador de su empresa (S/. 750.00). es decir, se liquidaron dichos beneficios laborales sobre una base distinta.
- Que, además si nunca ha existido un contrato de trabajo con el] actor, como pretende que se le reconozca derechos laborales, [lo cual] resulta algo ilógico y se aparta de todo principio jurídico.

II. CONSIDERANDO:

1. El derecho a un debido proceso implica el respeto, dentro del proceso a todos los derechos garantías mínimas para que una causa pueda tramitarse y resolverse en justicia. Tal es el caso del derecho de pluralidad de instancias, mediante el cual se garantiza a todo justiciable, la protección de sus derechos y obligaciones de cualquier orden, toda vez que si bien una instancia (el A Quo) expide la sentencia, la otra distinta (Ad Quem) la revista, otorga mayor garantía a la administración de justicia.

La doble instancia presta pues, seguridad y garantía a los litigantes, ya que permite evitar los errores judiciales y las conductas dolosas o culposas de los Jueces de primera instancia en la emisión de las resoluciones judiciales, estando facultado el superior para enmendar o subsanar los errores en el procedimiento o en la aplicación del derecho sustantivo.

2. Conforme lo previsto en el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado. La resolución que le produzca agravio. con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

3. Debe resaltarse el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial, no necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es. la audiencia de juzgamiento, ello merced a la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

4. Siendo así, a efectos de un adecuado análisis del recurso de apelación, resulta trascendente partir de las pretensiones principales y accesorias del demandante formulada en su escrito de demanda de fojas 15 al 37, y oralizada en la Audiencia de Juzgamiento Laboral con fecha 18 de Marzo del 2017, consistentes en las siguientes pretensiones:

Principal [Única]: La declaración del vínculo laboral sujeto al Régimen del Decreto Legislativo N° 728 entre el recurrente y la entidad emplazada, por el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el 30 de noviembre del 2015.

Accesorias:

– Primera: Pago de Beneficios Sociales (compensación por tiempo de servicios, compensación vacacional e indemnización, gratificaciones, bonificación por escolaridad y asignación familiar), más intereses legales y financieros para la CTS, con costos y costas.

- Segunda: Se declare arbitrario el despido sufrido con fecha 15 de noviembre del 2015 y se disponga el pago de indemnización por despido arbitrario en la suma de S/. 9,000.00 soles.
- Tercera: Indemnización por Daño Moral y Psicológico en la suma de S/. 50.000.00 soles.

Con tal fin, alega básicamente el demandante en la referida Audiencia de Juzgamiento que, ingresó a trabajar para su ex empleadora, Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL, mediante un contrato laboral verbal, bajo subordinación del Administrador C, en el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015 (fecha de su despido arbitrario) y que se ha desempeñado como expendedor de combustible y gas, en una jornada laboral desde las 09:30 de la noche hasta las 6:00 de la mañana de lunes a domingo; señala asimismo que, el despido inferido a su persona por parte de la emplazada le ha dejado sin ingresos económicos para su propio sustento, el de su esposa y de sus dos menores hijos, así como se ha quedado sin medios económicos para su alimentación, vestimenta, pago de la mensualidad escolar, pasajes, etc.; y, que ha sufrido un asalto a mano armada donde le agredieron físicamente y que los gastos médicos no fueron reconocidos por la demandada. Además refiere que el despido inferido a su persona por parte de la emplazada le ha generado una gran depresión psicológica y daño moral, así como también al de su familia.

Cabe señalar que, admitida a trámite la demanda por Resolución N° 01, la empresa demandada empresa “Estación De Servicios Y Gasocentro La Perricholi Srl”, representado por su gerente B, contesta la demanda a fin de que sea declarada Fundada en Parte en atención a los fundamentos que allí expone.

5. El principio de congruencia procesal implica por un lado que el Juez (Superior no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación del Magistrado es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios'.

Pronunciamiento respecto a la apelación de la Sentencia Nro, 34-2017:

6. En el caso de autos, se plantea un proceso laboral, que se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral. por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional. imparte justicia laboral; entendiéndose por proceso laboral el concebido para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente-2, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva. sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

7. Respecto a la totalidad de los argumentos de apelación contenido en los fundamentos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de su pedido de nulidad de sentencia: así como, los fundamentos errores de hecho y de derecho primero.

segundo y tercero sostenido por la parte apelante, estos deben ser desestimados por las siguientes razones:

a) Que, conforme al artículo 111 del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - "Nueva Ley Procesal del Trabajo". se tiene 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 procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma. interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...)". Además, el papel del Juez en este nuevo proceso es preponderante, no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma le asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento; sin dejar de lado que, quien protege al trabajador es la Ley no el Juez Superior, que es el proceso el que desiguala con finalidad tuitiva, no el Magistrado, quien debe ser imparcial y ajustar su conducta y su criterio a la verdad y a la Justicia. En tal sentido el argumento referido a que "de la resolución materia de alzada se advierte que esta contraviene y vulnera principios procesales como son: intermediación, oralidad y debido proceso' debe ser rechazada.

b) Que, el argumento sostenido por el apelante respecto a que el juzgador ha admitido medios probatorios extemporáneos, por lo que considera que se está 'incurriendo de esta manera en nulidad insalvable, que contraviene el debido proceso toda vez que se vulneró el tercer párrafo del artículo 21° de la ley procesal laboral"; sin embargo, el propio artículo 210 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su último párrafo señala textualmente que en ningún caso, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada, ya que estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia; en tal sentido debe desestimarse el argumento del apelante, tanto más que este Colegiado considera no tomar en cuenta todos los medios probatorios aportados al proceso de manera extemporánea.

c) Que, se evidencia de la recurrida que tiene una debida motivación: es decir se verifica que en la sentencia apelada que el juzgador ha cumplido con una debida motivación coherente al redactar la resolución materia de análisis, es más la parte considerativa guarda relación con la parte decisoria.

d) Que, se verifica de la sentencia recurrida con respecto al periodo determinado por el Juez del proceso, que. no ha sido dictaminado incongruentemente al no haberse tomado en consideración las pruebas ofrecidas por la demandada, más aún que, fue su mismo Gerente Administrativo C quien ha suscrito la Constancia de Trabajo de fojas 04, de donde se advierte que el accionante habría laborado desde el 01 de abril del 2011. Máxime que la demandada al contestar la demanda solicitó que se declare Fundada en parte dicha demanda.

e) Que, respecto al argumento referido que los beneficios laborales fueron liquidados sobre una base distinta al monto de S/. 750.00 que percibía el trabajador demandante,

debe desestimarse dicho argumento, dado que se verifica de la sentencia apelada que las liquidaciones de los beneficios sociales fueron liquidados correctamente, además sí fue considerado como parte de la remuneración computable el monto de S/. 750.00 soles percibida por el accionante durante el periodo laborado en la emplazada, adicionalmente a ello se incrementó el importe de S/. 75.00 soles por corresponder al concepto de asignación familiar. Resultando la suma de S/. 825.00 soles como remuneración computable; siendo dicha remuneración computable la base real sobre la cual el Juez del proceso ha efectuado las liquidaciones de los rubros que comprenden los beneficios sociales demandados.

f) Con respecto al argumento sostenido que: "nunca ha existido un contrato de trabajo con el actor, como pretende que se le reconozca derechos laborales, [lo cual] resulta algo ilógico y se aparta de todo principio jurídico"; debe ser desestimada, por cuanto el representante legal de la parte demandada reconoce que la demandante laboró para su representada en su escrito de contestación de demanda; además, en dicho escrito la emplazada ha determinado pago por concepto de vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios a favor del demandante bajo el régimen laboral de la actividad privada; así como ha presentado como medio probatorio la empresa demandada el "pago de beneficios" laborales de fojas 109, con la que se corrobora que el accionante fue trabajador de la demandada.

Respecto a la Pretensión Principal [Única): (La declaración del vínculo laboral sujeto al Régimen del Decreto Legislativo N° 728 entre el recurrente y la entidad emplazada, por el periodo del 01 de abril del 2011 hasta el 30 de noviembre del 2015)

8. Debe tenerse en cuenta que, en el caso de autos no existe contradicción con respecto a la existencia de un vínculo laboral entre el accionante y la empresa demandada, ya que ambos reconocen una prestación de servicios durante un periodo continuo, pero, la controversia versa con respecto a la fecha de inicio y cese de labores, pues mientras que el accionante señala haber ingresado a laborar en la Empresa "Estación de Servicio y Gasocentro La Pericholi SRL" el 01 de abril del 2011 y cesó el 30 de noviembre del 2015. la empresa demandada indica que dicha versión es falsa, pues el demandante sólo laboró desde el 01 de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015.

9. Al respecto, es menester aclarar que los hechos que son materia de esta controversia se rigen por las normas establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 y que el Código Procesal Civil sólo se aplicará de manera supletoria, siempre y cuando no vulnere la naturaleza del proceso laboral, de tal manera, que en el presente caso sólo resulta aplicable el artículo 23° de la referida ley procesal del trabajo, que señala lo siguiente: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión. o a guén los contradice alegando nuevos hechos, sujetas a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, (...)".

10. En tal sentido, se verifica de la Constancia de Trabajo (fojas 04), suscrito por el Gerente Administrativo de la empresa demandada, que, el demandante D habría laborado para la empresa "Estación de Servicio y Gasocentro la Perricholi SRL" como expendedor de combustibles, percibiendo un sueldo de S/. 750.00 soles mensual, desde

el 01 de abril del 2011 hasta la fecha (09 de julio del 2013, fecha de expedida la referida constancia).

Además, del escrito de contestación de la demanda (fojas 129) se advierte de lo señalado por la demandada, que el accionante laboró para su representada desde el primero de abril del 2013 hasta el 04 de noviembre del 2015; y del documental "Orden de Inspección N° 695-2015-SUNAFIL/IRE-HUA" (fojas 103) presentado al proceso por la propia empresa demandada, se verifica de dicho documento en su manifestación del trabajador, que este habría trabajado desde abril del 2011, no objetada por la representante legal de la empresa demandada, tampoco indicada en el rubro de observaciones; y. que del mismo documental se verifica del dicho del empleador que por mutuo acuerdo ponen punto final a su contrato laboral señalando al día 15 de noviembre del 2011.

11. De lo que se concluye, que el periodo laborado por el demandante fue desde el 01 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015: por lo corresponde reconocer al demandante el vínculo laboral que es materia de su pretensión principal, bajo el régimen laboral de la Actividad Privada'.

Respecto a la Primera Pretensión Accesorias: (Pago de Beneficios Sociales: compensación por tiempo de servicios, compensación vacacional e indemnización, gratificaciones, bonificación por escolaridad y asignación familiar, más intereses legales y financieros para la CTS, con costos y costas).

12. Por consiguiente. habiéndose reconocido el vínculo laboral entre las partes y establecido el periodo laborado del demandante, debe efectuarse las liquidaciones de cada uno de los rubros demandados por el accionante dado que estos se encuentran tutelados por las normas constitucionales (artículos 23°, 24° y 26°), siendo su liquidación de los Beneficios Sociales como sigue:

f) En cuanto a la pretensión de [Depósito] de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), debe tenerse en cuenta que se liquidan semestralmente por su temporalidad conforme a las disposiciones del TUO del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001- 7-TR y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-97-TR. Siendo así, amparando la demanda en este extremo. debe liquidarse como sigue:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS SEMESTRAL							
	PERIODO LABORADO	SUELDO	ASIGN. FAMILIAR	PROMEDIO DE GRATIFICACIONES	REMUNERACION COMPUTARLE	/ 12 MESES X N° MESES	CT5. A PAGAR
	Del 01/04/2011 al 30/04/2011	750.00	60.00	0.00	810.00	/ 12 x 1	67.50
	Del 01/05/2011 al 31/10/2011	750.00	67.50	136.25	95.175	/ 121 6	476.88
	Del 01/11/2011 al 30/04/2012	750.00	67.50	136.25	953.75	/ 12 x 6	476.88
	Del 01/05/2012 al 31/10/2012	750.00	75.00	137.50	962.50	/ 12 x 6	481.25
	Del 01/11/2012 al 30/04/2013	750.00	75.00	137.50	962.50	/ 12 a 6	481.25
	Del 01/05/2013 al 31/10/2013	750.00	75.00	137.50	962.50	/ 12 x 6	481.25
	Del 01/11/2013 al 30/04/2014	750.00	75.00	137.50	962.50	/ 12 x 6	481.25
	Del 01/05/2014 al 31/10/2014	750.00	75.00	137.50	962.50	/ 12 x 6	481.25
	Del 01/11/2014 al 30/04/2015	750.00	75.00	137.50	962.50	/ 12 x 6	481.25
	Del 01/05/2015 al 15/11/2015	750.00	75.00	137.50	962.50	6 m y 3_5 d	57135
TOTAL C.T.S.- SEMESTRAL							S/4,430.10

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de SI. 4,430.10 (cuatro mil cuatrocientos treinta soles con diez céntimos); si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto diferente, ésta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

g) Respecto a la pretensión de pago del Derecho Vacacional (Compensación Vacacional, Vacaciones Truncas e Indemnización), cabe señalar que dichos conceptos se encuentran reguladas por el Decreto Legislativo N° 713. Siendo así, amparando la demanda en este extremo, debe liquidarse como sigue:

PERIODO VACACIONAL	sueldo	Asign. familia	Remuneración computable	Record laboral devengado	Indemnización vacacional	MONTO DEVENGADO
Del 01/04/2011 al 31/03/2012	750.00	67.50	817.50	12 meses	817.50	1,635.00
Del 01/04/2012 al 31/03/2013	750.00	75.00	825.00	12 meses	825.00	1,650.00
Del 01/04/2013 al 31/03/2014	750.00	75.00	825.00	12 meses	825.00	1,650.00
Del 01/04/2014 al 31/03/2015	750.00	75.00	825.00	12 meses	0.00	825
Del 01/04/2015 al 15/11/2015	750.00	75.00	825.00	7m y 15d	0.00	515.62
TOTAL DE VACACIONES						S/. 6,275.62

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de SI. 6,275.62 (seis mil doscientos setenta y cinco soles con sesenta y dos céntimos); si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto diferente, ésta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

h) Respecto a la pretensión de pago de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, debe indicarse que se encuentran reguladas por los artículos 1 2° y 7' de la Ley N° 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. Siendo así, amparando la demanda en este extremo, debe liquidarse como sigue:

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD						
Gratificaciones	SUELDO	ASIG.	REMUN.	MESES	Gratificaciones	
	O	FAMIL	COMPU	/ DIAS	FF.PP. Y	
Truncas, Fiestas Patrias 2011	750.00	60.00	810.00	/ 6 x 3	405.00	
Navidad 2011	750.00	67.50	817.50	/6x 6	817.50	
Fiestas Patrias 2012	750.00	75.00	825.00	/ 6 x 6	825.00	
Navidad 2012	750.00	75.00	825.00	/6x 6	825.00	
Fiestas Patrias 2013	750.00	75.00	825.00	/6 x 6	325.00	
Navidad 2013	750.00	75.00	825.00	/6 x 6	825.00	
Fiestas Patrias 2014	753.00	75.00	825.00	/6x6	825.00	
Navidad 2014	750.00	75.00	825.00	/ 6 x 6	825.00	
Fiestas Patrias 2015	750.00	75.00	825.00	/ 6 x 6	825.00	
Truncas, Navidad 2015	750.00	75.00	825.00	4 m y	618.75	
TOTAL GRATIFICACIONES:					S/.7,616.25	

Del cuadro anterior, se tiene el importe total de SI. 7,616.25 (siete mil seiscientos dieciséis soles con veinticinco céntimos). si bien es cierto que el Juez del proceso ha fijado un monto superior. ésta debe modificarse por el monto determinado anteriormente.

d) Respecto a la pretensión de pago de Asignación Familiar determinado por el Juez del proceso en la suma de SI. 3,982.50 soles y en cuanto a la declaratoria de infundada el extremo de Bonificación por Escolaridad, este Colegiado considera que se encuentran sujeto a mérito de lo actuado y a derecho: por lo que implica la necesidad de confirmar dichos extremos de la resolución apelada.

e) En consecuencia, resulta la suma de S/. 22,304.47 soles a cuya suma se debe deducir el importe de SI. 2,400.00 soles pagado por la demandada (fojas 109), resultando la suma total de SI. 19,904.47 (diecinueve mil novecientos cuatro soles con cuarenta y siete céntimos) que deberá cumplir con pagar a favor del accionante el representante legal de la demandada Empresa "Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL.

f) Respecto a la pretensión de pago de intereses legales, debe indicarse su pago está reconocido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en su artículo 31° in fine; siendo así la empresa ICIP demandada está obligada a cumplir con pagar los intereses legales a favor del accionante, las cuales deben ser liquidadas en ejecución de sentencia. Sin embargo, debe precisarse que el pago de intereses con respecto a la compensación por tiempo de servicios deberá ser liquidada de conformidad al artículo 56° del Decreto Supremo N° 01-97-TR y de conformidad con el Decreto Ley N° 25920 con respecto a los demás conceptos.

g) Con relación al pago de las costas y costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del trabajo N° 29497 indica que: "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal LURP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar; en tal sentido, la empresa demandada deberá pagar las costas y costos del proceso a favor del accionante.

Respecto a la Segunda Pretensión Accesorio: (Se declare arbitrario el despido sufrido con fecha 15 de noviembre del 2015 y se disponga el pago de indemnización por despido arbitrario de SI. 9,000.00).

13. El artículo 27° de la Constitución Política del Estado de 1993 prevé que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En función a lo previsto en el referido artículo 27° de la Constitución, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) prevé, como regla en su artículo 34° el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación,

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

14. Ahora bien, conforme a la LPCL, la indemnización se confiere cuando el despido de un trabajador se produce por una causal no prevista en las normas legales, o cuando no se cumple con las formalidades establecidas (por ejemplo, para que proceda el despido, éste siempre debe ser comunicado por escrito). Entonces, estamos ante una sanción, ante un acto arbitrario del empleador, tal como indica la Sentencia Casatoria N° 399-995 emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.

Para ello, corresponde evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario, en atención a los criterios de procedibilidad establecidas en los fundamentos 7 al 20 de la STC N° 00206-2005- PAITC, que constituyen precedente vinculante.

15. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política. Por lo que este Colegiado estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: (i) el de acceder a un puesto de trabajo, y, (ii) el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

16. Asimismo, nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, hace referencia a las causas de extinción, entre los que se considera el despido. el que define como terminación del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador y que esté vinculada con la capacidad o conducta de la trabajadora, como puede ser falta grave —lo cual no fueron acreditados, toda vez que la carta de imputación de falta grave y carta de aviso de fojas 107 y 108, respectivamente, fueron recibidos por persona distinta al ex trabajador demandante. es más lo recibe el señor C persona distinta, siendo éste otro trabajador de la empresa demandada--, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los derechos esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral: entre los que se consideran al incumplimiento de las obligaciones laborales de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, que revistan gravedad.

17. Siendo así, en el presente caso al haber superado el periodo de prueba ampliamente el accionante, puesto que el vínculo laboral entre las partes era de manera ininterrumpida desde el 01 de abril del 2011 hasta el 15 de noviembre del 2015, sólo

procedía ser despedida por causa justa relacionada a su conducta o capacidad, tal como lo prevé los artículos 23°. 24' y 31° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, resulta amparable la pretensión de paqo de indemnización por Despido Arbitrario, cuya liquidación será conforme lo establece el artículo 38° del referido Decreto Legislativo, a razón de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, y las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda, como sigue:

PERIODO LABORADO	REMUNERACIÓN	RÉCORD LABORAL	IMPORTE (RC x 1.5 / 12 x N° MESES)
01/04/2011 al 31/03/2015	825.00	cuatro (04) años	4,950.00
01/04/2015 al 31/10/2015	825.00	siete (07) meses	721.87
01/11/2015 a 15/11/2015	825.00	quince (15) días	51.56
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:			S / . 5,723.43

Del cuadro anterior. se tiene el importe total de SI. 5,723.43 (cinco mil setecientos veintitrés soles con cuarenta y tres céntimos) que deberá pagar a favor del accionante el representante legal de la demandada Empresa "Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses desde la fecha de la presente sentencia hasta la fecha de pago.

18. Finalmente, si bien mediante recurso de apelación "el pedido de la demandada es que sea declarada nulo la sentencia materia de alzada sobre los derechos laborales" (fajas 220), indicando que contraviene, vulnera principios procesales y otros; sin embargo, este Colegiado considera que la decisión arribada y fundamentada en la apelada no amerita la nulidad. es más debe continuarse con el proceso a mayor razón por los principios de economía, celeridad, trascendencia y convalidación procesal que inspira el nuevo modelo procesal laboral; empero, en cuanto a otros argumentos señalados en su escrito de apelación por la parte demandante, éste Colegiado considera que se ha resueno el fondo de la Litis conforme a ley. tal como se expuso en los fundamentos de la presente sentencia y que dichos argumentos no desvirtúan la misma; por tanto, la sentencia recurrida debe ser confirmada.

IV. DECISION:

Por cuyos fundamentos tácticos y jurídicos y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40' inciso 1c del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo Número 017-93-JUS.,

CONFIRMARON EN PARTE: La Sentencia N° 34.2017 contenida en la Resolución N° 12 de fecha 27 de marzo del 2017, de fojas 178 al 192, y aclarado por Resolución N° 13 de fecha 28 de marzo del 2017, de fojas 195 a 196, ambas emitidas por el Primer Juzgado Civil de Leoncio Prado, que FALLA:

1. Declarando **FUNDADA [en parte]** la demanda interpuesta a fojas 15 a 37, por D, contra la Empresa Estación de Servidos y Gasocentro La Perricholi SRL. sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios.

2, Se declara la existencia del vínculo laboral, Infundada el pago de escolaridad y con respecto al exceso del monto demandado.

3. Infundada respecto a las pretensiones de indemnización por Daño Moral y Psicológico.

4. Con costos y costas del proceso.

REVOCARON: La citada sentencia en el extremo que Ordena que la entidad demandada a través de su representante legal abone [al] demandante la suma de S/. 25,669.09 (veinticinco mil seiscientos sesenta y nueve soles con nueve céntimos), por los conceptos de Indemnización por Despido Arbitrario (S/. 5.723,43), compensación por tiempo de servicios (SI. 4,339.26), vacaciones no gozadas, vacaciones trucas e Indemnización (S/, 5,960.62), gratificaciones por fiestas patrias, gratificaciones por navidad (Si. 8,063,28) y asignación familiar (S/. 3,982,50). descontando los pagos a cuenta ascendente a la suma de S/. 2,400.00, más pago de intereses legales laborales. Y Reformándola.

DISPONIERON: Que, el representante legal de la demandada Empresa "Estación de Servicio y Gasocentro La Perricholi SRL" Cumpla con pagar al demandante D, la suma de S/. 19,904.47 (diecinueve mil novecientos cuatro soles con cuarenta y siete céntimos) por concepto de compensación por tiempo de servicios, derecho vacacional, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, y asignación familiar; y la suma de S/.5,723.43 (cinco mil setecientos veintitrés soles con cuarenta y tres céntimos) por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario, más intereses legales.

Notifíquese con las formalidades de ley y los Devolvieron. Juez Superior Ponente: **señor H.**

ANEXO
MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA

TITULO

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios sociales, en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-PE-01, del Distrito Judicial de Huánuco - Perú 2018.

	PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE INVESTIGACION
	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre delito contra el patrimonio en la modalidad de extorsión, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-PE-01, del distrito Judicial de Huánuco – Perú 2018?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre delito contra el patrimonio en la modalidad de extorsión, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-PE-01, del distrito Judicial de Huánuco – Perú 2018?
	Sub problemas de investigación/problemas Específicos (No se escriben, no se presentan en el proyecto de tesis, ni en la tesis informe, solo se ha efectuado para facilitar la elaboración de los objetivos específicos	Objetivos específicos (son actividades necesarias para alcanzar el objetivo general)
	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, reparación civil.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.
	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, la pena y la reparación civil?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, la pena y la reparación civil.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión

