

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA
SOBRE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO
ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE 31458-2012-0-1801-JR-LA-02 DEL
DISTRITO JUDICIAL DE LIMA-LIMA 2018**

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

**AUTORA
CHAMORRO VELIZ ANA JULIA**

**ASESORA
Abog. YOLANDA MERCEDES VENTURA RICCE**

**LIMA – PERÚ
2018**

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS

Dr. David Saúl Paulett Hauyon
Presidente

Mgtr. Marcial Aspajo Guerra
Secretario

Mgtr. Edgar Pimentel Moreno
Miembro

Abog. Yolanda Mercedes Ventura Ricce
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

A mi padre celestial quien nos da la dicha de vivir y brindarnos todas las cosas que nos ayudan a crecer para ser una guía y ejemplo para una mejora de la sociedad

A ULADECH CATÓLICA:

Por darme la oportunidad de seguir adelante y tener docentes de calidad, En especial a los estimados docentes quienes con sus conocimientos me ayudaron las metas propuestas , por brindarme la paciencia y el esfuerzo; para ser un profesional exitoso.

Ana Julia Chamorro Veliz

DEDICATORIA

A mis padres

Quienes me guiaron, con esfuerzo valentía me dieron el ejemplo de lucha, con amor, responsabilidad, y educación; lo más sagrado para toda persona.

A mi esposo:

Por la paciencia, compañerismo y la confianza absoluta.

A mis hijos:

Por sus picaras sonrisas y su bella niñez. Porque en ellos se encarna la noblezas y la honestidad de una generación que hará el mundo algo mejor.

Ana Julia Chamorro Veliz

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre, Beneficios e Indemnización por Despido Arbitrario, entre otros beneficios originados con motivo de la relación laboral, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el (Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, Lima-Lima-2018)

Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, fue de un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta en todos los supuestos analizados; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta. En conclusión, el análisis efectuado a cada una de las sentencias dictadas, en cuanto a su calidad, tanto en primera como en segunda instancia presentó un rango de muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad; motivación; rango; reintegro de compensación por tiempo de servicios, otros y sentencia.

ABSTRACT

This research was aimed, to determine how the problem: What is the quality of the judgments of first and second instance on, benefits and severance pay and other benefits arising in connection with the employment relationship, according to regulatory parameters, doctrinaire and relevant case law, the record No. 31458-2012-0-1801-JR-1A-02, the objective was to: determine the quality of judgments under study. It is of type, quantitative and qualitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. The sample unit was a court record, selected by convenience sampling; to collect data observation techniques and analysis of content was used; and as a checklist instrument, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part belonging to: the judgment of first instance were rank: very high in all cases analyzed; while the second instance judgment: very high. In conclusion, the analysis for each of the judgments, in terms of quality, both at first and second instance introduced a range of very high, respectively.

Keywords: quality; motivation; rank; reimbursement of compensation for length of service, and other sentence.

CONTENIDO

CARATULA.....	i
JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE CUADROS	xii
I. INTRODUCCION.....	1
1.1 Objetivos de la Investigación.....	9
1.1.2 Objetivos específicos	10
1.1.3 Justificación de la Investigación	10
II. REVISION DE LA LITERATURA `	13
2.1 Antecedentes	13
2.2. Bases Teóricas	20
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	20
2.2.1.2. La Jurisprudencia.....	20
2.2.1.3 Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción	20
2.2.1.4 La competencia	22

2.2.1.5. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.	23
2.2.1.6 El proceso	24
2.2.1.6.1 Concepción del Proceso.....	24
2.2.1.6.2. El proceso garantías constitucionales	25
2.2.1.7. El Debido Proceso	25
2.2.1.7.1. Nociones	25
2.2.1.7.2 Elementos del debido proceso	26
2.2.1.8. En el proceso laboral.....	29
2.2.1.8.1. El Proceso laboral ordinario	30
2.2.1.8.2 El pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario en el proceso de ordinario laboral	30
2.2.1.9. Los hechos controvertidos y no controvertidos en el proceso laboral.....	32
2.2.1.9.1. Los hechos sujetos a actuación probatoria en el proceso judicial en estudio	32
2.2.1.10. La prueba	32
2.2. 1.10.1. En sentido común.....	33
2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal.....	33
2.2.1.10.3. Concepto de prueba para el Juez.....	34
2.2. 1.10.4. El objeto de la prueba.	34
2.2.1.10.5. El principio de la carga de la prueba.....	35
2.2.1.10.6. Valoración y apreciación de la prueba.....	35
2.2.1.10.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	37
2.2.1.10.8 La declaración de parte	40
2.2.1.10.9. La testimonial	42

2.2.1.11. La sentencia	44
2.2.1.11.1. Regulacion de la sentencia de una norma procesal laboral	45
2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia	46
2.2.1.11.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	48
2.2.11.3.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.	49
Concepto.	49
2.2.11.4.2.2. Funciones de la motivación.	50
2.2.11.4.2.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.....	52
La motivación como justificación interna y externa.....	53
2.2.1.12. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	55
2.2.1.12.1. Fundamento de los medios impugnatorios	56
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	59
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	59
2.2.2.2 Desarrollo de instituciones jurídicas previstas para abordar el pago de beneficios sociales.....	60
2.2.2.3 La Compensación por Tiempo de Servicios	62
2.2.2.4 Los Descansos Remunerados.....	63
2.2.2.5 Gratificaciones	65
2.2.2.6 Las Utilidades	67
2.2.2.7 La Indemnización por Despido Arbitrario.....	69
2.2.3. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas Relacionadas con las Sentencias en Estudio.	70
2.2.3.1. La protección del trabajo en la Constitución Política del Perú.....	70

2.2.3.1.1 La libertad de trabajo.	78
2.2.3.1.2 El derecho al trabajo.	79
2.2.3.2. La protección del trabajo en los tratados internacionales.	79
2.2.3.2.1. <i>La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</i>	79
2.2.3.3. Los principios fundamentales del derecho del trabajo.....	80
2.2.3.3.1. <i>El principio protector.</i>	80
2.2.3.3.2. <i>El principio de irrenunciabilidad de derechos.</i>	81
2.2.3.3.3. <i>El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.</i>	81
2.2.3.3.4. <i>El principio de primacía de la realidad.</i>	81
2.2.3.4. <i>El contrato de trabajo</i>	82
2.2.3.4.1. <i>Elementos esenciales del contrato de trabajo.</i>	82
2.2.3.4.2. <i>Formalización del contrato de trabajo.</i>	83
2.2.3.4.3. <i>Contratos de trabajo sujetos a modalidad.</i>	83
2.2.3.4.4. <i>Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.</i>	85
2.2.3.5. <i>Estabilidad laboral</i>	87
2.2.3.6. <i>El despido como extinción individual de la relación laboral.</i>	87
2.2.3.7. <i>Despido nulo</i>	87
2.2.3.7.1. <i>Causales de despido nulo.</i>	87
2.2.4. Marco Conceptual.....	90
III. METODOLOGÍA.....	93
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	93
3.2. Diseño de investigación:.....	95

3.3 Unidad de análisis	96
3.4 Definición y Operacionalización de la variable e indicadores	97
3.5 Técnicas e instrumento de datos	99
3.6 Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	100
3.7 Matriz de consistencia lógica.....	102
3.8 Principios éticos.....	104
IV RESULTADOS	105
4.1 Resultados preliminares	105
4.2. Análisis de los resultados	144
V. CONCLUSIONES.....	152
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	156
ANEXO 01	167
Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencia de primera y segunda instancia del expediente N° 31458-2012-0-JR-LA-02, del distrito judicial de Lima- Lima.....	167
ANEXO 02	191
Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia	191
ANEXO 03:	202
Lista de Parámetros de primera y segunda instancia	202
ANEXO 04	214
Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	214
ANEXO 05	231
Declaración de Compromiso Ético	231

ÍNDICE DE CUADROS

Resultados Parciales de la Sentencia de Primera Instancia

Cuadro 1: Calidad de la parte Expositiva	105
Cuadro 2: Calidad de la parte Considerativa	112
Cuadro 3: Calidad de la parte Resolutiva	122

Resultados Parciales de la Sentencia de Segunda Instancia

Cuadro 4: Calidad de la Parte Expositiva	125
Cuadro 5: Calidad de la parte Considerativa	128
Cuadro 6: Calidad de la parte Resolutiva	138

Resultados Consolidados de las Sentencias

Cuadro 7: Calidad de la Sentencia de Primera Instancia	141
Cuadro 8: Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia	143

I. INTRODUCCION

La dignidad de la persona humana ha sido colocada como punto de partida, fundamento y horizonte de nuestro sistema jurídico, pues se constituye a la vez un umbral mínimo sobre lo que debe contener un ordenamiento justo y que su realización es la aspiración máxima para los Estados constitucionales. Pues ahora diremos que toda persona tiene derecho de igualdad ante la Ley, ante ello es considerado como un derecho fundamental de la persona. Ahora para poder determinar que el derecho fue creado para proteger, en última instancia, la libertad personal, a fin de que cada ser humano dentro del bien común, pueda realizarse en forma integral, es decir que pueda cumplir con su singular proyecto de vida el mismo que es el resultante de la conversión de su libertad. De ahí es que es deber genérico de toda persona, que subyace en toda norma jurídica, el de no dañar al prójimo, ya sea a en su unidad psicosomática, en su libertad proyectiva o en su patrimonio. Por lo expuesto, *el Prius* del Derecho es, pues, la libertad. Lo prohibido, en cuanto se trata de una conducta injusta o ilícita, es la excepción. Asimismo, veremos quienes son los encargados de administrar justicia.

Asimismo, podemos citar el Artículo 138; La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En este orden de ideas podemos afirmar; la constitución vigente define que el estado como social y democrático de derecho garantiza la plena vigencia de proteger a la población; promueve el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral para su equilibrio de la nación.

En efecto el poder judicial es el órgano encargado de administrar justicia; como lo faculta la Constitución Política del Perú de 1993 en armonía con la Ley Orgánica del Poder Judicial para efectivizar una adecuada administración de justicia donde se canaliza por las sentencia judiciales o resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin, la necesidad de contar con conocimientos específicos y reales; ahora bien se pasa a indagar acerca de que es la calidad de las sentencias de un proceso judicial, esto conllevo a examinar el contexto temporal y espacial de cual surge observamos que en términos reales sentencias constituyen un producto de la actividad

del hombre que se representa a través Estado, en términos la sentencias la cual se constituyen en un producto de la acción del hombre que obra a nombre de la representación del Estado.

Al respecto, es de anotar que existe un grado de desconcierto respecto del sistema de justicia en diversos países del continente donde la principal característica radica en su lentitud y excesivo trámite considerado en ocasiones como una “barrera burocrática” lo que se ve reflejado en la demora de los procesos, así como, en una emisión tardía de las resoluciones judiciales por parte de los órganos jurisdiccionales, advirtiéndose además una deficiente calidad en las resoluciones judiciales

En el ámbito internacional se observo:

Ahora bien, pasarnos a mencionar a Colombia, según De La Calle (s/f) La justicia es un servicio esencial que debería llegar con eficiencia a todo el territorio nacional. Todo individuo o núcleo familiar requiere para su desarrollo en el contexto social que se le administre justicia cada vez que la necesite en todos los campos del derecho, civil, laboral, de familia y penal. La justicia es un bien que va más allá de la democracia y se hace indispensable en la definición misma de la sociedad.

Asimismo, en el país citado la justicia es muy deficiente aún. Mucho se ha venido haciendo en los últimos años para procurar una mejor organización del sistema judicial y para dotar a dicho sistema de mejores recursos técnicos y tecnológicos.

Esto se ve reflejado no solo en el mencionado país sino en todo América latina ya que actualmente la saturación de los operadores de justicia, ante la gran cantidad de crecientes de expedientes en formato papel las cual contribuyen un archivo insalubre inseguro en jurídicamente y en desarmonía con la naturaleza además de provocar en el operador de justicia un colapso en sus funciones, impidiendo por consiguiente el análisis jurídico y permanente en búsqueda de una decisión judicial justa.

Ante estos aspectos mencionaremos las causas primigenias se relacionan con vicios y defectos estructurales del sistema que generan cuellos de botella, duplicidades, choques o interrupciones del proceso de toma de decisiones, y otras manifestaciones

que van afectando todo el engranaje, llevando al proceso, en ocasiones, casi a su paralización.

A mayor abundamiento en lo que se refiere a nivel Internacional abarcando la justicia laboral y su corriente pasaremos a comentar

En cuanto al ámbito de la justicia laboral y procesal laboral, sostiene Ciudad (2007), que una de las prioridades de la Organización Internacional de Trabajo en la región constituye el respeto y cumplimiento efectivo de las normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ello fue acordado en forma tripartita por sus constituyentes en la XVI Reunión Regional Americana celebrada en Brasilia en mayo de 2006.

Ahora bien, el logro de tales objetivos, esto es, el respeto y cumplimiento efectivo la legislación laboral, deviene necesario encarar la modernización y el fortalecimiento de los sistemas de administración del trabajo y la administración de justicia.

A decir de Pizarro (2011), resultaba necesario que las autoridades encargadas de implementar la reforma laboral se informen, de ser posible in situ, sobre los alcances de cómo viene ejecutándose la reforma de la justicia laboral en países como Venezuela, Chile, Ecuador y Colombia, en los que se ha efectuado ya una reforma procesal.

Sobre la reforma procesal en Venezuela, con fecha 13 de agosto de 2002 se publicó la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que regula el nuevo proceso laboral, la que entró en vigencia un año después en forma progresiva, siendo que además el artículo 207 fijó un lapso de cinco años para que la Asamblea Nacional y la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia evalúen los resultados y su propio texto, evidenciándose un proceso de reforma de aproximadamente once años, si tenemos en cuenta el periodo actual.

Otro ejemplo de reforma procesal laboral lo encontramos en el país de Chile donde a decir de Pizarro (2011), se implementó un proceso oral y más expeditivo, el que además fue implementado de forma progresiva en todas las regiones de Chile,

iniciándose en la IV Región de Coquimbo y la IX Región de Araucanía, el 16 de diciembre de 2000, para culminar en la Región Metropolitana de Santiago el día 16 de junio de 2005.

Las características del sistema diseñado en Chile responden: a) El conocimiento pleno de la controversia entre las partes involucradas; b) la elección de las audiencias como la metodología más eficiente para la toma de decisiones; c) la intermediación; y, d) criterios de oportunidad y salidas alternativas; no está demás precisar que su reforma procesal tuvo lugar en el año 2002, siendo que al año 2011, aún se encontraba en curso.

En el caso de Colombia la experiencia de la reforma laboral ha sido muy similar a otros países de la región, así tenemos que la Ley N° 1149 del 13 de julio de 2007, dispuso la reforma del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, estableciendo en el artículo 15, un régimen de transición y de aplicación gradual del nuevo proceso oral así como también la creación de juzgados de descongestión en ciudades como Bogotá, Medellín, Bucaramanga y otras donde se crearon los mencionados juzgados para resolver procesos pendientes de fallo, también se crearon juzgados laborales permanentes como juzgados piloto de la oralidad laboral; finalmente, el artículo 16 de la Ley N° 1149, estableció que la implementación del sistema oral se daría de manera gradual en un término no superior a cuatro (4) años, a partir del 1 de enero de 2008.

Ecuador no fue ajeno al proceso de reforma laboral, este proceso abarcó todas las materias procesales puesto que fue un mandato imperativo de la Constituyente de 1998 quien estableció la obligatoria implementación del sistema procesal oral en un plazo de 4 años, el cual culminó en agosto de 2002; para llevar a cabo la reforma procesal se dictó la Ley N° 2003-13 que reformó al Código de Trabajo con el establecimiento del procedimiento oral en los juicios laborales, para ello se creó juzgados ocasionales, ley que entró en vigencia el primer día laborable de 2004, en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, y progresivamente debió entrar en vigencia en el resto del país en el lapso de un año; no obstante ello, se dictó la Ley N° 2004-29 del

27 de enero de 2004 que reformó la Ley N° 2003-13 y establecía que la vigencia del nuevo procedimiento laboral se daría a partir del 1 de julio de 2004 en forma progresiva por un periodo de dos años hasta el 1 de julio de 2006, dictándose también la Ley N° 2004-43 del 23 de agosto del 2004, Reformatoria al Código de Trabajo, y más adelante la Ley N° 2005-3 del 4 de julio de 2005, encontrándose aún en desarrollo esta reforma.

El elemento común que podemos advertir en la reforma procesal laboral en países de América Latina radica en la oralidad como mecanismo para lograr una eficaz y eficiente administración de justicia, lo que a su vez significó una ardua y compleja labor, dado que ello implicaba una reingeniería del Sistema Justicia respecto del papel de los jueces, abogados y litigantes por cuanto implicaba el cambio de la tradicional visión que se tenía del proceso laboral.

En relación al Perú:

En nuestro país el procedimiento laboral no detenta tan larga data, así tenemos que Gómez (2010) refiere que debe tenerse en cuenta el ambiente en que se dictaron las normas sustantivas de trabajo hasta 1971, en tanto, sin dichos elementos sería impreciso versar sobre el tema procesal propiamente dicho, precisa que la referencia a 1971 se da debido a que hasta antes de esta fecha no existió un proceso autónomo para los asuntos de trabajo ni una sistemática sustantiva laboral por la dispersa legislación social imperante, advirtiéndose una dualidad de procesos laborales, según se trata de otorgar protección jurisdiccional a un obrero o a un empleado.

Prosigue señalando que una vez concebida la idea de que un proceso único y especial, debía regir la declaración y reparación de los derechos laborales en nuestro país; muchas fueron las ideas que se avanzaron con el afán de hacer viable tal propósito.

Es así como, al dictarse la Ley N° 6871 del 02/05/1930, norma ampliatoria de la Ley N° 4916 y propia para los empleados, en su art. 5°, se crearon los jueces de trabajo solo para Lima y El Callao, acaso porque ya entonces, como en nuestros días, la mayor parte de la Población Económicamente Activa (PEA) se hallaba asentada en esas dos ciudades, El mismo artículo señaló que, para el resto del país, la justicia ordinaria civil era la encargada de resolver los mismos asuntos controversiales que para la capital y su

provincia constitucional habían sido reservados a los jueces de trabajo. De esta manera, la implementación de los fueros de trabajo fue selectiva en un primer momento; luego ampliándose, progresivamente, a varios centros mineros e industriales de las provincias del interior, a quienes se les dotó de sus respectivos jueces de trabajo.

De otro lado, Arévalo (2010) con el tiempo se observaron, el intento para establecer al Perú una jurisdicción especializada que se encargaría de solucionar los conflictos laborales, descubrimos el proyecto de la ley para crear un Tribunal de hombres Buenos y Prudentes, los cuales fueron conformados por los diputados Teodomiro Gadea y Enrique Rubín esto presentado al Congreso de la Republica en octubre de 1983.

El proyecto en mención estaría integrado por cinco Hombres Buenos y Prudentes, elegidos por la Prefectura del Departamento, de un tema doble que debía presentar la Unión de Artesanos. El cargo a desempeñar sería actuar con buena fe, averiguar la verdad, para las controversias que presentarían los patrones y artesanos. Asimismo las decisiones tomadas tenían que efectuarse con carácter inaplicable produciendo con ejecutoriedad cuando la cuantía del litigio no supere los trescientos soles, caso contrario se podía presentar recurso de apelación esto lo resolvería la Corte Superior que actuaría como un tribunal de equidad.

El procedimiento en el tribunal era un proceso sumarisimo, solo se presentaría contestación de demanda y este tendría un plazo de ocho días se vencía el plazo y se pasaba a dictar sentencia, se da el primer intento de regulación esto a su vez fue rechazado por la comisión en 1895 por considerar que el Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes no tenía las garantías del caso.

En 1896, el diputado Santiago Giraldo presentó el proyecto de ley, donde propone crear jurados mixtos, que la forma para resolver los conflictos de los empresarios y obreros se podría dirimir en la vía de conciliación y arbitraje, si los fallos despachados no eran aceptados por las partes, se podía recurrir ante los tribunales de justicia este proyecto no fue aceptado.

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

Así también, debe tenerse en cuenta que la última encuesta nacional urbana de GFK para La República, publicada en febrero de 2017, a puesto en relieve que entre los diferentes niveles de aprobación otorgado por la población a los poderes del Estado, demuestra que la calificación más baja corresponde al Poder Judicial, donde se ve un amplio marco de rechazo en su labor pública y un bajo nivel de aprobación. (La República, 2017).

Las fuentes descritas ponen en relieve la percepción que la población tiene acerca de la administración de justicia en el Perú; sin embargo, dicha percepción se da con motivo de los diferentes pronunciamientos judiciales, los que han sido cuestionados por diversos sectores de la población y que se convierten en la principal fuente de referencia para invocar un supuesto de corrupción.

Ahora bien, aun cuando estos pronunciamientos vienen a ser cuestionados por la población, viene a ser conocido como: sentencia judicial; dicho acto procesal se constituye en el acto más importante para los jueces y usuarios, toda vez que con dicha resolución se pone fin a todo conflicto jurídico que se halla bajo la competencia de los órganos jurisdiccionales.

Así, podemos concluir entonces que existe una necesidad, por parte de la población, operadores de justicia y el ámbito universitario, respecto del estudio de las sentencias judiciales, ello con la finalidad de determinar la calidad que estas puedan detentar en cuanto a fundamentación fáctica y jurídica, y el modo como estas pueden influenciar en mejorar la percepción que se tiene sobre la administración de justicia.

La presente investigación se basa en el estudio de un proceso que ha sido tramitado en el ámbito de la jurisdicción laboral; a partir de esta precisión, creemos necesario hacer hincapié que en el aspecto procesal se han presentado modificaciones sustanciales a nivel normativo, como es la implementación de la Nueva Ley Laboral del Trabajo, Ley N° 29497, a decir del Poder Judicial y de la población, ha significado un importante avance en cuanto a la aprobación y resolución de conflictos y en general, dotando de predictibilidad a las sentencias judiciales y en suma, ha aportado calidad a los pronunciamientos judiciales, lo que nos permite efectuar un análisis sobre la calidad de estos pronunciamientos frente a una normatividad que no tiene más de seis años de haber sido implementada en el Distrito Judicial de Lima.

El estudio de la calidad de una sentencia judicial importa que se efectúe un análisis de los argumentos que sustentan el pronunciamiento judicial, permitiéndonos conocer la postura de las partes, así como, los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la misma, pero a su vez, en el ámbito de la jurisdicción laboral, nos permite como las medidas adoptadas para la implementación, por parte del Poder Judicial, de una nueva ley adjetiva, como viene a ser la capacitación de magistrados, la habilitación de infraestructura, además de la dotación de recursos humanos y logísticos que han permitido óptimos resultados a raíz de la entrada en vigencia de la nueva ley adjetiva laboral, puesto que ella va a permitir demostrar un óptimo servicio de justicia, celeridad y predictivo.

En el ámbito universitario:

En el ámbito académico, la carrera de derecho, ULADECH Católica conforme a los marcos legales se pasa a investigar tomando como referente las líneas de investigación. La que 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-2018)

Debe tenerse en cuenta que, la Nueva Ley Procesal del Trabajo al no tener larga data, nos permite efectuar un análisis de tan reciente materia procesal a la luz de la formulación de la línea de investigación

Por lo referido, se paso a revisar el expediente judicial N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima –Lima-2018; perteneciente al Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima del Distrito Judicial de Lima, que comprende un proceso sobre pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario; donde se observo la sentencia en primera instancia declaro fundada en parte la demanda; en termino de plazo se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 20 de diciembre de 2012, por Resolución N° 02 de fecha 09 de diciembre de 2013 se admite a trámite la demanda vía proceso ordinario laboral fijándose como audiencia de conciliación el día 15 de marzo de 2013, que por escrito 19 de marzo se contesta la demanda, que por Resolución N° 03 de fecha 12 de abril de 2013, se paso a sentenciar donde se declaro fundada en parte la demanda, por escrito de fecha 26 de abril de 2013, la parte demandada interpone su recurso de apelación, asimismo que por Resolución N°04 de fecha 30 de abril de 2013, se concede con efecto suspensivo, la apelación interpuesta por la demandada, en segunda instancia en la fecha de 10 de julio de 2013, la cuarta Sala Laboral de lima conformado por los señores T.T ,E.M, F.L, confirma *la sentencia N°28 de fecha 12 de abril de 2013*; en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue el 20 de diciembre de 2012, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 10 de julio de 2013, transcurrió 06 meses y 10 días.

Finalmente, de la descripción precedente surgió el siguiente enunciado:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de Benéficos Sociales e Indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°.31458-2012-1801-JR-LA, del Distrito Judicial de Lima-Lima; 2018?

Entonces para poder resolver este inconveniente se ha trazado un objetivo general

1.1 Objetivos de la Investigación

1.1.1Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima- Lima 2018?

Ahora bien podemos decir que para poder alcanzar el objetivo general se trazara objetivos específicos

1.1.2 Objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

1.1.2.1 Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis a la introducción y a la postura de las partes

1.1.2.2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y derecho.

1.1.1.3. Determinar la resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio congruencia y la descripción de la decisión

Respecto a la sentencia de segunda instancia

1.1.2.4 Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis a la introducción y postura de las partes

1.1.2.5 Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación del hecho y del derecho.

1.1.2.6. 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.

1.1.3 Justificación de la Investigación

La presente investigación encuentra justificación, en el entendido de que existe a nivel nacional e internacional, una situación de disconformidad en torno a la

administración de justicia, lo cual genera una desazón entre los diferentes sectores de la sociedad pese a que el sector justicia constituye uno de los pilares importantes para el orden social y económico de los diferentes países, ello en tanto, es bajo el desarrollo de dicha institución que se busca equiparar a diferentes sectores de la sociedad en su conjunto, dotándolos a su vez de una igualdad capaz de motivar un orden económico, político y social.

Si bien la administración de justicia ha venido sufriendo los embates de ser una de las peores administraciones en el mundo entero, a través de la presente investigación se propondrá explicitar una serie de circunstancias que lejos de expresar el malestar de la población civil, pretende buscar una explicación respecto de las circunstancias que han llevado a menos a la administración de justicia, así pues, se buscará proponer fórmulas de trabajo y estrategias que permitan una mejora en la administración de justicia.

Ahora bien, el desazón y desconcierto que muchas veces genera una mala administración de justicia ha generado que el aparato gubernamental en muchas ocasiones implemente una diversidad de planes que, a corto, mediano o largo plazo, genere resultados útiles, ello en tanto, la administración de justicia forma parte de la política que el Estado implementa en aras de propulsar una correcta administración de justicia vinculándose para ello a los diferentes actores como son: magistrados y personal jurisdiccional, sociedad civil y partes procesales; empero, no es sino de este conglomerado de actores que guardan una especial y vital importancia los jueces, en tanto, son los operadores directos e inmediatos y de quienes depende la emisión de una resolución de tal importancia, como es la sentencia, no obstante ello y a pesar de reconocer su especial importancia, hemos visto que en muchas ocasiones los magistrados no se han visto comprometidos con el contenido de dicha resolución, es así que, ello ha puesto en evidencia una serie de falencias entre las cuales se encuentra la falta de capacitación de los jueces, la falta de sensibilización, compromiso, capacidad de redacción y técnica, la capacitación constante, sana crítica, en otros aspectos que permitan concebir a la sentencia como resolución entendibles y accesibles para los justiciables, con los elementos mínimos y máximos que conllevan el derecho y evitar así

esa desconfianza que se genera en el sector, preconizando que, en el futuro, revierta la desconfianza y desazón, generando pues una suerte de apego en la sociedad en su conjunto, así como, en los diferentes sectores del aparato Estatal.

Este contexto servirá de escenario especial para ejercer un derecho de rango constitucional, previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que establece como un derecho el analizar y criticar las resoluciones judiciales

II. REVISION DE LA LITERATURA `

2.1 Antecedentes

El estudio de la presente investigación se enfoca en la calidad de la sentencias, de primera y segunda instancias.

Frente a ello, es pertinente iniciar un análisis de lo que se entiende por sentencia; a partir de ello, conviene a traer a la colación dicho por Cruz, “...*de la palabra sentencia la que hace referencia a lo que el juez declara y siente, es el acto procesal más importante emitido por el órgano jurisdiccional en todo tipo de proceso judicial, la cual constituye las resoluciones por autonomasia y, es a través de ella que se resuelve la litis o la consideración del juez...*”

De otro lado, Enrique Falcón considera que la sentencia constituye “...*un acto de autoridad emanada por un magistrado en ejercicio de la jurisdicción, emitida mediante un juicio en un proceso, que declara los derechos de las partes y que puede condenar o absolver en todo o en parte o constituir nuevos estados jurídicos, poniendo fin a la etapa declarativa del proceso*”.

Asimismo, Carlos Colombo señala que “*la sentencia es la decisión, de merito, mediante la cual el órgano jurisdiccional cierra y define el procesen la instancia en la que se encuentre*”.

Como bien ha sido anotado, la sentencia se constituye en toda una conclusión arribada por el juzgador, luego de haber escuchado los planteamientos de los sujetos que intervienen al interior de un determinado proceso; empero, dicha circunstancia pone de manifiesta que la sentencia viene a formar parte de lo que entendemos como resoluciones judiciales, así debemos considerar que dichas actuaciones procesales no se emiten sin un parámetro referencial, sino por el contrario, guardan una estructura, al respecto, debemos considerar que para Ledesma Narváez “*La resoluciones no solo requieren de un orden formal en cuanto al momento de su aparición en el proceso, sino un ordenen de lo que quiere trasmitir como contenido, esto implica que no solo deba precisarse los ejes temáticos sobre los que va a versar el pronunciamiento, sino las*

consideraciones desarrolladas al respecto, en atención a los fundamentos fácticos que sustentan la decisión y las citas de normas jurídicas aplicables a las consideraciones expuestas”.

A partir de las definiciones antes descritas, creemos pertinente anotar que la sentencia constituye una conclusión arribada por el juzgador, luego de haber oído los argumentos de los sujetos que intervienen al interior de un proceso; así, debemos considerar que la sentencia es un tipo de resolución judicial, que se emite sobre un parámetro referencial, donde debe guardarse una estructura.

Queda claro, de la definición, que toda sentencia para ser válida, debe estar debidamente motivada en la medida que es una exigencia prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, de la norma citada, el cual prevé la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, en todas las instancias, con excepción de los decretos, de mero trámite, para lo cual se hace necesario expresar la ley aplicable y los fundamentos de hecho en los que se sustentan.

A decir de Ariano Deho, el deber de motivar las sentencias “...*va de la mano con la evolución del moderno Estado de Derecho, uno de cuyos postulados es el sometimiento de todo órgano depositario de poder a la normativa vigente. No por nada la obligatoriedad de la motivación de las sentencias es un legado de la Revolución Francesa, a la que le debemos las principales bases sobre las cuales todos hemos construido un poco nuestro sistema de legalidad...*”

En Ecuador, Sarango(2008), investigó en: “*El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales*”; el autor sostiene que: Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. **b)** Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares

tienen a su disponibilidad —demandante y demandado— para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. **c)** El debido proceso legal —judicial y administrativo— está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia. **d)** Los Estados están obligados, al amparo de 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 que informan el debido proceso y las garantías fundamentales, a fin de garantizar la protección debida a los derechos y libertades de las partes, y no limitarlos más allá de lo estrictamente necesario y permitido por la ley. **e)** El desafío actual constituye, en definitiva, la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales, y su puesta en práctica en todos los procesos, con el fin de que ello se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. **f)** 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. Para ello es indispensable el control que actúa como un reaseguro de aquel propósito. **g)** Motivación y control vienen a convertirse, por ende, en un binomio inseparable. **h)** Es de vital importancia que en nuestro país la motivación sea una característica general en los fallos de quienes, de una u otra manera, administran justicia y no una excepción, como acontece incluso en los actuales momentos. Cabe resaltar que ha sido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte de 1997 la que mantuvo una teoría doctrinaria respecto de la motivación, tal como se puede observar en los innumerables fallos expedidos por esta Sala. **i)** Se puede agregar, que es de exigencia y obligatorio cumplimiento la fundamentación de las resoluciones y fallos judiciales tanto para atender la necesidad de garantizar la defensa de las partes en el debido proceso, como para atender el respeto a uno de los pilares básicos del Estado de Derecho y del sistema republicano, que fundado en la publicidad de los actos de

gobierno y de sus autoridades y funcionarios que son responsables por sus decisiones, demanda que se conozcan las razones que amparan y legitiman tales decisiones. Por ello, las resoluciones judiciales, para cumplir con el precepto constitucional requieren de la concurrencia de dos condiciones: por un lado, debe consignarse expresamente el material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, describiendo el contenido de cada elemento de prueba; y por otro, es preciso que éstos sean merituados, tratando de demostrar su ligazón racional con las afirmaciones o negaciones que se admitan en el fallo. Ambos aspectos deben concurrir simultáneamente para que pueda considerarse que la sentencia se encuentra motivada, de faltar uno de ellos, no hay fundamentación y la resolución es nula. El desafío actual constituye la apropiación de la cultura del debido proceso por parte de los operadores judiciales y de los poderes públicos y su puesta en práctica de todos los procesos, con el fin de que se refleje en una actuación judicial ética, independiente e imparcial, apegada a la normatividad constitucional y a la normativa internacional de los derechos humanos. (...).

Las conclusiones arribadas por dichos autores, nos permiten aclarar el panorama en cuanto a una teoría de la argumentación jurídica, la cual parte de la premisa aristotélica del silogismo que identifica la existencia de una premisa mayor, una premisa menor y una conclusión, la que supone identificar a la norma jurídica en la premisa mayor, los hechos en la premisa menor y la decisión aplicada al caso como la conclusión.

Para 1960, Chaim Perelman establecía que el Derecho no es sólo pues aplicación de la lógica, sino del poder persuasivo de la argumentación llamada por él “nueva retórica”. A partir de ello, la argumentación tiene su correlato en una motivación suficiente que permite transmitir correctamente su decisión, ocasión en la que el Juez adquiere relevancia al convertirse en la persona responsable de comunicar la decisión.

Estos supuestos nos permite concluir que la motivación se convierte en el fundamento mismo de la legitimidad de los jueces y cobra una dimensión político-jurídico garantista, donde se tutela derechos y es de allí que reside en la aceptabilidad de sus decisiones, puesto que al comunicar sus decisiones, debe proporcionarse un

armazón organizativo racional a su resolución judicial, debiendo las razones ser explícitas, válidas, suficientes y concluyentes, procurando una mayor calidad.

En el sistema judicial peruano, la calidad de las resoluciones ha sido vista desde dos aspectos: el *primero* de ellos, visto desde el ámbito de la producción jurisdiccional de sentencias o de resoluciones; y, el *segundo*, referido a la calidad de sentencias judiciales.

A partir de lo antes anotado, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha emitido la Resolución Administrativa N° 287-2014-CEPJ, a través de la cual ha impuesto estándares de producción nacional, en virtud de la competencia: material, territorial y jerárquica. Con dicha resolución se estima que el tema de la producción es una cuestión que le interesa al Estado, en cuanto permite dotar de celeridad procesal. Sin embargo, otro asunto de trascendental importancia, se refiere a la calidad de las sentencias, este aspecto denota especial importancia, para el objeto de la presente investigación, así como, para el ente encargado de elegir a los Magistrados, de modo tal que ha venido a constituir un parámetro de calificación en los procesos de ratificación de Magistrados.

Antiguamente, los procesos de ratificación de Jueces y Fiscales no contaban con un parámetro referido a la evaluación sobre la calidad de las decisiones judiciales; empero, hoy se ha identificado, en el rubro idoneidad, la calidad de la decisión judicial la que se encuentra a cargo de un especialista designado por el Consejo Nacional de la Magistratura, que emite opinión técnica sobre la idoneidad de sus sentencias, en el caso de los jueces, o de los dictámenes, en el caso de los fiscales.

Hoy en día, se exige presentar catorce resoluciones, a razón de dos por año, y correspondientes a los siete años de ejercicio, a efectos de valorar la calidad de las decisiones judiciales, en las que ha impuesto como referentes a los siguientes:

- Correcta comprensión del problema jurídico
- Claridad expositiva
- Conocimiento del Derecho

- Adecuada valoración de los medios probatorios ofrecidos durante el proceso
- Adecuado relato de los hechos.
- Consideraciones de derecho y conclusión de cada caso.
- Congruencia y racionalidad en cuanto a la tesis que se postula y decisión que se adopta en el fallo.
- Seguridad en la sustentación
- Adecuado análisis valorativo de las pruebas actuadas
- Citas de jurisprudencia vinculante o doctrina pertinente a los casos por tratarse.
- Adecuada estructura
- Resoluciones debidamente fundamentadas
- Posición crítica y analítica en la valoración de las pruebas
- Solidez en la argumentación
- Justa apreciación de los medios probatorios ofrecidos durante el proceso
- Exposición ordenada de los hechos
- Que las normas aplicadas a las soluciones de cada uno de los casos sean las pertinentes.
- Buena redacción, conocimiento jurídico, afán de justicia, sensibilidad social y búsqueda de la verdadera justicia.

A partir de ello, podemos concluir que la exigencia de que las resoluciones judiciales gocen de las condiciones antes descritas, permite incentivar una mejora

cualitativa en la tarea de los decisores jurisdiccionales, permitiendo a su vez que los Magistrados puedan ponderar sus decisiones en cuanto al rubro de calidad e idoneidad, permitiendo a su vez, el desarrollo de sus destrezas mediante la implementación de Módulos de Redacción Jurídica en pro de mayor claridad expositiva por parte de los Magistrados, el abandono de la metáfora, el indebido uso de latinazgos y una complejidad argumentativa. En ese contexto, qué duda cabe que la eficiencia y eficacia de las decisiones judiciales se verá fortalecida, beneficiando a la sociedad civil en pleno y a todos los involucrados en el ámbito de la administración de justicia.

En cuanto al desarrollo de la motivación de las sentencias, Ariana Deho sostiene que *“Durante nuestra vida como Nación independiente, el deber de motivar las sentencias fue recogido por primera vez, como manifestación de la publicidad de “los juicios”, en la Constitución de 1828⁽⁴⁾, dedicándole dos normas: una para los “juicios civiles” (art. 122)⁽⁵⁾ y otra para las “causas penales” (art. 123)⁽⁶⁾. Será recién a partir de la Constitución de 1834 que la formula se hará única y se repetirá, con ligeras variantes, en las sucesivas constituciones hasta la de 1933; “Las sentencias serán motivadas, expresándose en ellas la ley o los fundamentos en que se apoyen”⁽⁷⁾. Sin embargo, será recién con la Constitución de 1979 que, adoptando y adaptando la fórmula del inciso d) del artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1963 (D.L. N° 14605), el deber de motivación devendrá explícitamente una autónoma “garantía de la administración de justicia”, (art. 233 inc. 4) a observarse por los jueces de todas las instancias y en relación a todas las resoluciones judiciales, con la sola exclusión de las “de mero trámite”. Formula luego reproducida en el inciso bajo comentario.”*; bajo el marco antes descrito, podemos colegir claramente que el deber de motivar las sentencias judiciales no constituye una categoría creada o considerada de reciente data, sino por el contrario, ella deviene como consecuencia del proceso de la Revolución Francesa y es a partir de esta circunstancia histórica que ha tenido un mayor predominio y alcance en cuanto a desarrollo constitucional concierne, lo que ha sido analizado en los fundamentos que preceden y que permite a su vez, efectuar un análisis respecto de la calidad de las decisiones judiciales.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.2. La Jurisprudencia

Según Messeineo, (1979), “la palabra jurisprudencia viene a ser el reflejo de la vida del derecho, teniendo, sobre la actividad del jurista puro, la ventaja de interpretar la norma, en vista de la solución de una controversia y, por consiguiente el inmediato contacto con la práctica del derecho”.

Entonces entenderíamos que la jurisprudencia es la decisión del más alto tribunal de justicia, la corte suprema es la encargada a resolver un caso concreto establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisdiccionales inferiores, mientras no sea derogada o modificada.

Según Toyama, (2010) La potestad jurisdiccional es definida como aquella atribuida constitucionalmente a algunos órganos del Estado, en ejercicio de la cual se busca la actuación del derecho objetivo al caso concreto a fin de lograr la efectiva tutela de las situaciones jurídicas de los particulares, la sanción de determinadas conductas antisociales y la efectividad del principio de jerarquía normativa por medio de decisiones definitivas y ejecutables, con la finalidad de mantenerla paz social en justicia

Así pues, la jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, mediante sujetos, a quienes identifica como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento.

2.2.1.3 Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción

Según Bautista, (2006) los principios son como 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.

Siguiendo a este autor, se tiene:

A. El principio de la Cosa Juzgada.

En sentido estricto implica el impedimento a las partes en conflicto a que revivan el mismo proceso. En consecuencia, una sentencia tiene efectos de cosa juzgada cuando obtiene fuerza obligatoria y no es posible actuar contra ella ningún medio impugnatorio o porque los términos para interponer estos recursos han caducado.

Tiene como requisitos:

a. Que el proceso fenecido haya ocurrido entre las mismas partes. Por lo tanto, no hay cosa juzgada, si debiendo dos personas distintas una obligación al acreedor éste siguió el juicio sólo contra uno de ellos. Sea cual fuere el resultado puede iniciar juicio contra la otra.

b. Que se trate del mismo hecho. Si los hechos son distintos el asunto sometido a jurisdicción es diverso; por lo tanto no hay nada establecido judicialmente para el segundo.

c. Que se trate de la misma acción. Cuando son las mismas partes y el mismo hecho, pero la acción utilizada es distinta y compatible con la previa puede proceder el juicio y no hay precedente de cosa juzgada.

B. El principio de la pluralidad de instancia.

Esta garantía constitucional es fundamental, ha sido recogida por la Constitución peruana, y por la legislación internacional del cual el Perú es parte.

Este principio se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derecho; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia.

C. El principio del Derecho de defensa.

Este derecho es fundamental en todo ordenamiento jurídico, a través de él se protege una parte medular del debido proceso. Según este principio, las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y

vencidas mediante prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizado el derecho de defensa.

D. El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales.

Es frecuente encontrar, sentencias que no se entienden, ya sea porque no se expone claramente los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los órganos jurisdiccionales.

Las resoluciones judiciales con las características citadas no pueden cumplir las diversas finalidades que tienen dentro del sistema jurídico. Si bien es cierto, que lo más importante es decidir sobre el interés de las partes sometidas a jurisdicción, suele suceder que las partes no reciben la debida información de los jueces sobre las razones que los condujo a tomar una decisión.

Los jueces están constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basadas en los fundamentos de hecho y de derecho. Por ejemplo en todo mandato judicial de detención, debe estar prolijamente sustentado, porque se va a privar de un derecho fundamental a un ser humano.

Este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuadas sólo decretos (Chanamé, 2009).

2.2.1.4 La competencia

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

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

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

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

En el caso en estudio, cuyo análisis versa sobre beneficios sociales, la competencia corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo, así lo establece el artículo 51° inciso a) del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), modificado por la Primera Disposición Modificatoria de la Ley N° 29497, norma que precisa lo siguiente: Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

Asimismo el Art. 6° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, sostiene que la competencia por razón del territorio se delimita de la siguiente manera: A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo. La competencia por

razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios.

2.2.1.6 El proceso

Se puede definir al proceso como el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella interviene; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes.

Es un conjunto de actos ordenados, sistematizados, orientados al logro de un fin predeterminado. El proceso no se lo agota en un instante sino que responde a una secuencia de etapas, ello le dan un carácter dinámico. Todo proceso tiene un fin en sí mismo sino que es teológico. En el campo del proceso civil, este fin va estar orientado a poner fin al conflicto de intereses y permitir la paz social en justicia por medio de la actividad jurisdiccional. (Ledesma 2015)

Entonces se entenderá que el proceso constituye un conjunto de actos sucesivos y continuos, que se desarrolla progresivamente para resolver una incertidumbre jurídica o un conflicto de interés.

2.2.1.6.1 Concepción del Proceso

Concepción Privada. El proceso es una institución de derechos privados que tiene por finalidad decidir los conflictos producidos entre particulares asimismo se concibe al proceso como el medio por el cual las partes discuten sus derechos con arreglo a las normas de derecho privado y que concluye con una decisión del órgano jurisdiccional.(Calderón 2002)

Concepción Pública. El proceso es una institución de derecho público, concebido al proceso como un instrumento que la Ley pone en manos del Juez para la actuación del derecho objetivo. Podemos decir que se considera además, que los conflictos que se producen en la sociedad son fenómenos sociales cuya justa solución interesa a la colectividad para restablecer el orden y la paz social que debe existir en la comunidad.(águila 2002)

Entonces diremos que el proceso es un conjunto de actos donde las partes son los principales autores, en el conflicto y el Estado, la representación deviene en el juez esto sería el escenario del proceso, entendiendo que tiene un inicio y un fin donde se resolvería a través de la sentencia judicial.

A mayor abundamiento podemos decir que intervienen en, el proceso juez y partes se establece la relación, de la que derivan una serie de actividades constituidas por un acto jurídicos procesales, por actos no jurídicos y también simplemente por hechos; imperan tres conceptos fundamentales como un vínculo bilateral entre las partes, como un vínculo de cada una de las partes separadamente con el juez; como un vínculo trilateral entre el demandante demandado y el juez.

2.2.1.6.2. El proceso garantías constitucionales

Se define a los procesos constitucionales como aquellas vías específicas se encuentra para efectivizar el control de constitucionalidad de manera directa e indirecta, y el mecanismo procesal que se aplica para garantizar efectivamente la protección de los derechos humanos (Gozaini 2006)

Entonces en otras palabras *“son aquellos instrumentos destinados a la efectiva protección de los derechos fundamentales de las personas y de la supremacía normativa de la Constitución. Estos procesos junto con los órganos judiciales encargados de su tramitación, el objeto de estudio del Derecho Procesal Constitucional. (soria 2005)”*

2.2.1.7. El Debido Proceso

2.2.1.7.1. Nociones

Los orígenes del debido proceso son recordados por Carocca; quien revela que se trata de una forma sustancialmente amplia indeterminada, de buscar justicia en la tramitación de un concreto proceso. Mediante el debido proceso se garantiza que las reglas de organización judicial, competencia, trámite de los juicios y ejecución de las decisiones judiciales se lleven a cabo respetando las garantías constitucionales y legales vigentes.

Asimismo Quiroga; define que el Debido Proceso Legal como la institución del derecho constitucional procesal que identifica los principios y presupuestos procesales mínimos que debe reunir todo proceso judicial jurisdiccional para asegurar al justiciable la certeza, justicia y legitimidad para su resultado.

Entonces la observancia del debido proceso legal es una garantía reconocida a nivel supranacional. En efecto tanto declaración Universal de Derechos Humanos.

Asimismo diremos que es un derecho de toda persona que tiene para exigir al estado le conceda el amparo o protección legal para satisfacer alguna pretensión, es decir que es el derecho de toda persona se le reconozca justicia, que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por el órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas. Además esto constituye un poder- deber del estado, ya que si bien por la función jurisdiccional, este tiene el poder de administrar justicia, tiene el deber de atender el derecho de toda persona que acude a ante él. Ahora bien entendemos que el representante del estado sería el juez que se convierte en director del proceso.

2.2.1.7.2 Elementos del debido proceso

Esto correspondería al proceso jurisdiccional en general y particularmente los diferentes tipos de proceso como sería el proceso penal, el proceso civil, el proceso agrario, el proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios uniformes respecto de los elementos, las posiciones confluyen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, provea 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:

a) Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.

Los jueces están facultados a administrar justicia todo esto con respecto a las normas del debido proceso, ellos están para resolver conflictos de interés o la incertidumbre jurídica. La función del juez comprende, fundamentalmente en la expedición de las resoluciones y la intervención y dirección de actos procesales

Para que todo esto sea posible tendríamos que tener a un jueces independientes responsables y capaces, que actué al margen de cualquier de cualquier influencia y intromisión.

Teniendo en cuenta que en los actos de los jueces se encuentran los destinos a administrar justicia que serán actos jurisdiccionales, los que importan la imposición de sanciones.

b) Emplazamiento válido.

Cuando se habla de un emplazamiento es un acto procesal que para que el demandado se apersona y actué dentro del plazo, esto para poder llevar un debido proceso, del derecho de defensa, en nuestro sistema judicial esto se hace a través de las notificaciones judiciales dando un plazo para que el demandado o la parte acusada pueda contestar la demanda, la mala notificación o omisión de alguno de los parámetros implica nulidad del acto procesal. Para esto el juez deberá salvaguardar la validez del proceso a través de un emplazamiento válido.

c) Derecho a ser oído o derecho a audiencia.

Toda persona tiene derecho a ser oído ante un juez competente, en especial cuando se enfrenta a una acusación ya sea de tipo penal, laboral, civil, tributario, esto es un derecho fundamental del justiciable ya que uno de los elementos principales es el principio de oralidad.

d) Derecho a tener oportunidad probatoria.

Para poder entender este punto pasaremos a definir que es un medio probatorio , son todos aquellos instrumentos mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de un acto; donde su finalidad seria acreditar los hechos expuestos por las partes producir certeza en el Juez, fundamentar las decisiones judiciales entre las etapas: el ofrecimiento , la admisión la actuación de la prueba , la valoración la declaración de parte , declaración de testigos los documentos , entre otros 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.

e) Derecho a la defensa y asistencia de letrado.

Es un derecho constitucional que está previsto en el inciso 14 artículo 139, en opinión Beltrán citada en la constitución comentada de gaceta jurídica dice “ que es la actividad dirigida a hacer valer ante el Juez los derechos subjetivos y los demás intereses del imputado y es una función pública que se debe concebir como la destinada y orientar y ayudar a los justiciables en los procesos” ahora bien entonces diremos que toda persona sometida a detención, policial o judicial debe ser informado las razones que lo promueven desde su inicio hasta su culminación esto puede ser asistida por un defensor libremente elegido.

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

Esto está previsto en el inciso 5 del artículo 139 de la constitución Política del Estado.

Ahora vemos que el encargado de inferir, es el Poder Judicial en concordancia a sus pares el poder legislativo y el poder ejecutivo siendo así el único órgano al que se le exige motivar sus actos, tomando en cuenta que los jueces serán todo lo independientes siempre que ellos están sometidos a la constitución . Estas funciones de la motivación se observa desde el ángulo de punto de vista del juez, de las partes y el punto de vista de la colectividad.

Entonces debemos decir que las sentencias judiciales tienen que estar bien motivadas contener un juicio o valoración donde el juez exponga las razones y sus fundamentos que decide las controversias, que tiene factores fácticos y jurídicos, para no devenir en un abuso de poder o exceso de facultades del juzgador

g) Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.

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

2.2.1.8. En el proceso laboral

A decir de Jaime Guaps Guasp el proceso laboral es definido como *“...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 contencioso - laboral, es decir, que el derecho sustantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social. Para que la igualdad de las partes sea real y efectiva el poder público trata de evitar la indefensión y la inferioridad que puede producir la debilidad económica del trabajador.”*

En el ámbito nacional, el desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo data de vieja raigambre, así tenemos que Gómez Valdez sostiene *“La autonomía y particularidad del Derecho del trabajo exigía la existencia de un proceso propio, capaz de auspiciar la obtención del derecho laboral elaborado y dictado en beneficio de la clase laboriosa del país, sobre todo cuando la legislación social era cada vez más frondosa; más aún cuando varios países, muchos de ellos vecinos al nuestro, ya tenían juzgados y procedimientos especiales y autónomos para ventilar los asuntos especialísimos de trabajo. En suma, las características, lógica única y principios generales del Derecho del trabajo debían ser engarzados en un único y autónomo*

proceso para orientarlo con las normas sustantivas imperantes y, de esa manera, hacer ambos derechos –sustantivo y adjetivo- armónicos, pues de por medio estaba siempre la tutela del más débil de la relación laboral: había que crear un derecho procesal asimétrico por excelencia, vale decir, que cuide la inversión o reversión de la prueba en favor del trabajador, la aplicación de la equidad en todo momento (lo contrario del ius strictum propio del Derecho común), el impulso procesal de oficio, etc.”

2.2.1.8.1. El Proceso laboral ordinario

Sobre este tipo de proceso, debemos señalar que es considerado el “...de mayor capacidad y complejidad en materia laboral y digamos el mas moldeable y elástico. Es también de uso exclusivo de los jueces especializados de trabajo, el segundo nivel de la jerarquía judicial, pues los jueces de paz no manejan este proceso...”

Es pues este tipo de procesos en el que se sustancian todos aquellos asuntos contenciosos previstos en el artículo 51° del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), modificado por la Primera Disposición Modificatoria de la Ley N° 29497; así como, las pretensiones contenidas en el artículo 2° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo; cabe anotar que en este tipo de procesos se presentan aspectos tales como: etapa postulatoria, conciliación, saneamiento, audiencia de pruebas, alegatos y sentencia.

2.2.1.8.2 El pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario en el proceso de ordinario laboral

Al respecto, debe tomarse en cuenta que ha sido el contenido de lo dispuesto en el artículo 51° del Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), modificado por la Primera Disposición Modificatoria de la Ley N° 29497; así como, el artículo 2° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, los que han determinado los tipos de pretensiones que deben ser conocidas por el Juez Especializado de Trabajo, así tenemos entre ellas al pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, pretensiones que han sido analizadas en el proceso judicial que es objeto de la presente tesis.

Respecto de los derechos discutidos en el proceso judicial objeto de análisis, debemos advertir que *“Los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.*

Nuestro ordenamiento prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral...:

- 1. Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.*
- 2. La asignación familiar.*
- 3. La bonificación por tiempo de servicios, actualmente solo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995.*
- 4. El seguro de vida.*
- 5. La participación laboral: las utilidades.*
- 6. La Compensación por Tiempo de Servicios.”*

De otro lado, tenemos que por despido arbitrario entendemos a aquel que *“...se realiza sin haberse expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido o no poderse demostrar la causa justa en juicio; en consecuencia, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización debido a que el empleador ha resuelto el contrato de trabajo de manera unilateral.”*; ahora bien, esta indemnización *“...es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba. En el caso de los trabajadores sujetos a modalidad (plazo fijo), la indemnización se calcula sobre los meses que faltan para el término del contrato laboral a razón de 1.5 de la remuneración mensual por cada uno de tales meses, con un tope de doce remuneraciones.”*

2.2.1.9. Los hechos controvertidos y no controvertidos en el proceso laboral

La Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo sostiene que en el proceso ordinario laboral la causa trasunta por determinar los hechos que no requieren de actuación probatoria y los hechos sujetos a actuación probatoria, estos elementos vienen a constituirse en una “*especie de puntos controvertidos*”, siendo que a partir de su análisis deberá emitirse la sentencia correspondiente conforme así lo prevé el artículo 46° inciso 1 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2.2.1.9.1. Los hechos sujetos a actuación probatoria en el proceso judicial en estudio

Los hechos que han requerido actuación probatoria fueron:

- La naturaleza remunerativa del concepto recargo al consumo.
- El termino final de la relación de trabajo.
- El pago de vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por los periodos que se incluyen en su escrito de demanda.
- La causa de la extinción de la relación de trabajo.
- El pago del beneficio social de utilidades.
- La existencia del despido arbitrario acusado, y como consecuencia de ello el abono de la indemnización reclamada.

Todos estos hechos fueron consignados en el Acta de Audiencia de Juzgamiento correspondiente al Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02.

2.2.1.10. La prueba

Jurídicamente, se denomina, así 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 aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio (Osorio, s/f).

Asimismo, se ha dicho de la prueba que constituye la *“Demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley. En su sentido más propiamente procesal, el medio empleado para hacer la prueba, o sea, el medio probatorio, el sentido adjetivo de la prueba, siguiendo la definición de Capitant.”*

2.2. 1.10.1. En sentido común.

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

2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal.

Siguiendo al mismo autor, en este sentido, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

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

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

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

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

2.2.1.10.3. 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 respalda sus intereses y a la necesidad de probar.

2.2. 1.10.4. 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.

Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho.

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

2.2.1.10.5. El principio de la carga de la prueba.

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

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

2.2.1.10.6. Valoración y apreciación de la prueba.

Siguiendo a Rodríguez (2005), encontramos:

A. Sistemas de valoración de la prueba.

Existen varios sistemas, en el presente trabajo solo se analiza dos:

i. El sistema de la tarifa legal.

En este sistema la ley establece la valoración de cada medio de prueba actuado en el proceso. El juez es el único que puede admitir las pruebas legales ofrecidas por las partes, donde tiene que disponer su actuación y toma con el valor que la ley le otorga esto en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. En este orden de ideas diremos que por este sistema el valor de la prueba no la da el Juez, sino la Ley.

ii El sistema de libre apreciación de la prueba.

Esto refiere a que el Juez tiene la autonomía de declarar probados de los hechos; sin embargo a pesar de esta autonomía de apreciación no es un mero arbitrio ya que

esto se halla limitado por ciertas normas lógicas y empíricas que deben ser expuestas en los fundamentos de la sentencia.

B. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.

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

La valoración es un proceso relacional que el juez debe utilizar a fondo de su capacidad de análisis lógico para llegar a un juicio o conclusión producto de las pruebas actuadas mediante el proceso

ii. La apreciación razonada del Juez.

Frente a este protagonismo concurren dos posiciones, el juez neutro y el juez director en el sistema jurado peruano tenemos a un juez Protagonista en el artículo 194 de CPC, que regulan el impulso y la prueba de oficio muestran la dimensión de los poderes procesales del juez para lograr que el proceso sea útil a los derechos de los justiciables

Asimismo diremos analiza los medios probatorios, ya que por este medio probatorio el juez debe responder no solo al orden lógico de carácter formal, sino a un conjunto de conocimientos de aplicación tanto psicológicos, sociológicos, científicos donde se aprecia medios típicos y atípicos como son la declaración de parte, la declaración de los testigos, la prueba documental, la inspección judicial. La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada.

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

La valoración de la prueba es la actividad a través de la cual se determina si, de acuerdo a los medios probatorios producidos, los hechos que integran a la valoración de la prueba existen o no existen, en otras palabras la valoración de la prueba es la evaluación del valor de convicción aportado por los medios de prueba.

Sin embargo, es una actividad que asumen todos los sujetos principales, entonces las partes realizan esa evaluación en sus alegatos bien probados. El juez se encontraría encerrado dentro del círculo de hierro formado por los hechos alegados y probados por las partes.

D. Las pruebas y la sentencia.

Al momento de apreciar las pruebas y vencido el plazo de termino probatorio del juez este debe resolver mediante una resolución

Entonces esta resolución viene a ser una sentencia que deberá pronunciar los fundamentos de hecho y derecho en el que ampara para admitir o rechazar una de las conclusiones presentadas por las partes, antes de dictar dicha sentencia el juez deberá analizar el caso concreto y si faltase algún medio probatorio para efectuar su sentencia tiene la posibilidad de pedir de oficio, para que el juez sea convincente al momento de sentenciar.

Según sea el resultado de apreciación de la prueba, el juez presentara su decisión declarando el derecho controvertido, condenando o absolviendo la demanda en parte o en todo.

2.2.1.10.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio

2.2.10.7.1. Documentos

A. Concepto

Al respecto, debemos entender que ellos constituyen un *“instrumento objetivo, 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”*; asimismo, se dice que *“Llamados antes prueba instrumental, son todo escrito y objeto que sirve para acreditar un hecho...”*.

A decir de Ledesma Narváez, son *“...un objeto material originado por un acto humano, susceptible de representar por sí mismo y para el futuro, un hecho o una serie*

de hechos percibidos en el momento para su elaboración, con prescindencia de la forma en que esa representación se exterioriza. Los documentos contienen un mensaje.”; del mismo modo, señala también que “...si bien el documento es un “medio de prueba” de hechos que en él se narren o representen por dibujo, pintura o impresión de otra clase; también puede ser objeto de prueba”, cuando se trate de esclarecer su existencia anterior...También es objeto de prueba el documento cuando se discute su autenticidad o su falsedad formal o material”.

Finalmente, conviene acotar que si bien la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo no ha previsto a los documentos como parte de los medios probatorios que pueden ser considerados como medios de prueba, por imperio de lo dispuesto en el Primera Disposición Complementaria de dicho cuerpo normativo, debemos remitirnos a lo previsto en el Código Procesal Civil, dispositivo que en su artículo 223°, sostiene que son documentos “...todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”.

B. Clases de documentos

Conforme a lo anotado en los párrafos que preceden, la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal Laboral, no ha regulado las clases de documentos que pueden ser ofrecidos y considerados al interior de un proceso; empero, ha sido el Código Procesal Civil, en su artículo 234°, quien determina sus clases, así expresa que “*Son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos, 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.*”.

A partir de lo establecido en el artículo antes acotado, debemos considerar que “...pueden los documentos clasificarse en **públicos y privados.**”; empero, ella no es la única clasificación que puede asumirse de los documentos, ello debido a que en función de los documentos puede distinguirse entre **documentos constitutivos y documentos meramente probatorios de actos jurídicos**; así como, otra clasificación que los distingue entre **documentos declarativos y representativos.**

Respecto de la **primera clasificación**, podemos señalar que es **documento público** “...aquel documento otorgado por funcionario público en ejercicio de sus funciones.”; mientras que por **documento privado** “...es el documento otorgado por un particular. Su legalización o certificación no lo convierte en público.”.

Ahora bien, en cuanto a la **segunda clasificación**, entendemos que los **documentos constitutivos** son “...aquellos que de por sí dan lugar a la existencia y validez del acto, de manera que la inexistencia o nulidad del documento importa la nulidad o inexistencia de aquel...el documento juega aquí una doble función, pues, por un lado constituye un requisito esencial de la validez del acto (ad solemnitatem) y por el otro, el único medio admisible para acreditar su existencia con virtualidad jurídica....son siempre escritos”; por **documentos meramente probatorios de actos jurídicos** entendemos a aquellos que “...comprueban la existencia de un acto sin que dicha forma venga impuesta por la ley y sin que su presencia excluya su existencia ni la admisibilidad de otros medios de prueba.... Pueden ser: informativos, como el recorte del diario; no escritos como la fotografía; y representativos como una radiografía.”.

Finalmente, la **tercera clasificación** sostiene que son **documentos declarativos** aquellos que “...puede ser al mismo tiempo informativo de un cierto estado de cosas, como el recorte de un diario, la historia clínica; y también puede ser dispositivo, en tanto importe la constitución, modificación o extinción de una relación jurídica...”; mientras que son **documentos representativos** aquellos que “...no contienen ninguna declaración informativa ni dispositiva, sino una simple reproducción mecánica de un hecho o una serie de hechos sin otro añadido, así una fotografía, un plano, un dibujo.”

C. Documentos actuados en el proceso

En el interior del proceso se han actuado los siguientes documentos:

- Copias de Boletas de pago
- Copia de la Constatación policial

- Copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha 31 de octubre de 2012
- Copia de la Carta de Pre Aviso de Despacho de fecha 27 de octubre de 2012.
- Copia de la solicitud de Audiencia de Conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Copia del Consolidado de Beneficios de fecha 05 de noviembre de 2012
- Copia simple de la constancia de asistencia a conciliar sin acuerdo de las partes en el Expediente N° 7807-2012-MTPE/1/20.22 de fecha 04 de diciembre de 2012
- Carta de Despido de fecha 16 de noviembre de 2012
- Informes de los Señores Ricardo Malásquez Cueto y Mariella Chávez
- Documento denominado “Actualización de Datos”
- Documento denominado “Proceso de Ama de Llaves”.
- Cuaderno de objetos perdidos u olvidados
- Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 16 de noviembre de 2012
- Cheque girado a nombre del Señor José Eliseo Rivera Castillo
- Carta dirigida al Scotiabank solicitando el pago de la CTS.
- Sanción disciplinaria impuesta al actor de fecha 09 de julio de 2012 (Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02)

2.2.1.10.8 La declaración de parte

A. Concepto

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que se entiende por declaración a aquella *“Manifestación que hace una persona sobre la existencia de un hecho o situación de derecho que conoce o le afecta.”*

Ahora bien, debe precisarse que la declaración de parte *“...constituye el relato de los hechos o experiencias propias reservadas exclusivamente a las partes del proceso (ningún otro actor podría efectuarla), que desarrollada ante el juez permite examinar cada una de las posiciones que contiene la declaración a efectuar, la misma que, una vez dictada oralmente, será transcrita en el acta declarativa correspondiente a operar en la diligencia única de actuación de pruebas y/o gravada como lo exige la normativa...”*

Debe prestarse especial atención al hecho de que *“...la respuesta evasiva o reticente de alguna de las partes podrá ser valorada por el juez a cargo del proceso en forma negativa a los intereses de esta; y, por lo tanto, tomada en contra al momento de resolver la controversia.*

B. Regulación

La novísima Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, regula en el artículo 25°, la declaración de parte; así, sostiene que *“La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representante, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso”*.

A diferencia de lo dispuesto en el artículo 213° del Código Procesal Civil, el artículo 25° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo ha previsto que la declaración de parte del accionante sea, exclusivamente, de manera personal, a partir de ello, puede señalarse que *“si las partes son personas naturales, sus declaraciones deberán –necesariamente, ser realizadas en forma personal; es decir, que deben acudir personalmente al local del juzgado y responder las preguntas que libremente el juez y su contraparte deseen formular, no pudiendo actuar a través de un tercero aun cuando este cuente con poder expreso para rendir declaraciones.”*

De otro lado, podemos precisar que *“Cuando una de las partes es una persona jurídica (empresa empleadora), podrán declarar por ella las personas naturales que actúen como sus apoderados o representantes en el proceso, para lo cual será necesario que además cuenten con poder expreso para la realización de tal acto. Estos representantes tienen como obligación acudir debidamente informados sobre los hechos vinculados a la controversia, ello justamente porque se busca que la declaración que presten aporte reales elementos de juicio para la solución del problema, buscando evitar así que se proporcionen respuestas evasivas o sin vínculo alguno con los hechos controvertidos, conducta que además podrá ser sancionada por el juzgador con presunciones en contra de dicha parte y/o con sanciones económicas...la nueva normativa del proceso laboral es bastante clara en establecer que el juzgador se encuentra legalmente habilitado para extraer conclusiones en contra de la parte que presente una conducta contraria a los principios rectores del proceso, como es el obstaculizar el desarrollo de la actividad probatoria, supuesto en el cual se incurre si al declarar la parte responde de forma evasiva o se resiste a declarar”*.

C. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

En el caso objeto de análisis se advierte que ha sido la parte demandada quien ha prestado declaración de parte conforme se advierte del tenor del Acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 12 de abril de 2013; sin embargo, no se cuenta con el soporte informático que contiene la declaración, ni se ha efectuado referencia alguna en la sentencia de primera, ni de segunda instancia, razón por la que no puede describirse lo más relevante de dicha declaración. (Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02).

2.2.1.10.9. La testimonial

A. Concepto

Debemos partir por precisar que *“El testimonio es la narración que una persona hace de los hechos por ella conocidos, para dar conocimiento de los mismos a otros. Su función es la de representar un hecho pasado y hacerlo presente a la mente de quien escucha. La persona, con sus sentidos, su memoria y su lenguaje, cuenta acerca de la*

existencia del hecho, de la forma en que este sucedió, y de los peculiares matices que lo rodearon.”

Dado que se concibe a la testimonial como una narración, no está demás precisar que *“Colaborar con el desarrollo de la justicia es un deber ciudadano de cumplimiento obligatoria; y, por ello, el demandante y el demandado pueden solicitar que terceros corroboren sus afirmaciones ante el propio juez. A estos terceros se les conoce como testigos.”*

Debe también partirse por esclarecer su diferencia con la declaración de parte, así tenemos que *“La declaración testimonial, a diferencia de la declaración de parte, que es una declaración sobre hechos propios, constituye la narración de los hechos y experiencias ajenas, y, por este hecho, se convierte esta declaración, en una realizada por una tercera parte del proceso, e igualmente ajeno a él. El testigo relata sus experiencias en segunda persona y no en primera, que es la efectuada por la declaración de parte; de ahí que si declaración es tomada dentro de un segundo plano, careciendo de la preeminencia que se otorga a la declaración de parte.”*; sin embargo, debe tenerse en cuenta que *“...la estructuración del nuevo proceso de trabajo, el juez es el principal interrogador, pero las partes pueden intervenir realizando las interrogaciones que consideren oportunas y necesarias para el esclarecimiento de los hechos que va a narrar el testigo, testimonio que, pese a no ser exactamente como se hacen el sistema anglosajón (cross-examination), no por ello no puede emular esta manera contradictoria de la declaración en aras de buscar la verdad.”*

B. Regulación

En cuanto a la normatividad que regula dicha institución, debe tenerse presente que el artículo 26° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo sostiene que:

“Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.

El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano.

Tratándose de un trabajador, dicha constancia servirá para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.”

En este extremo, podemos advertir pues que la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo no se ha referido de manera supletoria al Código Procesal Civil, siendo que en este último dispositivo se ha postulado una fórmula distinta a la prevista para el ordenamiento procesal laboral.

Conviene para la presente investigación, prestar especial atención a que, de acuerdo a la fórmula postulada en el artículo 26° de la Ley antes acotada, *“La declaración de testigos es la versión que acerca de los hechos del proceso brinda quien no tiene la calidad de parte en él, pero estuvo en contacto directo con los hechos que dieron origen al proceso. En ese sentido, es necesario tener presente el hecho de que hay personas que pueden conocer de los hechos que dan lugar al proceso no porque estuvieron en contacto directo con ellos, sino porque las personas que sí tuvieron esa relación directa se los contaron;siguiendo la línea del proceso oral, el interrogatorio se desarrollará de manera libre, y tanto el juzgador como las partes tendrán absoluta libertad para preguntarles aquellos que consideren pertinente para esclarecer los hechos del proceso. No existirá pliego interrogatorio alguno. La declaración de testigos se desarrolla de manera similar que la declaración de parte, con la única diferencia de que los testigos no están presentes durante toda la audiencia.”*

C. La testimonial en el proceso judicial en estudio

Si bien la parte demandante ofreció como parte de los medios probatorios, en el Numeral 6.13, la declaración testimonial de M, S. Ch. V.; es de advertir que en el Acta de Audiencia de Juzgamiento de fecha 12 de abril de 2013, se dejó expresa constancia que dicha prueba no pudo actuarse debido a la inasistencia del testigo. (Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02).

2.2.1.11. 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, (Cajas, 2008) .

También se afirma que es una resolución que “...*la sentencia representa el acto culminante o digamos, el capítulo final de la tutela jurisdiccional efectiva, pues constituye la respuesta por parte del Estado. Representado por los jueces, a la pretensión de tutela planteada por las partes, creándose el derecho para el caso concreto.*”

2.2.1.11.1. Regulacion de la sentencia de una norma procesal laboral

En el ámbito del proceso laboral se tiene que la sentencia ha sido regulada en el artículo 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, dispositivo que prevé que “...*la sentencia de un proceso laboral debe recoger los fundamentos, de hecho y derecho, esenciales para motivar su decisión, no está sino señalando que una sentencia de un proceso laboral no puede contener una motivación inexistente o aparente.*”; sin embargo, ello no es todo, dado que “*La sentencia es la síntesis jurídica de cuanto se ha desarrollado a lo largo del procedimiento, de lo observado personalmente sobre el principio contradictorio que anima la solución de conflictos en manos de jueces profesionales; de esta manera, transige las pretensiones en juego y concurrentes que han sido avanzadas a su oficio por las partes litigantes, diferenciándose de una homologación que, como se sabe, no falla ninguna contestatio. La sentencia, es pues, la última resolución que transige un litigio.*”; de otro lado, podemos afirmar que “...*las sentencias que se emiten en los procesos laborales deben respetar todo el contenido del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Esto quiere decir, por ejemplo, que no deben contener una incoherencia narrativa que se presente por una invalidez de las inferencias que se realizan a partir de las premisas establecidas (falta de motivación interna); o que no puede existir una invalidez de las premisas (sean fácticas o jurídicas) a partir de las que se toman las decisiones (falta de motivación externa).*”

2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil (Cajas, 2008).

Empero, no sólo la normatividad civil regula el contenido de la sentencia, sino por el contrario, en el ámbito del proceso laboral, es el artículo 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo que regula el contenido de la sentencia, a decir de Gómez Valdez “...*la sentencia indicará la jurisdicción que está juzgando, fecha del juzgamiento, identificación de las partes y apoderados, de ser posible de los abogados; las pretensiones e incidencias deducidas; la motivación suficiente del juzgamiento, garantía de una auténtica justicia; la disposición o decisión asumida, acaso la parte esencial de la sentencia; menciones particulares como son el pago de las costas, costes e intereses de la demanda, nombres y firmas del juez del secretario. Luego vendrá su notificación con la cual el acto jurisdiccional se convierte en irreversible. Entra a tallar aquí el principio de publicidad, información y transparencia que denota todo acto jurisdiccional, sobretodo, tratándose de una sentencia; pero también, es el inicio del conteo natural para impugnarla, de ser el caso.*”

En cuanto a las partes en las que, generalmente, se divide una sentencia, podemos afirmar que “*La parte expositiva de la sentencia, también llamada parte enunciativa, corresponde a la síntesis que el juez hace de lo indicado en la demanda y contestación de ella por sus propios protagonistas. Aquí el juez actúa elaborando sus apreciaciones en tercera persona, tratando de condensar las partes más saltantes de dichos recursos (pretensiones y puntos controvertidos), pues serán la base en la que irán edificándose los razonamientos que posteriormente servirán para dictar el fallo final.*”; en cuanto a la parte considerativa, podemos decir que “...*constituye un*

raciocinio de evaluación de lo expresado en la parte expositiva, pero asociándola a las pruebas y normatividad existentes, de manera que aquí el juez ofrezca una actividad mental en primera persona, pues anteponiéndose a lo dicho por las partes tendrá que asumir una posición acerca de ella, amparándolas o rechazándolas conforme a la sana crítica y un sabio entender. Siendo así que las demandas y sus contestaciones tienen sus considerandos que al ir enumerándolos adecuadamente, el legislador ha deseado que, en esta parte, el juzgador vaya enumerando también cada una de las consideraciones que va encontrando, de suerte que se haga didáctica esta resolución, o que, al menos, lleve la dirección que los protagonistas le dieron al impulsarla (principio de congruencia). Asimismo, de este análisis enumerado, convenientemente, surgirán los agravios que utilizará el apelante cuando tenga que impugnar la sentencia”.

Finalmente, en cuanto a la parte dispositiva, se colige “...llamada también resolutive, trae consigo el fallo o resolución propiamente dicha, en la que, luego de ejercitar todo un esfuerzo intelectual (valorativo y discursivo), el juez llega a amparar parte o la totalidad de la demanda o rechazarla totalmente. Incluso, si ha habido una compensación de por medio, puede esta ser amparada en ese mismo acto, con lo cual el demandante que pretendió salir victorioso de su contienda se ve apremiado a satisfacer al demandado lo que el ente juzgador ha dispuesto en su contra. La sentencia tiene finalmente una parte formal, compuesta por el requisito de identificación: lugar, fecha, firma, dicción, comprensión y plazo para dictarla, que casi nunca o muy pocas veces se cumple conforme los litigantes vayan subiendo de instancias jurisdiccionales.”

Otra definición de estas clásicas estructuras de la sentencia, sostiene que “...la sentencia como documento debe guardar ciertas formalidades. La primera formalidad (forma = aspecto externo) es su “documentalidad” escrita. Así pues toda sentencia (acto que expresa el juicio jurisdiccional) debe exteriorizarse por escrito (inclusive las que se pronuncian en audiencia, que se documentan en el acta de la audiencia). Las sentencias están divididas en tres partes fundamentales:

1. **Parte Expositiva** (que se inicia con la palabra de rigos vistos); es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalando el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial y narrando brevemente los hechos

controvertidos, es decir las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado y las circunstancias en que se ha ido desarrollando el proceso.

2. **Parte considerativa** (que se inicia con la expresión **Y CONSIDERANDO**): viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso. En esta parte, se aprecia lo alegado por las partes y se valora el material probatorio aportado.
3. **Parte Resolutiva** (que se inicia con la expresión: **FALLO**): que es aquella que contiene la decisión del asunto litigioso. Constituye el pronunciamiento expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos. La parte resolutiva contiene, pues, la decisión expresa y precisa, con arreglo a la pretensiones ventiladas en el proceso y a los argumentos de defensa de la parte demandada, así como también con arreglo a la normatividad jurídica, en virtud de la cual se declarará el derecho de las partes, acogiendo en definitiva la pretensión del actor o desestimándola en forma total o parcial.

Así pues, de las definiciones antes citadas, podemos concluir válidamente que la sentencia debe pronunciarse respecto de todas y cada una de las articulaciones expuestas por las partes, respecto de los hechos y fundamentos expuestos en la demanda, emitiendo para ello una resolución congruente con cada uno de los medios de defensa invocados por las partes, en el decurso procesal, más aún, si debe declararse fundada total o parcialmente la demanda, con clara indicación de los derechos que en ella se reconoce, así como las pretensiones que la contraria deberá asumir o cumplir, tanto más, si el juzgador tiene la oportunidad de emitir dicho pronunciamiento al concluir la diligencia de juzgamiento o en su defecto, reservarse el fallo por un término de cinco días posteriores a su celebración, lo que ha conllevado a una justicia procesal laboral más célere.

2.2.1.11.3. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

2.2.1.11.3.1. El principio de congruencia procesal

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 (*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, (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).

2.2.11.3.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales. De acuerdo a Rodríguez, (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.

2.2.11.4.2.2. 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 sinrazón. 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.

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 el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, 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 judice 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.

2.2.11.4.2.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales. Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

A. La motivación debe ser expresa

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía al justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico a los que se derivan del caso, entonces cuando el juez expide un auto o sentencia debe consignar las razones que lo condujeron a declarar improcedente, inadmisibles, admisibles, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

B. 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 justiciables, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

C. 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.

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 ésta, 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

2.2.1.12. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

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).

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

Sin embargo, debemos precisar que *“Los recursos son los medios de gravamen al interior de un proceso por medio de los que se cuestionan una resolución. A diferencia de los remedios, los recursos cuestionan decisiones que están contenidas en una resolución.”*

Así, Gómez Valdez sostiene que *“La demanda y su contestación han de entenderse como medios de defensa que cada litigante postula para que el juzgador esté al tanto de lo que es motivo del litigio. Sin embargo, el proceso no se limita a la demanda y a su contestación que resultan ser actos procesales iniciales e indelegables de los litigantes, sino que ya con estas, el proceso se tornará áspero, conflictual y contradictorio por antonomasia; entonces, van a promoverse una serie de cuestiones procesales que para que continúe la acción dentro de un ambiente de control y de normalidad requerirán de la oportuna resolución o resoluciones previas a la sentencia, de manera que entremos de lleno a los actos procesales propios o indelegables del juez.*

Todas estas resoluciones no pueden ser necesariamente del agrado de las partes en litigio, circunstancias que crearán la utilización de los medios o remedios impugnatorios llamados a rectificar o modificar parcial o totalmente la resolución judicial ya dictada, siempre que el recurso se interponga con las formalidades y en el término procesal que la norma, para cada caso, ha reservado.”; añade además el mismo autor que *“Los medios impugnatorio, considerados también como remedios contra los actos procesales provenientes del ente juzgador, están asociados a la disconformidad que la o las partes tienen acerca de la resolución judicial dictada. Deducidos casi siempre ante el mismo juzgador, sea para que remedie él mismo el yerro*

cometido, o para que el superior establezca la enmienda, dada la pluralidad de instancias, persigue, en ambos casos, una rectificación de lo resuelto, en aras de una correcta administración de justicia, o lo que lo es mismo, en aras de la rectitud del debido proceso.”

2.2.1.12.1. Fundamento de los medios impugnatorios

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un 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).

2.2.1.12.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Al respecto, debemos anotar que *“El ordenamiento procesal peruano se caracteriza por la doble instancia, es decir que no existe proceso alguno a instancia única; esto como una forma de tutela del derecho a la defensa y amparados en el debido proceso, siempre las partes podrán “saltar” de una instancia a otra cuando consideren que el fallo del juez inferior no es el correcto o se ha omitido el análisis de alguno de los argumentos de la parte vencida.*

*Ahora bien, la forma en que las partes pueden “saltar” de una instancia a otra, se efectúa a través de las llamadas **impugnaciones**. Así, este tipo de actos, pero en particular la apelación, en tanto permiten llevar a conocimiento de un órgano no colegiado, compuestos por tres jueces superiores (en el caso de los procesos laborales debemos indicar que este órgano Colegiado es específicamente la Sala Laboral), lo resuelto por el primero, a fin de evitar el ejercicio arbitrario del poder por parte del*

juez y, por el otro, para permitir corregir (lo antes posible) los errores de este. En el caso de la NLPT la apelación también tiene la característica de la celeridad en el fallo, pues se ocurre casi inmediatamente luego de producida la audiencia en el despacho del juez...”

De acuerdo a las normas procesales contenidos en el Código Procesal Civil, debemos precisar que se clasifican en: remedios y recursos. Así, debemos partir por precisar que dicha normatividad sostiene que los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenidos de las resoluciones, mientras que la oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en el Código Procesal Civil; ahora bien, 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, siendo que quien impugne, deberá expresar la fundamentación, además de precisar 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 Civil (Sagástegui, 2003) los recursos son:

A. 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.

B. El recurso de apelación

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 364 del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el artículo 139 inciso 6 como uno de los

Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia (Cajas, 2011).

En la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se ha regulado en los artículos 32° y 33°, que prevé los plazos y trámite que debe seguirse en caso se proponga el recurso.

A. El recurso de casación

Este recurso viene hacer una impugnación limitada, admisible si se denuncias determinados vicios procesales o errores solamente de derecho, estos vendrían hacer “la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o el apartamiento inmotivado del precedente judicial” recaídos en la resoluciones que señala el artículo 387.1 del Código Procesal Civil.

A su turno, la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se precisado y regulado la procedencia de la casación en los artículos 34° al 39°, siendo que las causales de contravención invocadas, distan de las causales previstas en el Código Procesal Civil, estableciéndose así un marco diferenciador de lo que generalmente se entiende por casación.

D. El recurso de queja

Este recurso opera con el sistema de instancia plural, donde el objeto es el reexamen de la resolución que declare inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación. A decir Vescovi, se trata de un recurso muy especial puesto que es un medio para obtener la concesión por el superior.

En el caso del proceso laboral, los medios impugnatorios que prevé la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se refiere a los recursos de apelación y casación conforme se advierte de los artículos 32° y 34°; son pues estos dos recursos, los únicos regulados por la ley procesal; empero, por imperio de lo dispuesto en el Primera Disposición Complementaria de dicho cuerpo normativo, debemos remitirnos a lo previsto en el Código Procesal Civil, por lo que además de los recursos

impugnatorios regulados por la norma procesal, puede proponerse los recursos previstos en el Código Procesal Civil.

2.2.1.12.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada en parte la demanda sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, en consecuencia, dispuso que la demandada C. G.A., cumpla con pagar al demandante don J. E. R. C. la suma de S/. 26,496.53 nuevos soles, más intereses legales, costas y costos a liquidarse en ejecución de sentencia, además de disponer la entrega de sus boletas de pago y certificado de trabajo conforme lo dispuesto en la Décimo Séptima Considerativa de la sentencia.

Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso, evidenciándose que ha sido la parte demandada C.G.A. quien en el plazo respectivo interpuso recurso de apelación contra la sentencia, lo que ha motivado que el proceso sea de conocimiento de un órgano jurisdiccional de segunda instancia, conforme lo dispuesto en la ley de la materia.

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

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en el decurso del proceso y al analizar el apartado 2.2.9.2., se dijo que los hechos sujetos a actuación probatoria en el proceso judicial en estudio, eran:

- La naturaleza remunerativa del concepto recargo al consumo.
- El termino final de la relación de trabajo.
- El pago de vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por los periodos que se incluyen en su escrito de demanda.

- La causa de la extinción de la relación de trabajo.
- El pago del beneficio social de utilidades.
- La existencia del despido arbitrario acusado, y como consecuencia de ello el abono de la indemnización reclamada.

Todos estos fueron consignados en el Acta de Audiencia de Juzgamiento correspondiente al Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02.

Ahora bien, en la sentencia objeto de análisis se advierte que la Resolución N° 03 – Sentencia N° 28 de fecha 12 de abril de 2013, ha amparado la demanda respecto de los hechos controvertidos para lo cual dispuso que la empresa demandada pague al demandante la suma de S/. 26,496.53 nuevos soles, monto que comprende a las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnización por despido arbitrario, además de reconocer el derecho a percibir intereses legales, costas y costos los que serán liquidados en ejecución de sentencia; adicionalmente a ello y conforme al tenor de la pretensión demandada el Juzgador dispuso la entrega de boletas de pago y certificado de trabajo a favor del accionante para lo cual dispuso que se proceda conforme lo dispuesto en el Considerando Décimo Séptimo de la sentencia. (Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02)

2.2.2.2 Desarrollo de instituciones jurídicas previstas para abordar el pago de beneficios sociales

A. Definición

En vista de los derechos reclamados en el proceso judicial, debe entenderse que *“Los beneficios sociales son aquellas percepciones económicas que tienen como fin el reconocimiento social del trabajador y su familia. Son montos adicionales al básico que pueden provenir de la ley o de la autonomía privada (convencional o autónoma).*

Los beneficios sociales legales o previstos en convenios colectivos son derechos irrenunciables del trabajador. En toda relación laboral no solo su remuneración, sino

también aquellos suplementos legales-beneficios sociales-, que se calculan, en su mayoría, sobre la base de los conceptos remunerativos que recibe”.

B. Concepto normativo

A diferencia de lo previsto en otros cuerpos normativos, como es el caso del Código Civil, Código de los Niños y Adolescentes, Código Penal, entre otros, dispositivos sustantivos, el ámbito de protección y justicia laboral no ha condensado en un código único las normas que prevé derechos laborales, sino por el contrario, la normatividad es aún dispersa y profusa, razón por la que nos remitiremos a un sin número de dispositivos legales; no obstante ello, conviene anotar que el artículo 24° de la Constitución Política del Estado prevé que:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

A partir de este precepto constitucional, podemos colegir que la Carta Magna ha previsto la percepción de beneficios sociales como objeto de prioritaria atención sobre cualquier otra obligación del empleador; asimismo, el artículo 27° de la Carta Fundamental, sostiene que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, lo cual prevé que la legislación otorga protección contra un despido sin causa fundada en ley

C. Requisitos para percibir los beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario

Habiéndose determinado que la legislación laboral es dispersa y profusa, la percepción de cada uno de los beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, serán abordados cuando se efectúe la definición de cada beneficio en

particular, dada la especial connotación de los beneficios que prevé la legislación y los reconocidos al accionante por mandato judicial.

D. Tipos de Beneficios Sociales

Entre los diferentes beneficios que reconoce la normatividad vigente, podemos advertir que estos pueden diferenciarse entre *beneficios sociales* y *beneficios económicos*, cada uno de los cuales difiere en cuanto a los requisitos para su percepción.

2.2.2.3 La Compensación por Tiempo de Servicios

A. Concepto

La Compensación por Tiempo de Servicios es “...un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo. La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual (1.17 del sueldo mensual por año, incluyendo el valor de 1/6 de las gratificaciones de julio y diciembre) por cada año completo de servicios, pero se deposita en dos partes (50% en cada depósito semestral).”

B. Regulación

Dicho beneficio se encuentra regulado por el Decreto Supremo N°001-97-TR, Decreto de Urgencia N° 127-2000, Decreto de Urgencia N° 024-2003 y el Decreto Legislativo N° 650.

C. Percepción del Beneficio

En cuanto a los requisitos que deben cumplirse para percibir este beneficio, debe considerarse que “Tienen derecho a este beneficio los *trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan en promedio una jornada mínima de cuatro horas diarias*. Se considera cumplido este requisito si la jornada semanal del trabajador dividida entre seis o cinco días, según corresponda, da como resultado un promedio no menor de cuatro horas diarias; y si la jornada semanal es

inferior de cinco días, se cumple con el requisito si el trabajador labora como mínimo veinte horas a la semana.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de remuneraciones se rigen por sus propias normas, es decir la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

No están comprendidos dentro de este beneficio los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios que brinda el empleador, no incluyéndose como tarifa a las remuneraciones imprecisas como la comisión y el destajo. Así mismo no tienen derecho a su percepción de CTS los trabajadores que hayan pactado con sus empleadores el pago de la “remuneración integral anual” en aplicación del artículo 8° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS. N° 003-97-TR).”

2.2.2.4 Los Descansos Remunerados

A. Concepto

Las vacaciones son definidas como “...el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto mínimo de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción”

B. Regulación

En cuanto a los dispositivos que regulan la percepción ón de este beneficio, debemos considerar los términos del artículo 25° de la Constitución Política del Estado, el Decreto Legislativo N° 713 y el Decreto Supremo N° 012-92-TR.

C. Percepción del Beneficio

Para percibir este beneficio se requiere cumplir ciertas condiciones, a saber:

- **“Año continuo de labor**

El trabajador debe cumplir un año completo de servicios.

El año de labor exigido se computará desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios laborados hasta dicha oportunidad por dozavos y trientavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

- ***Días efectivos de trabajo***

Dentro del año de servicios el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencia injustificada.

- ***Cómputo de los días efectivos de trabajo.***

Para efectos del record vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- *Jornada ordinaria mínima de cuatro horas.*
- *Jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.*
- *Horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.*
- *Inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere sesenta días al año.*
- *Descanso previo y posterior al parto (noventa días).*
- *Permiso sindical.*
- *Faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.*

- *El permiso vacacional correspondiente al año anterior.*
- *Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.”*

Cabe anotar además que la duración del descanso vacacional es de treinta días, los que pueden ser continuos o no, periodos que además pueden acumularse o reducirse, debe precisar además que el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador percibe una remuneración vacacional equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, para los efectos de determinar la remuneración, será aquella prevista para la compensación por tiempo de servicios, con excepción de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-97-TR.

2.2.2.5 Gratificaciones

A. Concepto

Estos beneficios vienen a ser “...aguinaldos o compensaciones adicionales a la retribución ordinaria que el empleador se encuentra obligado a entregar con motivo de Fiestas Patrias y Navidad. Esto porque se entiende que los gastos aumentan por estos eventos y se recoge una costumbre antigua peruana donde las empresas entregaban estos aguinaldos.

Las gratificaciones son dos en el año y cada una equivale a una remuneración mensual promedio. Por ello, el trabajador, como mínimo, tiene derecho a percibir 14 remuneraciones mensuales por año de servicios: 12 mensuales y dos gratificaciones más la CTS.

Tienen derecho a percibir las gratificaciones todos los trabajadores, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo –a plazo indeterminado, a plazo fijo y part-time- y el tiempo de prestación de servicios. Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiente del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, debiendo abonarse hasta el 15 de julio⁹ y julio a diciembre (Navidad, debiendo abonarse hasta el 15 de diciembre).”

B. Regulación

El ámbito de regulación para la percepción de gratificaciones se encuentra en la Ley N° 27735 – Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones Legales, el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27735, Ley N° 29351 – Ley que reduce Costos Laborales a las Gratificaciones Legales, Decreto Supremo N° 007-2009-TR, Reglamento de la Ley N° 29351 y la Ley N° 29714.

C. Percepción del Beneficio

A fin de percibir el derecho a gratificaciones debe cumplirse los siguientes requisitos:

- a) *“Contar mínimo con un mes calendario completo de servicios antes del mes en que corresponde el pago de la gratificación.*

Debemos precisar que, en el caso de la gratificación de diciembre, esta se abona aun cuando el trabajador no tuviera un mes completo a la fecha de pago, porque las normas obligan adelantar el pago de la gratificación de Navidad. Sin embargo, si al 31 de diciembre el trabajador no contara con un mes calendario, se debería descontar de su liquidación de beneficios sociales dicho adelanto.

En caso el trabajador cuente con menos de seis meses de trabajo, la percibiría en forma proporcional a los meses laborados hasta julio o diciembre, dependiendo de la gratificación que corresponda abonar –gratificación proporcional-.

- b) *Mantener relación laboral en la oportunidad que corresponda recibir el beneficio o encontrarse en uso de su descanso vacacional, en descanso o licencia establecidos por las normas de seguridad social y que originen el pago de subsidios o en descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidio de la seguridad social o en aquellos que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal (por ejemplo, licencia sindical).*

De igual forma, en caso el trabajador dejase de laborar con anterioridad a la oportunidad establecida legalmente para el pago del beneficio, este se le abonará de manera proporcional a los meses calendario completos trabajados –gratificación trunca- dentro de las 48 horas de producido el cese, junto con la liquidación de beneficios sociales.”

2.2.2.6 Las Utilidades

A. Concepto

Este beneficio “...es un beneficio aleatorio y que obliga a las empresas a distribuir entre sus trabajadores un porcentaje determinado de los resultados favorables de cada ejercicio económico.”

Adicionalmente a lo expuesto, debe precisarse que “La doctrina laboral sustenta y considera que el derecho de los trabajadores en la participación sobre las utilidades obtenidas por la empresa en virtud a su desarrollo económico les es reconocida, por cuanto en el mismo interactúan tanto el empleador como el trabajador, los cuales tienen una participación conjunta e indispensable con la finalidad de lograr los objetivos económicos de la empresa; que es en base a esta igualdad de esfuerzos que la Ley les otorga a los trabajadores el derecho a compartir los beneficios económicos, lo cual se efectiviza con una participación proporcional de los trabajadores en las utilidades generadas.”

B. Regulación

El marco normativo que regula la participación de utilidades es el Decreto Legislativo N° 892 y el Decreto Supremo N° 009-98-TR.

C. Percepción del Beneficio

En cuanto a la percepción del beneficio, debe considerarse que “...no basta con ser trabajador de la empresa, sino que es necesario que esta obtenga un resultado favorable durante el ejercicio económico.”

Así, debemos considerar que para acceder al beneficio:

- a) *“El trabajador debe laborar en empresas que desarrollen actividades generadoras de renta de tercera categoría y que están sujetas al régimen laboral de la actividad privada, sin importar la modalidad contractual.*
- b) *La empresa debe contar con más de 20 trabajadores. Para determinar si la empresa contó con 20 trabajadores, se deberán sumar el número de trabajadores en cada mes y dividirse entre 12, si el número de trabajadores variase en un mismo mes, se tomará el mayor.*
- c) *La empresa debe tener una renta neta anual antes de impuestos, sobre la cual se determinarán las utilidades laborales.*

Este cálculo se realizará de la siguiente manera: 50% se obtiene sobre los días efectivamente laborados por el trabajador. Se divide el monto equivalente al 50% del porcentaje a distribuir entre el total de días laborados por todos los trabajadores y la cantidad resultante se multiplica por los días laborados por cada trabajador en particular.

Tratándose de trabajadores que laboren a tiempo parcial (part time), se sumará el número de horas laboradas de acuerdo con su particular jornada hasta completar la jornada ordinaria de la empresa. En tal virtud, se considerará como día efectivamente laboral la suma de las horas de trabajo que completen un día de la jornada ordinaria.

Para el cálculo de utilidades, se entenderá como días real y efectivamente laborados únicamente aquellos en los que el trabajador haya laborado en forma completa. En el caso del personal no sujeto al cumplimiento de horario o control de ingreso y salida, se consideran como días efectivos de trabajo o todos los laborables en la empresa.

El otro 50% se obtiene sobre las remuneraciones de cada trabajador. Se divide el monto equivalente al 50% del porcentaje a distribuir entre el total de las remuneraciones de todos los trabajadores y se multiplica sobre el total de remuneraciones recibido por el trabajador durante el año....deben abonarse dentro de

los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo establecido legalmente para cada empresa, a efectos de que presente la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta. Luego de ello, y previo requerimiento por escrito del trabajador o ex trabajador, se iniciará el cómputo de los intereses moratorios”

2.2.2.7 La Indemnización por Despido Arbitrario

A. Concepto

Un despido es considerado arbitrario “...cuando el *empleador no se fundó en las causas justas establecidas en la ley o habiendo alegado causa justa no es demostrable en proceso. Asimismo, debe considerarse como arbitrario el despido efectuado sin seguir las normas de procedimiento.*”

Otra forma de conceptualizar el despido arbitrario es “cuando el despido no cumple con el procedimiento legal o el trabajador no incurrió en una falta grave, estamos ante un despido arbitrario.”

B. Regulación

La base normativa para percibir este beneficio la hallamos en el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, además de lo previsto en el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

C. Percepción del Beneficio

Para percibir esta indemnización, debe considerarse lo siguiente:

“El artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello la de Ley de Productividad y competitividad Laboral (artículo 34°) establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario.

Respecto a ese tema el Tribunal Constitucional, en el expediente N° 1121-2001-AA/TC, ha establecido que no debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo

párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible con la Constitución, por las siguientes razones:

- *El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho a acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa).*
- *La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de la absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la Constitución (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución).*
- *La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.*

En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido ad nutum (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa...cuando el despido es arbitrario, el trabajador tendrá derecho a la indemnización, que equivale a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicio, con un máximo de doce remuneraciones.”

2.2.3. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas Relacionadas con las Sentencias en Estudio.

2.2.3.1. La protección del trabajo en la Constitución Política del Perú.

Según Dolorier, (2010) el trabajo ha sido objeto de una especial regulación en la Constitución Política de 1993, considerándosele como la fuente principal de la

generación de la riqueza. El trabajo se encuentra reconocido en nuestra Carta Magna como uno de los derechos humanos.

Asimismo podemos citar el Artículo 138; La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En este orden de ideas podemos afirmar; la constitución vigente define que el estado como social y democrático de derecho garantiza la plena vigencia de proteger a la población; promueve el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral para su equilibrio de la nación.

En efecto el poder judicial es el órgano encargado de administrar justicia; como lo faculta la Constitución Política del Perú de 1993 en armonía con la Ley Orgánica del Poder Judicial para efectivizar una adecuada administración de justicia donde se canaliza por las sentencia judiciales o resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la L La necesidad de contar con conocimientos específicos y reales; sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

Una adecuada administración de la justicia no solo debe centrarse en tratar de cumplir o suplir los aspectos formales de la garantía de un proceso sino que la misma deberá otorgar una adecuada tutela efectiva y razonable sobre cualquier asunto que los justiciables pretenden solucionar ante cualquier órgano jurisdiccional.

Asimismo podemos citar el Artículo 138; La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En este orden de ideas podemos afirmar; la constitución vigente define que el estado como social y democrático de derecho garantiza la plena vigencia de proteger a la población; promueve el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral para su equilibrio de la nación.

En efecto el poder judicial es el órgano encargado de administrar justicia; como lo faculta la Constitución Política del Perú de 1993 en armonía con la Ley Orgánica del Poder Judicial para efectivizar una adecuada administración de justicia donde se canaliza por las sentencia judiciales o resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la Litis.

a) LA ETAPA DE LA AUSENCIA DE REGULACIÓN ESPECIAL (1900-1930)

Esta etapa coincide con los albores del desarrollo del Derecho Laboral en el Perú. Al respecto Rendón nos dice: "desde los primeros años del siglo XX, los trabajadores asalariados, apoyándose en sus organizaciones sindicales y llevando a cabo acciones colectivas, como la huelga contra los empresarios y el Estado, exigieron la mejora en su situación económica". Estas medidas de lucha consiguieron que se dictaran las primeras normas sustantivas en materia de Derecho Laboral; sin embargo, no ocurrió lo mismo con el ámbito procesal donde la solución de controversias, que pudieran surgir entre patronos y trabajadores fue regulada por las normas propias del proceso civil o por el arbitraje.

Las disposiciones legales más importantes de este periodo son las siguientes:

- Ley N° 1378 del 20 de enero de 1911. Ley sobre accidentes de trabajo. Otorgó competencia a los jueces de Primera Instancia en lo Civil para conocer de los reclamos indemnizatorios derivados de su aplicación.
- Ley N° 4916 del 07 de febrero de 1924. La Ley del Empleado Particular N° 4916 optó por encomendar a un Tribunal Arbitral la solución de las controversias que pudieran presentarse entre los empleados y sus patronos. Los miembros de este Tribunal serían nombrados uno por cada parte en conflicto y el tercero por el Ministerio de Fomento en la ciudad de Lima o por la autoridad política en el caso de provincias. El laudo debía expedirse dentro del plazo máximo de treinta días y tenía carácter de inapelable.
- Ley N° 5066 del 05 de marzo de 1925. Reguló el procedimiento de reclamación de los empleados particulares ante el Tribunal Arbitral creado por la Ley N° 4916.
- Resolución Suprema del 27 de junio de 1928. Reglamentaria de la Ley N° 4916, precisó disposiciones para la realización del juicio arbitral a que se referían las Leyes N° 4916 y N° 5066.

b) ETAPA DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ (1930-1980)

El fracaso de la solución de los conflictos laborales por medio del proceso civil ordinario así como de las fórmulas arbitrales, sumado a los nuevos derechos sustantivos reconocidos a los trabajadores, llevó a que se desarrollara en nuestro país no sólo el Derecho Procesal del Trabajo, como una disciplina jurídica autónoma, sino también el fortalecimiento de la Administración de Justicia en materia laboral, llegando a crearse órganos jurisdiccionales encargados de dar solución a los conflictos obrero patronales, aunque con limitaciones en cuanto a sus atribuciones. De este periodo las normas más importantes son:

- Ley N° 6871 del 02 de mayo de 1930. Creó los juzgados de trabajo encargados de solucionar las reclamaciones laborales de los empleados de comercio así como las derivadas de los accidentes de trabajo.
- Decreto Supremo del 23 de marzo de 1936. Este Decreto Supremo estableció el procedimiento para resolver las reclamaciones individuales de los trabajadores, se encontrase o no vigente la relación de trabajo. Se considera que a partir de esta norma podemos hablar del Derecho Procesal del Trabajo como una disciplina autónoma en nuestro medio.
- Decreto Supremo del 16 de abril de 1941. Esta norma creó un Tribunal de Trabajo conformado por tres miembros, el mismo que conocería de los recursos de revisión de los fallos expedidos en las reclamaciones individuales a que se refería el artículo 76 del Decreto Supremo del 23 de marzo de 1936.
- Decreto Supremo del 15 de septiembre de 1941. Este Decreto Supremo precisó la forma de adopción de acuerdos en el Tribunal de Trabajo sobre asuntos sometidos a su competencia, así como las formalidades a que deberían sujetarse los mismos. Igualmente precisó la manera como serían dirimidas las discordias.
- Ley N° 9483 del 31 de diciembre de 1941. La Ley N° 9483 dio fuerza de ley a los Decretos Supremos del 16 de abril y del 15 de septiembre de 1941. Precisó la competencia en primera instancia de los jueces de trabajo y de las inspecciones de trabajo donde no hubiera jueces, así como la competencia como instancia revisora del Tribunal de Trabajo. Se considera que con esta

ley nace el Fuero Privativo de Trabajo conformado por magistrados.

- Decreto Supremo del 22 de noviembre de 1949. Aprobó el Estatuto Orgánico Provisional del Fuero de Trabajo, asignándote la calidad de Corte Superior, y a los magistrados que lo integraban, la de vocales de dicha Corte.
- Decreto Ley N° 19040 del 23 de noviembre de 1971. Organizó el Fuero Privativo de Trabajo como un organismo jurisdiccional autónomo encargado de conocer y resolver en forma exclusiva las reclamaciones de carácter individual sobre pago de remuneraciones y otros derechos sociales que formularan los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cuyo contrato hubiese terminado.
- Decreto Supremo N° 007-71-TR del 30 de noviembre de 1971. De acuerdo a lo establecido por el Decreto Ley N° 19040 aprobó el procedimiento para resolver las acciones seguidas ante el Fuero Privativo de Trabajo. Esta norma recogió los principios modernos del Derecho Procesal Laboral tales como la oralidad, sencillez, concentración, economía procesal, inversión de la carga de la prueba, entre otros.
- Decreto Ley N° 22465 del 06 de marzo de 1979. Integró el Fuero Privativo de Trabajo con el Fuero de Comunidades Laborales que había sido creado mediante Decreto Ley N° 21109 del 04 de marzo de 1975, conformándose un solo organismo jurisdiccional denominado Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, encargado de conocer y resolver en forma exclusiva los procedimientos que eran competencia de los fueros que se integraban.
- Decreto Supremo N° 012-79-TR del 05 de diciembre de 1979. Aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, conforme a su nueva estructura y competencia ordenada por el Decreto Ley N° 22465. Como quiera que el Decreto Supremo N° 012-79-TR no estableció las normas de procedimiento para las acciones a seguir ante el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, se continuaron aplicando las disposiciones procedimentales

contenidas en el Decreto Supremo N° 007-71-TR y en el Decreto Ley N° 21109.

c) ETAPA DE LA CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (1980- 2010)

Este periodo se caracteriza por la entrada en vigencia de la Constitución de 1979 que, al establecer el principio de unidad de la función jurisdiccional, condenó a desaparecer al Fuero Privativo de Trabajo tan pronto se dictara una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, lo que también implicaba una reforma de la legislación adjetiva en materia de trabajo.

La Constitución Política de 1993 mantuvo el principio de unicidad jurisdiccional, por lo que en nuestro país no existe la posibilidad de establecer una jurisdicción laboral independiente del Poder Judicial, sino que dentro del mismo deben existir órganos jurisdiccionales que administren este tipo de justicia especializada, tal como ocurre actualmente.

Durante la etapa de la consolidación se han dictado los cuerpos normativos más importantes en materia procesal del trabajo como veremos a continuación:

- Decreto Supremo N° 003-80-TR del 26 de abril de 1980. Derogó el Decreto Supremo N° 007-71-TR, estableciendo una nueva y única regulación de los procesos laborales. Este Decreto Supremo retomó aspectos fundamentales de su norma antecesora pero le introdujo variaciones sobre todo en materia de Comunidades Laborales e igualmente en el tema relativo a la reposición, pues el Decreto Ley N° 18471, Ley de Estabilidad Laboral vigente al dictarse el Decreto Supremo N° 07-71TR, había sido sustituido por el Decreto Ley N° 22126 del 21 de marzo de 1978 que era la nueva ley sobre la materia, pero con un contenido menos protector del trabajador.
- Decreto Legislativo N° 384 del 29 de agosto de 1986. Este Decreto Legislativo estableció la competencia del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales organizado como un conjunto de juzgados y tribunales integrados

al Poder Judicial, que tenía a su cargo el conocimiento y resolución de los asuntos laborales con arreglo a ley.

- Decreto Legislativo N° 767 del 04 de diciembre de 1991. Esta norma aprobó la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispuso la integración definitiva del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales al Poder Judicial precisando que sus salas y juzgados se incorporarían a las Cortes Superiores de los Distritos donde estaban ubicados, con todo su personal de magistrados, funcionarios y trabajadores, así como su infraestructura, equipamiento y acervo documentario. Asimismo esta ley otorgó a los Juzgados de Trabajo competencia para conocer de las denuncias por violación o incumplimiento de normas laborales que presentasen los trabajadores con vínculo laboral vigente.
- Ley N° 26636 del 21 de junio de 1996. Aprobó la Ley Procesal del Trabajo que entró en vigencia el 23 de setiembre de 1996 hasta su derogatoria por la Ley N° 29497.

Durante su vigencia de la Ley N° 26636 fue objeto de las modificaciones siguientes:

- La derogatoria del inciso 2) de su artículo 98 por la Primera Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 845, Ley de Reestructuración Patrimonial, promulgada el 20 de setiembre de 1996 y publicada en el Diario Oficial El Peruano el 21 del mismo mes y año. Debemos precisar que actualmente esta norma se encuentra derogada por la Ley N° 27809, Ley General del Sistema Concursal, promulgada el 05 de agosto del 2002.
- La reforma del Capítulo III del Título I de la Sección Quinta, dispuesta por la Ley N° 27021 del 22 de diciembre de 1998, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 23 de diciembre del mismo año, que modificó las disposiciones relacionadas con el Recurso de Casación.
- La modificatoria de sus artículos 4 y 52 por la Ley N° 27242 del 23 de

diciembre de 1999, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 24 de diciembre del mismo año, referente a la competencia de los jueces de paz letrados sobre materia relativa al Sistema Privado de Pensiones y al otorgamiento de la calidad de títulos ejecutivos a las liquidaciones de cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

- La derogatoria del Título Tercero que regula el Proceso Contencioso Administrativo por la Primera Disposición derogatoria de la Ley N° 27584 del 06 de diciembre del 2001, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 07 del mismo mes y año.
- La modificación del inciso b) del numeral 2, de su artículo 4 por la Quinta Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 del 26 de febrero del 2003, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 27 de febrero del mismo año, referente a la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

En el marco del proceso de reforma de la justicia laboral, debemos considerar que mediante Resolución Ministerial N° 379-2008-TR del 04 de diciembre del 2008 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dispuso la publicación por noventa días del Anteproyecto de la Ley Procesal del Trabajo su página web con la finalidad de difundirlo y recibir sugerencias y comentarios de la ciudadanía en general; igualmente dispuso la realización de foros regionales sobre el tema.

Con la finalidad de analizar y revisar el Anteproyecto entregado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial N° 006-2009-TR del 12 de enero del 2009, designó un grupo de trabajo donde participaron el citado ministerio, el Ministerio de Justicia, el Poder Judicial, la Asamblea Nacional de Rectores y el Colegio de Abogados de Lima. Terminado el trabajo de esta comisión, el Anteproyecto fue entregado a la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Anteproyecto de Ley Procesal del Trabajo fue aprobado como proyecto de Ley del Poder Ejecutivo en el Consejo de Ministros del día 02 de septiembre del 2009,

habiendo ingresado al Congreso de la República el 05 de septiembre del 2009 como Proyecto de Ley N° 3467-2009-PE "Proyecto de Ley que aprueba la Nueva Ley Procesal del Trabajo", el mismo que objeto de amplia difusión y debate, recibíéndose opiniones favorables y desfavorables de diversos sectores, para que finalmente, la Comisión de Trabajo, en su Novena Sesión Ordinaria del 02 de diciembre del 2009, aprobó por unanimidad el dictamen del proyecto de Ley Procesal del Trabajo.

Sometido al debate del pleno, el Congreso de la República aprobó el dictamen recaído en el proyecto de Nueva Ley Procesal del Trabajo por unanimidad (94 votos a favor), el cual requería para su aprobación de más de la mitad de congresistas (61) porque modificaba una Ley Orgánica. Fue exonerado de segunda votación por unanimidad (89 votos), con lo que quedó expedito para su promulgación.

Con fecha 13 de enero del 2010 el Presidente de la República promulgó la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, siendo publicado el texto de la misma en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero del 2010.

2.2.3.1.1 La libertad de trabajo.

La libertad de trabajo consiste en el derecho que tiene toda persona a trabajar libremente, con sujeción a ley.

En consecuencia, cada persona tiene derecho a decidir si trabaja o no, en qué actividad se desarrollará y, en caso de trabajar de forma dependiente, para qué empleador prestará servicios.

Dentro de los principios generales del Estado y de la nación se establece el rol económico del Estado de estimular la creación de riqueza y garantizar la libertad de trabajo.

Para proteger esta libertad, la Constitución prohíbe expresamente el trabajo forzoso, al señalar que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Dolorier, 2010).

2.2.3.1.2 El derecho al trabajo.

Según Dolorier, (2010) el trabajo además de ser un derecho, es un deber. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Este artículo constitucional tiene hoy en día especial relevancia en la determinación de la protección de los trabajadores en casos de despidos arbitrarios. Sobre el particular, las sentencias del Tribunal Constitucional han definido, en sucesivos precedentes vinculantes, que el derecho al trabajo contiene no solo el derecho a acceder a un empleo, sino también a que un trabajador no sea despojado de este sin que exista una causa justa prevista en la ley.

Según Chanamé, (2006) el trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción con el propósito de obtención de riqueza. La Constitución señala que es a la vez un deber y un derecho, y que es la base del bienestar social, ya que mediante él todos podemos obtener lo que se requiere para vivir y progresar.

2.2.3.2. La protección del trabajo en los tratados internacionales.

2.2.3.2.1. La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un instrumento promocional adoptado en 1998, mediante el cual los gobiernos, los empleadores y los trabajadores reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la organización.

La OIT declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y,

d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

(Dolorier, 2010).

2.2.3.3. Los principios fundamentales del derecho del trabajo.

2.2.3.3.1. El principio protector.

La ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el ‘principio protector’ del Derecho laboral, contiene reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (in dubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.

La importancia del principio protector es tal, que se le llega a ubicar en todo el contenido de la ley laboral; trascendiendo un ámbito restringido. En todo caso, se trata de reglas establecidas en protección y tutela del trabajador, pero también en función de las definiciones efectuadas respecto al comportamiento a que se obliga a los actores del mercado de trabajo, considerando que uno de ellos —el trabajador— es la parte más débil. En ese sentido, CINTRA, GRINOVER y DINAMARCO (1998) afirman que: “La absoluta igualdad jurídica no puede, con todo, eliminar la desigualdad económica; por eso, del primitivo concepto de igualdad, formal y negativa (la ley no debe establecer cualquier diferencia entre los individuos), se proclamó por la igualdad substancial. Y hoy, en la conceptualización positiva de la isonomía (iguales oportunidades para todos, propiciadas por el Estado), se realza el concepto realista, que pugna por la igualdad proporcional, lo cual significa, en síntesis, tratamiento igual a los substancialmente iguales. La aparente quiebra del principio de isonomía, dentro y fuera del proceso, obedece exactamente al principio de la igualdad real y proporcional, que impone tratamiento desigual a los desiguales, justamente para que, suprimidas las diferencias, se consiga la igualdad substancial”. (Nava, 2006).

2.2.3.3.2. El principio de irrenunciabilidad de derechos.

Este principio consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho laboral en-beneficio propia. Halla su fundamento en la idea de indisponibilidad de los derechos' del trabajador; por la imperatividad de las normas laborales; el carácter de orden público de las normas laborales; y en la limitación de la autonomía de la voluntad.

El principio de irrenunciabilidad se opone en sus alcances a dos tipos de negocios: el derogatorio o renuncia anticipada, y el negocio dispositivo o liberatorio de un derecho ya obtenido y por el cual el acreedor libera a su deudor. La renuncia anticipada pretende dejar de aplicar ciertas normas que lo serian a una determinada relación de trabajo. Se advierte la invalidez debido a la casi total impenatividad y no negociabilidad de las normas laborales. La no validez del negocio liberatorio, si bien no se funda en la posibilidad de derogación de normas legales o convencionales establecidas para proteger al trabajador, lo hace en que, caso contrario, no se concretarían los beneficios resultantes de tal protección. (Nava, 2006).

2.2.3.3.3. El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Según Nava, (2006) el principio de igualdad de trato y el principio de no discriminación de los trabajador aluden a la justicia equitativa. La idea de igualdad denota correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que, uniformemente, componen un todo, también es la expresión de la “equivalencia de dos cantidades. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos”.

2.2.3.3.4. El principio de primacía de la realidad.

Para el autor Pla Rodríguez, el principio de primacía de la realidad se determina en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que sucede de documentos o acuerdos, por lo que debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Lora, s/f)

2.2.3.4. El contrato de trabajo

Según Toyama, (2011) es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Entonces, estamos ante un contrato por cuenta ajena remunerado (servicios dependientes prestados para el contratante llamado empleador) y, por ello, los frutos o resultados de los servicios pertenecer al empleador (persona jurídica o natural) y este asume los riesgos propios del negocio.

Según Dolorier, (2010) el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades mediante el cual una de las partes (el trabajador) se compromete libremente a prestar sus servicios, poniendo su energía de trabajo a disposición de la otra parte (el empleador), a cambio de una retribución.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

2.2.3.4.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Dolorier, (2010) señala que: para que una prestación de servicios pueda ser calificada como contrato de trabajo, deben concurrir los tres elementos esenciales de la relación laboral que se encuentran reconocidos en el artículo 4 de la LPCL (prestación personal de servicios, subordinación y remuneración).

Siguiendo a este autor, se desarrollan los tres elementos del contrato de trabajo:

a. Prestación personal de servicios: Los servicios de naturaleza laboral son prestados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural.

b. Subordinación: Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador. De los tres elementos esenciales, el de la subordinación es el que resulta fundamental para calificar una relación como laboral, a fin de diferenciarla de otras prestaciones de servicios reconocidas en nuestro ordenamiento.

c. Remuneración: Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Analizamos con mayor detalle los alcances precisos de los conceptos remunerativos y su incorporación para la base de cálculo de los beneficios sociales, en el subcapítulo 5 del presente capítulo.

2.2.3.4.2. Formalización del contrato de trabajo.

La forma de los contratos de trabajo, es decir, la solemnidad especial exigida legalmente para su celebración, dependerá del tipo de contrato de trabajo que se celebre.

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado puede celebrarse libremente, en forma verbal o escrita. La ley no exige una forma especial para este tipo de contratos.

En cambio, para el caso de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, contratos de trabajo para extranjeros, contratos de trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo a domicilio, contratos temporales por exportación no tradicional y contratos de trabajo en CETICOS, la legislación laboral exige la celebración por escrito del contrato, así como su presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Dolorier, 2010).

2.2.3.4.3. Contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Según Dolorier, (2010) señala que: los contratos de trabajo sujetos a modalidad son aquellos en los cuales las partes de la relación laboral han establecido previamente un plazo de duración para la prestación de los servicios objeto del contrato. De este modo se ha previsto que la relación laboral se extinguirá una vez vencido el plazo señalado por las partes en el contrato de trabajo temporal.

Estos contratos de trabajo se clasifican en:

Contratos de naturaleza temporal: El ordenamiento jurídico laboral reconoce tres modalidades de contratos de naturaleza temporal: el contrato por inicio o incremento de actividad, el contrato por necesidades del mercado y el contrato por reconversión empresarial. Estas modalidades de contratación empresarial responden a necesidades temporales de incorporación de mano de obra.

Contratos de naturaleza accidental: Son contratos de naturaleza accidental: el contrato ocasional, el contrato de suplencia y el contrato de emergencia. (Dolorier, 2010).

Estos contratos deben contar con los siguientes requisitos

Formalidad: Estos contratos deben celebrarse necesariamente por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa la duración, las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral (labor a desarrollar, remuneración a percibir, beneficios adicionales, horario de trabajo, derechos del trabajador, derechos del empleador, etc.).

Como ya lo señalamos en el punto 1.1 del subcapítulo anterior, se presume la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en toda prestación de servicios remunerada y subordinada. Por lo tanto, si un trabajador es contratado para una actividad temporal y la empresa no cumple con formalizar esta relación mediante la celebración de un contrato de trabajo temporal escrito con este trabajador, se aplicará la presunción Y se calificará esta relación laboral como una por tiempo indeterminado. (Dolorier, 2010).

Registro: Para el registro de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se deberá ingresar al "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales", ubicado en el portal web del MTPE, utilizando la clave SOL entregada por la SUNAT y digitar los datos del contrato, dentro de los quince (15) días naturales de celebrado el contrato, adjuntando el archivo del contrato escaneado en formato POF, previa firma entre el empleador y el trabajador.

Se deberá digitar en el sistema los datos del comprobante de pago de la tasa correspondiente (0.33% de la UIT vigente), abonada en el Banco de la Nación (en caso de prórroga o modificación del plazo del contrato se pagará la misma tasa).

Para la presentación extemporánea se aplican los mismos requisitos que para el registro efectuado dentro del plazo de los 15 días. Asimismo, se deberá digitar en el "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales" ubicado en el portal web del MTPE, los datos del comprobante de pago de la tasa correspondiente (0.85% de la UIT), abonada en el Banco de la Nación.

El registro a través de la página web del MTPE rige a partir del 1 de agosto de 2008 solamente en Lima Metropolitana y en la Provincia Constitucional del Callao. En el resto del país las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo continuarán aplicando el procedimiento anterior hasta que implementen el sistema de registro vía web, conforme a sus necesidades y capacidades tecnológicas. (Dolorier, 2010).

2.2.3.4.4. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Los contratos sujetos a modalidad deben observar una serie de formalidades a fin de poder dar inicio válidamente a una relación laboral. Sin embargo, tan frecuente como su utilización es su desnaturalización, lo cual da nacimiento a un contrato a plazo indeterminado, derivado de la negligencia o mal empleo de las modalidades presupuestas por nuestra legislación laboral. (Curay, 2011).

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración determinada en los siguientes casos:

a) Continuación del servicio luego de vencimiento del plazo: Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

A manera de ejemplo, si un trabajador contratado por temporada continúa laborando para su empleador luego de finalizado el plazo pactado como el fin de la temporada, se le considerará como trabajador por tiempo indeterminado.

b) Continuación de los servicios en caso de contrato para obra determinada o servicio específico: Cuando se trata de un contrato para obra determinada o servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia del contrato, sin haberse operado renovación.

c) Continuación de los servicios en caso de contrato de suplencia si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador titular continuase laborando: Este es el caso de un trabajador titular de un puesto de trabajo que deja de prestar servicios por seis meses en razón de un descanso médico y vencido el plazo no se reincorpora a la empresa. Si el reemplazante continúa prestando servicios sin que se haya previsto mediante una renovación una nueva fecha de reincorporación del trabajador reemplazado, será considerado como un trabajador por tiempo indeterminado.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude: En este supuesto el trabajador contratado temporalmente debe demostrar la existencia de simulación o fraude en el acuerdo de voluntades que dio origen a su contrato de trabajo.

La desnaturalización de un contrato de trabajo temporal por esta causal ha sido descrita con detalle por el Tribunal Constitucional, cuando señala que: "(...) esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. Vale decir, que existen dos casos en que se puede verificar la simulación o el fraude de las normas laborales:

a) Cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requiere contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes; y,

b) Cuando para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las

condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad". (Dolorier, 2010).

2.2.3.5. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley.

La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector, es decir, se pretende que el contrato tenga la mayor duración posible a favor del trabajador. (Toyama, 2011).

2.2.3.6. El despido como extinción individual de la relación laboral.

Es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario.

El despido en los casos y formas permitido por ley es causal de extinción de la relación laboral. (Dolorier, 2010)

2.2.3.7. Despido nulo

Según Toyama, (2010) señala que: los supuestos de despido nulo importan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores. Prácticamente se trata de despidos lesivos de derechos fundamentales; y, en algunos casos, se aprecia una represalia por el ejercicio, por parte del trabajador, de determinados derechos.

2.2.3.7.1. Causales de despido nulo.

Los motivos donde procede la nulidad de despido están regulados taxativamente en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003—97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL en adelante):

- a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b. Ser representante o candidato de los trabajadores o haber actuado en esa calidad.

c. Presentar una queja o participar en proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso t) del artículo 25 de la LPCL.

d. Supuestos de discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma. Sobre este tema, la Corte Suprema ha destacado que esta cláusula no puede interpretarse en forma limitada y, más bien, debe comprender todo supuesto de discriminación carente de una justificación objetiva“.

e. El embarazo si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Según la modificación de la Ley N° 27185 este inciso es aplicable siempre que el empleador hubiera sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. Este es el único caso donde se presume el despido nulo; en los demás supuestos el trabajador debe acreditar la existencia del despido nulo.

f. El despido por razón de sida, según la Ley N° 26626 y la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR.

g. El despido basado en la discapacidad del trabajador, según la Ley N° 27050.

Solamente los casos mencionados posibilitan la presentación de una demanda por nulidad de despido“. Por consiguiente, están excluidos otros supuestos que puedan suponer una lesión de un derecho constitucional. Desde nuestro punto de vista, no habrían causas razonables por las cuales se prevén supuestos típicos de despido nulo y no se consideren, por ejemplo, otros casos de despidos discriminatorios como la edad, la condición económica, la buena presencia, la estatura, etc.

No existen causas objetivas para limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, más cuando la Constitución reconoce el ejercicio de los derechos inespecíficos o de los ciudadanos (artículo 23) y prohíbe la discriminación legal (artículo 2,2). En otras palabras, no deben existir privilegios de actos discriminatorios en la legislación. (Toyama, 2010)

Debemos resaltar que la Ley N° 26636 se sigue aplicando a los procesos iniciados durante su vigencia, así como en los procesos que se inicien en los distritos judiciales donde el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial no disponga aún la aplicación de la nueva Ley N° 29497.

Como se dijo, a partir del 15 de julio de 2012, entró en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo, recayendo la responsabilidad de su implementación en el Poder Judicial quien había adoptado dos medidas importantes al respecto: la constitución del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Ley Procesal del Trabajo (R.A N° 136-2010-CE-PJ), y la autorización para el desdoblamiento de las Salas Laborales en Tribunales Unipersonales para resolver en última instancia las causas cuya cuantía de la sentencia no supere las 70 unidades de referencia procesal (R.A N° 182-2010-CE-PJ, publicado el 04 de junio de 2010).

De lo sostenido por Vinatea y Toyama (2012) podemos rescatar que el ámbito de aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo tuvo su origen en el Distrito Judicial de Tacna, el 15 de julio de 2010, de acuerdo a lo señalado en la Resolución Administrativa N° 232-2010-CE-PJ, siendo que para dicha implementación se adoptó una serie de medidas como la asunción de procesos laborales que se inicien con la Nueva Ley Procesal del Trabajo por las Salas Civiles Permanentes y Transitorias de Tacna, la creación de juzgados liquidadores, la redistribución de funciones, entre otros.

Con posterioridad se publicó el 29 de abril de 2011, la Resolución administrativa N° 124-2011-CE-PJ mediante la cual se aprueba el Cronograma de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para el año 2011 para los distritos judiciales de Moquegua, Ica, Junín, Santa y Cajamarca y el 16 de febrero de 2012 se publicó la Resolución Administrativa N° 023-2012-CE-PJ mediante la cual se aprueba el Cronograma de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para el año 2012 para los distritos judiciales de Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima.

Esta ley ha pretendido responder a las complejidades del proceso escrito aunque en un contexto similar al que se desarrolló aquel, ha propuesto un tipo de proceso, basado en la oralidad, que ya viene siendo probado en distintos países con singular éxito

y que tiene como característica la concentración de las principales actuaciones procesales dentro de la audiencia y la oralidad como forma de expresión de lo sostenido por las partes en el proceso.

2.2.4. Marco Conceptual

Audiencia.

(Derecho Procesal). Acto de oír a las autoridades o personas que exponen, reclaman o solicitan un Derecho. Ocasión para aducir razones o pruebas que se ofrece a un interesado en juicio. Lugar destinado para dar audiencias. En la terminología judicial española, se llama Audiencia al Tribunal de Justicia colegiado que entiende en los pleitos (Audiencia Territorial) o en las causas (Audiencia Provincial) de determinadas zonas. /Conjunto de actos de las partes y de entes jurídicos, realizados con arreglos a finalidades preestablecidas, en la dependencia de un Juzgado o Tribunal. (Chanamé, 2006).

Competencia.

Etimológicamente viene del vocablo *competere*, lo que corresponde, y es la aptitud del Juez que está investido para juzgar conforme a ley; en doctrina se señala que la jurisprudencia es el género y la competencia la medida del poder. (C.J.M.),/Atribución legítima de un Juez o de otra autoridad para la tramitación o resolución de un asunto sujeto a su jurisdicción. (Chanamé, 2006).

Demanda.

(Derecho Procesal). En sentido amplio es toda petición formulada ante el Poder Judicial; en sentido estricto, la demanda es aquel escrito que cumple con las formalidades de ley para iniciar un proceso en materia civil y, requerir una resolución judicial sobre las peticiones formuladas ante el Juez o Magistrado competente, constituyendo el primer acto que inicia la relación procesal. La demanda se encuentra íntimamente vinculada con la acción; Hugo Alsina, señala que la demanda es la forma del ejercicio de la acción. (Chanamé, 2006).

Excepción.

(Derecho Procesal). Medio de defensa que tiene el emplazado judicialmente para dejar sin efecto la acción o la pretensión del derecho./ Derecho que tiene la parte emplazada, tendiente a impugnar y/o anular la acción que se ha interpuesto en su contra, sin entrar a discutir sobre el tondo del asunto./ En sentido restringido es la oposición que sin negar el fundamento de la demanda, trata de impedir la prosecución del juicio, paralizándolo momentáneamente o extinguiéndolo definitivamente según se trate excepciones dilatorias o perentorias. Según Couture dice que la excepción es el poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción, también manifiesta que es un contra derecho frente a la acción y, por tanto como un derecho potestativo dirigido a anular la acción. (Chanamé, 2006).

Juez.

El representante del estado, encargado de administrar justicia, cuando se presenta ante él una situación controvertida entre dos partes, quien decide el proceso a la solución que se da ante un litigio planteado. Entonces el juez tiene la independencia en su actuar, con sus resoluciones, donde deberá encontrar la justificación racional, destreza, capacidad sensibilidad, conocimiento, para poder impartir justicia, con el producto del servicio público de justicia a la ciudadanía

Jurisdicción.

(Derecho Procesal). Del latín *jurisdictio*, es aquella soberanía del Estado aplicada al órgano especial, a la función de administrar justicia, para garantizar la aplicación de derecho y pasa la composición de los litigios dando certeza jurídica a los derechos subjetivos aplicando la ley. (Chanamé, 2006).

Parte.

(Derecho Civil). Centro de interés no de voluntad dentro de la relación jurídica; puede estar conformada por una o más personas. (D.T.G.). (Chanamé, 2006).

Prueba.

En investigaciones es todo medio lícito que contribuye a descubrir la verdad de una afirmación, la existencia de una cosa o la realidad de un hecho. Es de cargo la que confirma el hecho investigado y de descargo la que lo niega. (Chanamé, 2006).

Proceso.

Del latín *procesus*. deriva de procederé, que significa avanzar, trayectoria, es el conjunto de actos coordinados y sistemáticamente regulados por la ley procesal estableciendo un orden preclusivo y ligados entre sí. (Chanamé, 2006).

Tacha.

(Derecho Procesal). Acto de rechazo a un documento o a la declaración de un testigo, por falsedad del documento o parcialidad hostil o favorable del testigo, los cuales no serán considerados en el proceso por su invalidez y carencia, de eficacia probatoria (C. J. M.). (Chanamé, 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo cuantitativo - cualitativo (esto lleva a ser una Mixta)

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

Ahora podemos decir en cuanto al perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la elaboración del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados

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

Ahora pasamos a mencionar al perfil cualitativo que evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el

propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

3.1.2 Nivel de investigación:

El nivel de investigación es exploratoria y descriptivo

Exploratoria: Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección

de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que, según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

3.2. Diseño de investigación:

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

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

3.3 Unidad de análisis

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

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Trujillo - La Libertad.

Ahora bien si nos basamos a la presente investigación hallamos el proceso judicial se halló: el objeto de estudio se analizaron las dos sentencias tanto las sentencias de primera y segunda instancia.

El actual trabajo los datos que identificaron a la unidad de análisis fueron: expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02 del distrito judicial de Lima, 2018. Sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización de Beneficios Sociales, Proceso Ordinario, perteneciente a los archivos del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, situado en la ciudad de Lima; comprendido en el Distrito Judicial de Lima.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, las únicas sustituciones aplicadas a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4 Definición y Operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

“Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración”.

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada

para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

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

La Operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

3.5 Técnicas e instrumento de datos

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

3.6 Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.

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

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

3.6.1 De la recolección de datos.

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.6.2 Del plan de análisis de datos

3.6.2.1. 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.

3.6.2.2 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.

3.6.2.3 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, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; 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, 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 4.

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 4.

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.

3.7 Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402).

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización en el expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, del Distrito Judicial LIMA; LIMA-2018

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, del Distrito Judicial Lima-Lima 2018	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E IMDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, del Distrito Judicial Lima-Lima 2018
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación /problemas específicos <i>Respecto de la primera instancia</i>	Objetivos específicos <i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿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, pago de Beneficios sociales e Indemnización por Daños?	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 y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es 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?	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.

<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de la 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 y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
¿Cuál es 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?	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.

3.8 Principios éticos.

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

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 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV RESULTADOS

4.1 Resultados preliminares

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u otros Beneficios; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima-Lima- 2018

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
2° JUZGADO LABORAL – CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA EXPEDIENTE : 31458-2012-0-1801-JR-LA02 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES ESPECIALISTA : ARMAS ABANTO EDWIN ANGELO DEMANDADO : C.G.SA DEMANDANTE : R.C.J.E SENTENCIA Resolución Número: TRES.	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si 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>					X						

<p style="text-align: center;">Introducción</p>	<p>Lima 12 de abril del dos mil trece</p> <p>1.- PARTE EXPOSITIVA</p> <p>PRETENSIÓN:</p> <p>La demanda de C.G.SA. contra R.C.J.E . sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario.</p> <p>SÍNTESIS DE LA ETAPA POSTULATORIA</p> <p>ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE: Mediante escrito de fojas 31 a 31 subsanado a fojas 36 DON J.E.R.C interpone DEMANDA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACION POR</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></p> <p>Si cumple</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, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>DESPIDO ARBITRARIO contra C.E.G.S.A. a fin que cumpla con el pago de S/41,030.52 por gratificación trunca, vacación trunca, compensación por tiempo de servicios, utilidades e indemnización por despido arbitrario así como con la entrega de sus Boletas de Pago y Certificado de Trabajo.</p> <p>Sostiene que prestó servicios para Corporación El G. S.A. desde el 30 de marzo de 1998 ocupando el cargo de Supervisor de Obreros hasta el 27 de octubre del 2012 en que se produce su cese como consecuencia de su despido arbitrario que se configura por la negativa de acceso a su centro de labores antes que fuera notificado con la Carta de Pre Aviso de Despido de la misma fecha que nunca recibió y en la cual se le imputa la falta grave de apropiación de bienes como consecuencia de haber facilitado a la Señorita Mariella Soledad Chávez Villar una corbata olvidada por un cliente por más de 6 meses lo que permitía que fuera entregada a cualquier trabajador, también la falta grave de incumplimiento de obligaciones de trabajo que carece de sustento al ser falsa la imputación, por lo que se ha incurrido en</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p> <p>Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>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</i></p>			X							9	

<p>un despido arbitrario que genera su derecho al pago de la indemnización que concede el artículo 34 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en base a la remuneración ordinaria mensual percibida a su cese ascendente a S/ 2,746.32 integrada por Jornal Básico S/1,800.00, Asignación Familiar S/ 75.00, Horas Extras según el mes y Recargo al Consumo S/ 787.63 que debe también servir para el cálculo de sus demás beneficios sociales reclamados. Convocada las partes a Audiencia de Conciliación esta se ha realizado conforme a los términos de lo registrado en Audio y Video que se anexa al expediente y que sucintamente se recoge en el Acta de fojas 89 a 90, oportunidad en la cual la emplazada cumple con entregar su escrito de contestación de demanda.</p> <p>ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:</p> <p>Mediante escrito de fojas 71 a 88 C.G.S.A. contradice la pretensión sosteniendo que procedió al despido del demandante observando el procedimiento contemplado en el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral razón por la cual le cursa la carta de pre aviso de despido a través de la cual cumple con imputarle las faltas cometidas otorgándole el plazo de 6 días naturales para su descargo luego de lo cual procede a despedirlo por la comisión de las faltas graves consistentes en la apropiación de bienes del empleador así como por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe labora, empero en el hipotético caso que se determine su derecho a la indemnización por despido arbitrario esta debe ser calculada sobre la remuneración computable ascendente a S/1,875.00 integrada por Remuneración Básica S/1,800.00 y Asignación Familiar S/ 75.00 al aducir que la percepción de horas extras no se ha demostrado y que el concepto</p>	<p><i>que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>recargo al consumo no tiene naturaleza remunerativa por la cual la remuneración fijada es la que debe servir para liquidar los demás beneficios sociales reclamados que reconoce adeudar en la suma de S/ 1,561.33 salvo utilidades que aún no se cancelan al vencer su plazo a los 30 días naturales siguientes al vencimiento de plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:</p> <p>Mediante acta de registro de conciliación se presentaron las partes a la concurren las partes debidamente acreditada; el señor juez exhorta a las partes a señir su conducta Según acta de registro de audiencia de conciliación, a dicha audiencia asistieron las dos partes, no lográndose conciliación.</p> <p>Se registra en audio y video.</p> <p>El Señor Juez precisa las pretensiones que son materia de juicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los atributos remunerativos percibidos durante todo el record de servicios. 2. El pago de los beneficios sociales pretendidos: Compensación por Tiempo de Servicio de Servicio, vacaciones, gratificaciones y utilidades. 3. La existencia del despido arbitrario acusado, y como consecuencia el abono de la indemnización reclamada. <p>Se registra en audio y video.</p> <p>El Señor Juez requiere al demandado para que presente su escrito de contestación de demanda y anexos en el acto y entregue una copia al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante, y ordena SUSPENDER la diligencia por el término de 10 minutos a fin que el Juzgado y la parte demandante tengan un plazo razonable para poder cotejarla .El señor juez Seguidamente se recibió escrito de contestación de demanda.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:</p> <p>Con fecha 12 de abril se continuo la diligencia donde se dispuso la admisión de medios de prueba.</p> <p>Etapas de Confrontación de Posiciones, Excepciones y Defensas Previas:</p> <p>a. El abogado de la parte demandante: La exposición oral de las pretensiones y los hechos que la sustentan quedaron registrados en audio y video.</p> <p>b. El abogado de la parte demandada: La exposición oral de las pretensiones y los hechos que la sustentan quedaron registrados en audio y video</p> <p>No se propuso excepciones ni defensas previas deducidas por la demandada.</p> <p>Admisión de Medios de Prueba:</p> <p>Se figaron los siguientes:</p> <p>Hechos que no requieren de actuación probatoria</p> <p>La existencia, de la relación de trabajo y su fecha de inicio-</p> <p>La condición y cargo ostentado por el accionante.</p> <p>La remuneración ordinaria conformada por la remuneración básica y asignación por tiempo de servicios</p> <p>Hechos sujetos a actuación probatoria;</p> <p>La naturaleza remunerativa del concepto recargo al consumo</p> <p>El término final de la relación de trabajo.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>El pago de vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicio por los periodos que se incluyen su escrito de demanda.</p> <p>La causa de extinción de la relación de trabajo</p> <p>El pago del beneficio social de Utilidades.</p> <p>La existencia del despido arbitrario acusado, y como consecuencia de ello el abono de la indemnización reclamada.</p> <p>Pruebas admitidas:</p> <p>De la parte demandante: documentales (numerales 6.1 al 6.7), exhibiciones (numeral 6.8. 6.10), testimonial (numeral 6.13), declaración de parte (numeral 6.15)</p> <p>Al numeral 6.12 improcedente al no haber acompañado el soporte físico del medio probatorio ofrecido.</p> <p>Se dedujeron Oposiciones contra los puntos 6.9 y 6.11 del ofertorio de pruebas del demandante las cuales se declararon fundadas.</p> <p>De la parte demandada: documentales (numerales 01 al 10).</p> <p>Pruebas que no requieren actuación:</p> <p>De la parte demandante: los numerales 6.9 y 6.11 al haberse declarado fundadas las oposiciones contra ellas.</p> <p>De la parte demandada: ninguna.</p> <p>El Juez de la causa tomó juramento a todos los que participaron en dicha diligencia, lo que quedo registrado en audio y video.</p> <p>Actuación de Medios de Prueba:</p> <p>Se figaron los siguientes:</p> <p>De la parte demandante:</p> <p>A los documentales numerales del 1 al 3: se tuvo presente y se agregó a los</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>autos.</p> <p>A la declaración testimonial del 6.13: no se llevó a cabo debido a la inasistencia del testigo.</p> <p>A la declaración de parte: se recabó.</p> <p>De la parte demandada:</p> <p>A las documentales numerales del 03 al 11: se tuvo presente y se agregó a los autos.</p> <p>Se dispuso la suspensión de la diligencia para el día 19 de abril de 2013, disponiéndose para dicha ocasión, la emisión del fallo.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA02 del Distrito judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima – Lima

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, evidencia de los aspectos del proceso y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, la claridad; Por último los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver el caso.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u otros Beneficios y otros con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima-Lima 2018

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]		

	<p>Primero: En proporción al contenido y alcance de las pretensiones, posiciones y defensas esgrimidas por las partes en los actos postulatorios y en el debate producido en la Audiencia de Juzgamiento resulta indiscutible que constituyen aspectos no controvertidos por ende ya ajenos a la exigencia de análisis y esclarecimiento en proporción a los contornos del contenido esencial del derecho a la adecuada motivación de las resoluciones judiciales con sede en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado que exige que toda resolución judicial debe contener una adecuada fundamentación jurídica, ser congruente y una justificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Las labores desarrolladas por el actor a favor de C. G. S.A. sujeto a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se desarrolló sin solución de continuidad desde el 30 de marzo de 1998. · La condición y cargo ostentado por el demandante hasta su cese como Supervisor de Obreros. · La imposibilidad del demandante de acceder a su centro de labores al 27 de octubre del 2012 · La percepción de un Jornal Básico ascendente a S/ 1,800.00 y Asignación Familiar ascendente a S/ 75.00 como parte de los componentes que estructuran la remuneración ordinaria alcanzada a su cese y que debe servir de base para el cálculo de los derechos y beneficios sociales con contenido económico y expresión dineraria pretendidos. <p>Segundo: Aun cuando el demandante también incluye como parte de la remuneración ordinaria percibida a su cese al concepto por Horas Extras no ha aportado elemento de prueba o sucedáneo probatorio que refleje su percepción como parte de la contraprestación remunerativa percibida por sus servicios, antes bien tal circunstancia queda descartada por lo menos en el periodo de 6 meses anteriores a su despido al evidenciarse de sus Boletas de Pago de fojas 3 a 7 correspondientes a los meses de Junio a Octubre que el pago por horas extras no forma parte de su remuneración ordinaria.</p> <p>Tercero: En términos del primer párrafo artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral “ Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición..(sic)”, sin embargo al llevar implícita esta definición la exigencia de regularidad tratándose de conceptos variables como en el caso de las supuestas horas extras su incorporación como parte de la remuneración ordinaria va a depender de la observancia analógica y según su naturaleza de la regla que fija el segundo párrafo del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por Decreto Supremo N° 001 – 97 – TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios que</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina</i></p>										20
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

X

	<p>instituye que “ (...) Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis (...). Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis...(sic).</p> <p>Cuarto: Entonces al no haberse demostrado la percepción de algún pago por horas extras dentro del periodo de 6 meses anteriores al termino del contrato de trabajo del actor es obvio concluir que la remuneración ordinaria percibida a su cese es ajena al concepto por horas extras como también al concepto de recargo al consumo al admitir en la Audiencia de Juzgamiento la propia parte demandante que no ostenta naturaleza remunerativa, por lo que la remuneración ordinaria percibida por el actor a su cese asciende a S/ 1,875.00 integrada por Jornal Básico S/1,800.00 y Asignación Familiar S/ 75.00 en base a la cual debe por su naturaleza liquidarse los derechos y beneficios sociales que correspondan al demandante vinculados exclusivamente al último periodo a su cese.</p> <p>Quinto: Mediante Carta de Pre Aviso de Despido de fojas 45 a 47 su fecha 27 de octubre del 2012 y dirigida como así lo ha admitido el accionante en la Audiencia de Juzgamiento a su último domicilio que figuraba en los registros del demandado, la emplazada ponía en su conocimiento no sólo la apertura del procedimiento previo al despido por las supuestas faltas graves por apropiación de bienes o servicios y el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral sino además su decisión exonerarlo de asistir a su centro de trabajo a partir de dicha fecha esto es desde el 27 de octubre del 2012.</p> <p>Sexto: Sin embargo de acuerdo al mérito de la Constancia Notarial corriente a fojas 48 la notificación de la Carta de Pre Aviso de Despido se produce recién el 30 de octubre del 2012 tal como lo certifica el Abogado – Notario de Lima José Urteaga Calderón al señalar que “ (...) El día de Hoy siendo las 10:00 a.m. se ha cumplido con diligencia la presente Carta Notarial en la dirección indicada y tras una espera de 10 minutos se procedió a dejar bajo puerta (...) Lima 30 de octubre del 2012...(sic)” con lo cual y admitiendo como válida y eficaz la diligencia de su notificación en el último domicilio que el demandante puso en su conocimiento, queda claro entonces que cuando la emplazada decide impedir el acceso del accionante a su centro de labores trabajo de acuerdo a lo verificado en la Constatación Policial de fojas 8 y que la accionada expresamente confirma, no existía motivo o razón que sirva para justificar adecuadamente tal posición desde que la exoneración dispuesta al amparo del artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es recién puesta en conocimiento del accionante el 30 de octubre del 2012.</p> <p>Séptimo: Por ende ante la ausencia de alguna causa legal, legítima, razonable y proporcional que al 27 de octubre del 2012 sustente y avale el impedimento de acceder a su centro de labores queda en el terreno de los hechos configurado el despido arbitrario</p>	<p><i>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. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
		<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que laS norma) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia</i></p>										

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>que acusa el actor al haberse producido en los términos constatados un despido incausado que de acuerdo a lo conceptualizado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 literal a de la STC N° 976 –2001- AA/TC se va determinar cuándo “ (...) se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique...(sic)” precisamente esto ha ocurrido en el caso sub examine a partir de la decisión verbal de la demandada de impedir el ingreso del demandante a su centro de labores sin tener en cuenta que esta opción sólo podría ejercitarse una vez instaurado el procedimiento previo al despido con la Carta de Imputación de Cargos y frente a la previa comunicación de la exoneración de asistencia mientras aquel tenga lugar según lo que habilita el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>Octavo: Aun cuando la inobservancia de esta formalidad esencial para el despido en contrario sensu de lo contemplado en el artículo 39 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que “La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave” autorizaría a dejar de lado el análisis de la configuración sustancial de las faltas graves que buscaron formalmente justificar la apertura del procedimiento previo al despido y del despido mismo que se producen cuando ya en el terreno de los hechos la relación de trabajo se encontraba resuelto por el despido de hecho producido el 27 de octubre del 2012, empero el Juzgado entiende necesario dejar también sentada su posición sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las imputaciones efectuadas al accionante aunque claro está circunscribiéndose a aquella vinculada exclusivamente a la apropiación de bienes desde que la misma accionada en la Audiencia de Juzgamiento ha admitido implícitamente que la relacionada con el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral no resultó determinante ni decisiva para terminar de configurar su formal decisión de despedir al actor.</p> <p>Noveno: El artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la falta grave como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación, y en ese contexto identifica como faltas graves entre otros supuestos a la “ (...) apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor...(sic)” que se describe en su literal c. Precisamente al amparo de esta disposición la emplazada en su escrito de contestación de demanda (fs 74) acusa que el accionante “ (...) sustrajo una corbata del grupo de prendas y objetos perdidos u olvidados del Hotel (...) [y] después de llevarla a la lavandería se la entregó a la Srta M. Ch. con el fin que se la lleva a su casa ...(sic)” y luego agrega (fs 75) que “ (...) luego de transcurridos seis (06) meses sin que el huésped reclame sus</p>	<p><i>en cuánto 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 normaS 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 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></p>					X					
--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>pertenencias, el Supervisor de Ama de Llaves deberá retirarlo del locker y entregarlo a la persona que lo encontró y en caso dicho personal ya no labore en la empresa, el objeto debe ser sorteado, sin embargo el accionante excediéndose en sus funciones dispuso que dicho bien pasara por lavandería antes de entregarlo a la Srta M. Ch. lo cual se encuentra tipificado como la apropiación consumada de bienes en beneficio de terceros...(sic)".</p> <p>Décimo: Pero como podría el Juzgado siquiera coincidir con esta acusación de la accionada desde que:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Al sostener que el huésped ostenta un plazo de 6 meses para reclamar sus pertenencias olvidadas admite implícitamente que su deber de custodia caduca transcurrido los 6 meses sin que el huésped reclame sus bienes o pertenencias perdidos u olvidadas como implícitamente lo vienen a evidenciar las disposiciones contenidas en el dominado Proceso de Ama Llaves al que se aludido a fojas 75. · Al fijar que transcurrido 6 meses sin que el huésped reclame sus pertenencias o bienes perdidos u olvidados estos pasan al dominio del trabajador que lo encontró o en su defecto de cualquiera de su personal vía sorteo, con lo que ratifica que la caducidad de su deber de custodia opera luego de vencido el plazo de 6 meses sin que se reclamen los bienes o pertenencias perdidas u olvidadas que incluso pasan a ser de propiedad del trabajador que la encontró o de cualquiera de sus trabajadores aleatoriamente. · Al concluir que el demandante se excedió en sus funciones al entregar la corbata olvidada a la Srta M. Ch. con lo que termina por admitir implícitamente que lo que se produce es la transgresión de sus órdenes y disposiciones internas. <p>Décimo Primero: Pero esta última aseveración de la demandada no sólo es coherente sino que responde lógicamente a la inexistencia de la apropiación que se imputa al actor desde que la corbata olvidada que constituía su supuesto objeto se encontraba ya fuera de su ámbito de custodia al haberse producido su disposición, como lo admiten ambas partes en la Audiencia de Juzgamiento, al vencimiento del plazo de 6 meses fijado en sus disposiciones internas para mantener en custodia los bienes y pertenencias perdidos u olvidados y que incluso apertura la posibilidad de su disposición a favor del trabajador que lo encontró o de cualquiera de los trabajadores por sorteo ante la posibilidad de la conclusión de su relación de trabajo a dicha oportunidad con lo cual obviamente la falta grave tipificada en el literal c del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral queda desvanecida sin que pueda perse y en su sustitución la supuesta inobservancia del procedimiento para su disposición al vencimiento del plazo de su custodia servir como respaldo valido de la máxima sanción de despido dada lógicamente su menor gravedad y trascendencia que no hacía por tanto irrazonable la subsistencia del contrato de trabajo pero para el caso ya extinto desde el 27 de octubre del 2012 cuando se impide al actor el ingreso a su centro de labores con lo cual el 26 de octubre del 2012 se constituye en su último día de labores.</p> <p>Décimo Segundo: El artículo 23 numeral 23.4 literal a de la Ley N° 29497, Nueva Ley</p>	<p>.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></p> <p>Si cumple.</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Procesal del Trabajo establece con suma claridad que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y al demandado que sea señalado como empleador especialmente el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, precisamente una de estas obligaciones que por antonomasia corresponde al empleador es cumplir con el pago de sus beneficios sociales que en los términos del segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Estado tiene al igual que su remuneración prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Décimo Tercero: Ley N° 27735 vigente desde el 29 de mayo del 2002 reconoce el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad en un monto equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en los meses de julio y diciembre considerándose para este efecto como remuneración, a la remuneración básica y a todas las 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 les dé, siempre que sean de su libre disposición; para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. El tiempo de servicios para efectos de su cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente; además en su artículo 7 contempla el derecho al pago de gratificaciones truncas al señalar que 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 trabajados. Bajo este marco jurídico conforme a la siguiente liquidación por gratificación trunca corresponde la suma de S/ 937.50:-

PERIODO	JULIO	TOTAL S/.
2012 (3m)	1,875.00	937.50

TOTAL S/. 937,50

Décimo Cuarto: Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, debe tenerse en cuenta que son los artículos 9, 12, 16 y 18 del Decreto Supremo N° 001 – 97 - TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios los que definen a la remuneración base de cálculo de este beneficio social, los conceptos que la integran y su forma de incorporación, mientras su artículo 21 determina la obligación de los empleadores de depositar en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos 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. Por lo que observando este marco jurídico por Compensación por Tiempo de Servicios al cese vinculada en estricto al periodo 01.05.2012 al 26.10.2012 conforme a la siguiente liquidación corresponde la suma de S/ 1,980.90:

PERIODO	Mes Día	SUELDO S/.	PROMED. GRATIFIC.	SUELDO INDEMNIZ.	TOTAL CTS S/.
01.05.12 AL 26.10.12	5m y 26d	1,875.00	312.50	2,187.50	1,980.90

TOTAL S/. 1,980.90

Decimo Quinto: El Decreto Legislativo N° 713 que Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada precisa en su artículo 22 que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. En tanto que su artículo 15 define que se considera remuneración vacacional “(...) a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Seconsidera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma”. Por ello conforme a la siguiente liquidación por el record trunco que va desde el 30.03.2012 al 26 de octubre del 201217.05.2008 al 31.12.08 corresponde la suma de S/ 1,078.13:

PERIODO	SUELDO	TOTAL S/.
2012 TRUNCO (6m y 27d)	1,875.00	1,078.13

TOTAL S/. 1,078.13

Décimo Sexto: Descartada también las faltas graves formalmente imputadas desde la Carta de Pre Aviso de Despido y Carta de Despido de fojas 45 a 50 que sólo sirvieron como ropaje para encubrir formalmente la extinción del contrato de trabajo del demandante que se había ya producido en el terreno de los hechos con anterioridad, no existe razón que impida reconocer al demandante su derecho al pago de la indemnización tarifada que acoge el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral conforme los términos de su artículo 38, de allí que teniendo en cuenta que acumuló 14 años 6 meses y 27 días de servicios y percibió como última remuneración ordinaria la suma de S/ 1,875.00, conforme a la siguiente liquidación en base al tope máximo de 12 remuneraciones le corresponde la suma de S/ 22,500.00 por indemnización por despido arbitrario:

FECHA DE INGRESO	30/03/1998
FECHA DE CESE	26/10/2012
PERIODO A LIQUIDAR	14a, 06m y 27d
SUELDO	1,800.00
ASIG. FAM.	75.00

	SUELDO INDEMNIZABLE S/.	1,875.00																					
	TOTAL	22,500.00																					
	12 REMUNERACIONES	22,500.00																					
	<i>ARBITRARIO</i>	<i>DESPIDO</i>																					
		22,500.00																					
<p>Décimo Séptimo: Al absolver el traslado de la demanda, la accionada en modo alguno ha contradicho el derecho del actor a sus Boletas de Pago y a su Certificado de Trabajo que por lo demás responden y se sustentan respectivamente en lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto Supremo N° 001 – 98 – TR y en la Tercera Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 001 – 96 – TR, por lo que corresponde a la emplazada cumplir con la entrega de las Boletas de Pago del demandante que hubiere obviado en el decurso de su relación de trabajo y con la entrega de su Certificado de Trabajo de acuerdo con los datos de servicios establecidos en este pronunciamiento.</p> <p>Décimo Octavo: En relación al pago por participación de utilidades del año 2012 al encontrarse aun vigente el plazo legal fijado en el Decreto Legislativo N° 892 para su abono este extremo es improcedente por la manifestó ausencia de interés para obrar del actor.</p> <p>Décimo Noveno: En consecuencia en armonía con artículo 31 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo por las pretensiones con contenido económico y expresión dineraria amparadas corresponde al demandante el pago de S/ más intereses legales financieros generados conforme al artículo 3 del Decreto Ley N° 259201¹ con costas y costos ha ser liquidados en ejecución de sentencia</p>																							

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima

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

considerativa.

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

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

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u otros Beneficios; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima –Lima-2018

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>DECISIÓN Administrando Justicia a Nombre de la Nación DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda de fojas 31 a 31 subsanado a fojas 36 SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, en consecuencia ORDENO que la demandada C.E.G. S.A. cumpla con pagar al demandante DON J.E.R.C. la suma de S/ 26,496.53 (VEINTISEIS MIL CUATROCIENTOS NOVENTISEIS CON 53/100 NUEVOS SOLES) más intereses legales, costas y costos ha liquidarse en ejecución de sentencia; y con la ENTREGA de sus Boletas de Pago y Certificado de Trabajo conforme a lo discernido en la décimo séptima considerativa de este pronunciamiento; Hágase Saber.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>) Si cumple</p>					X					
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una</p>										10

Descripción de la decisión		obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <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.					X					
----------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; También evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la

claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u otros Beneficios; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima-Lima- 2018

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p align="center">Sentencia de segunda instancia</p> <p align="center">CUARTA SALA LABORAL DE LIMA</p> <p>EXPEDIENTE : 31458-2012-0-1801-JR-LA-02 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARNITRARIO RELATORA : R.I.C.S.. DEMANDADO : C.E.G. S.A. DEMANDANTE : J.E.R.C.V .</p> <p>Lima, 10 de Julio del 2013 VISTOS:</p> <p>En Audiencia Pública de fecha 04 de julio último, con el informe oral de los abogados de la parte demandante y demandada; e interviniendo como Juez Superior Ponente el Señor Omar Toledo Toribio.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los</i></p>					X					

	<p>ASUNTO:</p> <p>1. Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante escrito de fojas 107 a 117, en contra de la resolución número tres de fecha doce de abril de 2013, obrante de fojas 94 a 103, que declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario.</p> <p>AGRAVIOS:</p> <p>Del recurso de apelación:</p>	<p><i>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 style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>1. Indica que el <i>a quo</i> no ha motivado debidamente la sentencia recurrida pues ha apreciado de forma parcial la constatación policial presentada por el accionante ya que de ahí se desprende que el actor leyó la carta de preaviso de despido toda vez que le señaló al efectivo policial que los cargos ahí consignados son falsos, por lo que sí conocía del procedimiento del despido y el demandante se negó a recibir la carta de preaviso de manera injustificada. Asimismo, refiere que el rechazo a recibirla no enerva el procedimiento de despido iniciado desde que leyó la misiva reafirmando que sí existió causal legal, racional y proporcional para no permitir el acceso al centro de trabajo del accionante el día 27 de octubre del 2012 y no desde el 30 de octubre del 2012, como lo ha indicado el <i>a quo</i>.</p> <p>2. También alega que es falsa la convicción a la que ha llegado el <i>a quo</i> respecto a la inexistencia de falta grave cometida por el accionante debido a que se aprecia que el Juzgado considera que el accionante habría seguido el procedimiento establecido por la empresa respecto a que transcurrido el plazo de seis meses el objeto será entregado a la persona que lo encontró y en caso no labore en la empresa deberá ser sorteado lo que desvanece la falta de apropiación consumada en beneficio de tercero; sin embargo, de los medios probatorios actuados se aprecia que junto con la señorita Mariela Chávez alteraron el cuaderno de objetos perdidos u olvidados, apropiándose de la prenda para entregársela a un tercero lo que implica una falta grave ya que el procedimiento era sortear dicha prenda entre los trabajadores y no alterar el cuaderno de objetos perdidos para otorgar la prenda a una trabajadora en específico. En tal sentido, la falta de lealtad al adulterar documentos,</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. 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>					X					10	

	<p>mentir a su personal y el daño causado por apropiarse de bienes que no le pertenecen configura causas válidas para afirmar que el despido es razonable y proporcional.</p> <p>3. Sobre los adeudos por beneficios sociales indica que el <i>a quo</i> no ha reparado que la Compensación por Tiempo de Servicios del periodo comprendido entre el 01 de mayo del 2012 al 26 de octubre del 2012 fue depositado el 14 noviembre del 2012 en el Banco Scotiabank por la suma de U.S. \$.397.73, el monto por vacaciones truncas equivalentes a siete meses es de S/.1,093.75 nuevos soles y por gratificaciones truncas es la suma de S/.1,250.00 nuevos soles el que incluye la bonificación extraordinaria al amparo de la Ley N° 29351 por la suma de S/.112.50. A ello agrega que la liquidación de beneficios sociales fue puesta a disposición del actor por el monto de S/.1,561.33 nuevos soles en la debida oportunidad e inclusive se le expidió un cheque a su nombre; sin embargo, el actor se negó a recibir el mismo.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima.

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

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

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u otros Beneficios; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima –Lima-2018

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p style="text-align: center;">CONSIDERANDO:</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:</p> <p>De conformidad con el artículo 370°, <i>in fine</i> del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que –recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.</p> <p>En relación al principio citado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: “3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio <i>tantum appellatum quantum devolutum</i>, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de</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).</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 las pruebas, el órgano 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. 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</i></p>					X					
---------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

Motivación del derecho	derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.” (sic).	<i>expresiones ofrecidas. Si cumple</i>											
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sobre la pretensión de indemnización por despido arbitrario y los agravios expuestos por el apelante, es preciso indicar que de conformidad con el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR “<i>ni el despido ni el motivo alegado se deducen o se presumen, quien los acusa debe probarlos</i>”, lo cual tiene directa vinculación con lo establecido en el artículo 23°, numeral 23.4, literal c) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, según el cual incumbe al empleador la carga de la prueba respecto al estado del vínculo laboral y la causa del despido 2. En esta misma línea, el mencionado Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 22°, señala que “<i>para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (...)</i>”; asimismo, en su artículo 24° nos indica que “<i>son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave (...)</i>”. A su vez, el artículo 25° nos brinda un concepto de falta grave, definiéndola como “<i>(...) la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. (...)</i>”. 3. Al referirse al concepto de falta grave, el Profesor de la Universidad Católica, doctor MARIO PASCO COSMÓPOLIS, señala que “... puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido”. Más adelante y destacando lo resaltado en el considerando anterior, el Profesor Pasco citando a SAGARDOY, dice que lo importante es, de otro lado, que el despido “se deberá limitar a aquellos casos en que no está justificada otra conducta distinta del empleador” (En: Derecho Individual del Trabajo - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1989, páginas 404-411). Por otro lado, el maestro sanmarquino FRANCISCO JAVIER ROMERO MONTES sostiene que “(...) los hechos que conforman la falta grave deben originar una perturbación en la relación de trabajo y que torne imposible su continuación razonable. El despido debe ser la última 	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 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</i></p>					X						20

	<p>alternativa del empleador. Lo que el derecho busca es que la medida disciplinaria guarde una estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida." (En: Logros y Frustraciones de la Nueva Estabilidad Laboral. Francisco Javier Romero Montes, página 30)</p> <p>4. Asimismo, de conformidad con el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las faltas graves señaladas en el artículo 25° del mismo cuerpo normativo, 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.</p> <p>5. Que, los agravios expuestos por el apelante señalan que el <i>a quo</i> no ha motivado debidamente la sentencia recurrida ya que ha apreciado de forma parcial la constatación policial presentada por el accionante pues de ahí se desprende que el actor leyó la carta de preaviso de despido toda vez que le señaló al efectivo policial que los cargos ahí consignados son falsos, conociendo el procedimiento del despido negándose el actor a recibir la carta de preaviso de manera injustificada; por lo que estando a ello existían razones para no permitir el acceso al centro de trabajo del accionante desde el día 27 de octubre del 2012. Además refiere que la falta grave incurrida por el actor fue la apropiación de la prenda para entregársela a un tercero pues el procedimiento era sortear dicha prenda entre los trabajadores y no alterar el cuaderno de objetos perdidos para otorgar la prenda a una trabajadora en específico.</p> <p>6. Sobre la formalidad del despido, revisados los autos se advierte que la Carta de Pre Aviso de Despido que corre a fojas 45 a 47 de fecha 27 de octubre del 2012 fue notificada al domicilio señalado en el legajo personal del demandante el día 30 de octubre del 2012, conforme se aprecia de la constancia de notificación de fojas 48 hecho que coincide con lo manifestado por la demandada en la Audiencia de Juzgamiento (tiempo de grabación 00:19:47). Asimismo, de la Constatación Policial de fojas 8 se desprende que el actor fue impedido de ingresar a su centro de labores con fecha <i>27 de octubre del 2012</i>; es decir con anterioridad a la fecha de notificación de la carta de preaviso lo que fue admitido en Audiencia de Juzgamiento por la parte demandada (tiempo de grabación 00:19:30). Que, revisada la referida Constatación Policial no se advierte que el actor tomó lectura en dicho momento de la carta de preaviso.</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>7. Ante lo expuesto, cabe agregar que dentro de las garantías del debido proceso debe garantizarse el derecho a la inviolabilidad de la defensa reconociendo un postulado del Common Law <i>–his day in Court–</i>, en igualdad de condiciones.</p> <p>8. Que, respecto al derecho de defensa que tiene toda persona por el sólo hecho de serlo ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional el que incluso sostiene se extiende no sólo al ámbito del proceso judicial, sino también a sede administrativa, legislativa y corporativa privada, conforme es de verse de la sentencia recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, siguiendo lo que en su momento sostuvo la Corte Interamericana de Derechos Humanos: “<i>Cuando la Convención [Americana de Derechos Humanos] se refiere al derecho de toda persona a ser oída por un juez o tribunal competente para la determinación de sus derechos, esta expresión se refiere a cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que a través de sus resoluciones determine derechos y obligaciones de las personas</i>” (En: Constitución Política del Perú con la jurisprudencia, artículo por artículo, del Tribunal Constitucional. Omar A.Sar. Pág. 359).</p> <p>9. Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N°2326-2004-AA/TC, de fecha primero de octubre de 2004, en su tercer fundamento señala que: “<i>como se ha precisado en la STC N° 976-2001-AA/TC, la protección preventiva contra el despido arbitrario se materializa en el procedimiento previo al despido regulado en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.°728, aprobado por Decreto Supremo N.°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el que, a su vez, se inspira en el artículo 7° del Convenio N.°158 de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíbe el despido sin causa justa y otorga un plazo para que el trabajador pueda presentar sus descargos, salvo el caso de falta grave flagrante, configurándose la vulneración del debido proceso en el supuesto de omisión del procedimiento de defensa previa del trabajador.</i>” (sic.) (lo resaltado es nuestro).</p> <p>10. Por lo que, estando a lo previamente señalado y a lo descrito en el fundamento ocho de la presente resolución, no se observó por parte de la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandada la formalidad del despido toda vez que al actor se le impidió el ingreso desde el <i>27 de octubre del 2012</i>, es decir con anterioridad a la fecha de notificación de la carta de preaviso que se efectuó el 30 de octubre del 2012 y motivando que el actor solicitara una constatación policial diligencia en que, según la demandada, el actor había tomado conocimiento de la carta de imputación de cargos. Siendo así, al demandante se le ha vulnerado su derecho de defensa y a lo dispuesto en el 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR. Por lo tanto, se ha configurado el despido arbitrario puesto que se ha transgredido el derecho de defensa del actor en el proceso previo al despido, lo que constituye la vulneración al principio del Debido Proceso. En consecuencia se desestima el agravio de la demandada.</p>											
<p>11.</p>	<p>No obstante la ausencia de formalidad del despido el <i>a quo</i> ha entendido necesario dejar también sentada su posición sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las imputaciones efectuadas al accionante circunscribiéndose al hecho exclusivo de la apropiación de bienes en relación</p>											

	<p>a lo admitido por la demandada en la Audiencia de Juzgamiento. En tal sentido, habiendo expresado agravios la parte demandada respecto a la falta grave imputada al actor, éste Colegiado procede a analizar la configuración de la falta grave teniendo en cuenta que ésta se encuentra delimitada al cargo en el inciso c) del artículo 25° de la indicada norma conforme lo precisó la demandada en la Audiencia de Juzgamiento (tiempo de grabación 00:10:56). Que, la normativa respecto a la falta grave atribuida al demandante señala que: <i>“...La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.”</i>, y estando a lo previamente indicado del escrito de contestación se aprecia que al demandante se le atribuyó que con fecha 20 de octubre del 2012 sustrajo una corbata del grupo de prendas y objetos perdidos u olvidados del Hotel y que después de llevarla a la lavandería se la entregó a la Srta. Mariela Chavez señalando que de acuerdo al Proceso de Ama de Llaves: <i>“...Transcurrido los seis meses y el objeto no ha sido reclamado, la supervisora deberá retirarlo del locker y entregarlo a la persona que lo encontró; en caso el personal ya no labore en el hotel, el objeto deberá ser sorteado”</i>, hecho que es expuesto como agravio en la apelación pues se indica que el procedimiento era sortear dicha prenda entre los trabajadores y no alterar el cuaderno de objetos perdidos para otorgar la prenda a una trabajadora en específico.</p> <p>12. Que, si bien la prenda por la cual se acusa al demandante de apropiación se encontraba en custodia de la emplazada hasta los seis meses como se advierte de las disposiciones del Proceso de Ama de llaves de fojas 60, es cierto también que transcurrido dicho plazo los objetos perdidos u olvidados pasan al dominio del trabajador que lo encontró y de no ser así se entrega a cualquiera de sus trabajadores por sorteo. Siendo así, habiéndose excedido el plazo de custodia de seis meses y al haberse producido su disposición como lo han admitido ambas partes durante la Audiencia de Juzgamiento, no resulta razonable la imputación efectuada por la demandada bajo el cargo del inciso c) del artículo 25° del D.S N° 003-97-TR, toda vez que la prenda ya no se encontraba en la esfera de dominio de la empresa demandada y si bien se inobservó el procedimiento para la entrega del objeto, es decir el sorteo, pues la prenda fue entregada directamente a la jefa supervisora de ama de llaves como lo ha afirmado la demandada. Siendo que resulta claro que el referido objeto igual iba ser entregado a cualquiera de sus trabajadores aleatoriamente dicha conducta no implica una falta grave en sí que amerite la máxima</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sanción de despido. Por el contrario debió observarse el Principio de Razonabilidad que consiste en “la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón, esto es, que se trata de una especie de límite o freno moral y elástico al mismo tiempo, aplicable a aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles y, siendo ello así, este principio se deberá aplicar teniendo en cuenta la necesidad de analizar, en concreto cada caso en que se aplica este criterio, el enfoque flexible y elástico con que debe manejarse, y la necesidad de una cierta proporcionalidad entre la acción y la reacción ocasionada.”, conforme lo ha expuesto la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Casación N° 0785-96, resolución de 12.02.1999¹. Principio que prescribe el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya antes mencionado, con relación al contrato de trabajo estableciéndose 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 órdenes 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 (...)”. En consecuencia, no resultan estimables los agravios señalados por el apelante.</p> <p>13. Que, el <i>a quo</i> ha valorado correctamente todos los medios probatorios, determinando del estudio detallado de cada uno y en forma conjunta los derechos sociales del actor, encontrándose debidamente calculados con la indicación de la norma legal aplicable a cada uno de ellos, salvo el caso de la <i>Compensación por Tiempo de Servicios</i> en cuya determinación se ha incurrido en error de cálculo consistente en que al calcular éste concepto por el número de meses del último periodo se ha dividido la remuneración computable entre seis en lugar de haberse dividido entre doce. Siendo así, la compensación por tiempo de servicios asciende a la suma de S/.1,069.44 nuevos soles conforme a la siguiente liquidación:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹ TOLEDO TORIBIO, Omar. “Derecho Procesal Laboral. Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo , Ley 29497”, 1°Edición. 2011, Editora Jurídica Grijley, Pag. 94

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

Período	Meses - Días	Sueldo	Asignación	Promedio	Sueldo	Total
		Básico	Familiar	Gratificación	Indenizatorio	C.T.S.
01-05-12 al 26-10-12	5 m. 26 d.	1800.00	75.00	312.50	2187.50	1069.44

- 14.** Por otro lado, se aprecia que en la sentencia recurrida el Juez no cumple con deducir lo depositado por la demandada por el concepto de Compensación por Tiempo de Servicios lo cual se encuentra acreditado con la carta, reporte y vouchers de depósito de fecha 14 de noviembre del 2012, conforme puede advertirse de los documentos que obran de fojas 66 a 69. Por lo tanto, de la suma anotada por Compensación por Tiempo de Servicios debe deducirse la cantidad de S/. 1, 033.29, estableciéndose por éste concepto a favor del actor el monto de S/. 36.15 nuevos soles [1,069.44 – 1,033.29].
- 15.** En ese sentido, la demandada deberá cumplir con efectuar el pago de los beneficios sociales por los siguientes conceptos: Indemnización por Despido Arbitrario el monto de S/.22, 500.00, Compensación por Tiempo de Servicios el monto de S/.36.15, Gratificaciones trucas el monto de S/.937.50, y Vacaciones trucas S/.1,078.13; lo que hace un total de **S/.24,551.78** nuevos soles. Por lo tanto corresponde modificar la suma ordenada a pagar.
- 16.** Por estos fundamentos, y de conformidad con el literal a) del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, administrando justicia a nombre de la Nación:

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima

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

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

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

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u otros Beneficios; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 Corte Superior de Justicia de Lima 2018

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de</p>	<p style="text-align: center;">HA RESUELTO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CONFIRMAR la Sentencia N° 28 de fecha 12 de abril del 2013 contenida en la resolución número tres, de fojas 94 a 103, que declara fundada en parte la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y lo demás que contiene. 2. MODIFICAR la Sentencia N° 28, sólo en el extremo del monto a abonar a favor del actor. En consecuencia, se ORDENA a la demandada cumpla con efectuar a favor del demandante el abono de la suma de S/.24,551.78 nuevos soles, por concepto de beneficios sociales, más intereses legales. 3. En los seguidos por J.E.R.C. con C.E.G. S.A sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; y, se devuelvan los autos al Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. 	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. Si cumple.</p>											
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una</p>											10

Descripción de la decisión		obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. 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					X					
----------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente **N°31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima**

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; asimismo evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 Corte Superior de Justicia de Lima 2018

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta							
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8		10	20						[5 - 6]	Mediana
									X							[3 - 4]	Baja
									X							[1 - 2]	Muy baja
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia						10	[17 - 20]							Muy alta	
							X		[13 - 16]							Alta	
							X		[9- 12]	Mediana							
							X		[5 -8]	Baja							
							X		[1 - 4]	Muy baja							
							X	[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 Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N°31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios y otros, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima 2018** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima 2018

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos						20	[1 - 2]	Muy baja					
							X		[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación del derecho							[13 - 16]	Alta					
							X		[9- 12]	Mediana					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia						10	[5 -8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy baja					
									[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 Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente **N°31458-2012-0-1801 –JR-LA-02 del Distrito Judicial de Lima**

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios y otros, **según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima 2018**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales y /o Indemnización u otros Beneficios, en el expediente N° 31458-2012-0-1801 –JR-02 Corte Superior de Justicia de Lima ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

Sobre la base de estos resultados:

En el objeto de estudio, se observó en cuanto al “encabezamiento” que presenta el número del expediente, la numeración de la resolución es correlativa también se observó la fecha y lugar de emisión. Por otro lado el “asunto” se encontró el problema o el asunto sobre el cual se decidió como fue el Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario. Por lo que está demostrado que la sentencia en este rubro se ajusta a este parámetro, normativo establecido en la norma

del artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil; porque en ello indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011). Asimismo se halló la “individualización de las partes”, puesto que se observa claramente la identidad de las partes.

En cuanto a “los aspectos procesales”; se observa en el objeto de estudio que se ha efectuado una descripción de los actos procesales más relevantes del proceso como la demanda, la contestación, las audiencias conciliación y juzgamiento, por lo que permite afirmar que el juzgador ha examinado los actuados antes de sentenciar; como es cuando asegurar un debido proceso, todo ello con claridad ya que se aseguró que el receptor comprenda lo emitido.

Sobre la base de estos resultados:

En el objeto de estudio, evidencia el cumplimiento de los parámetros, ya que observamos las pretensiones de las partes, como fue el Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario solicitando se declare fundada mientras que la demandada solicito se declare infundada la demanda; asimismo los hechos sujetos a actuación probatoria fueron: 1. La naturaleza remunerativa del concepto recargo al consumo. 2. El término final de la relación de trabajo. 3. El pago de vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicio por los periodos que se incluyen su escrito de demanda. 4. La causa de extinción de la relación de trabajo. 5. El pago del beneficio social de Utilidades. 6. La existencia del despido arbitrario acusado, y como consecuencia de ello el abono de la indemnización reclamada. Tal como observó en el acta de audiencia de conciliación asimismo en la sentencia.

Por otro lado los argumentos de hecho de ambas partes, se encuentran en el contenido de la sentencia todo ello con claridad.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Sobre la base de estos resultados:

Los hechos a aprobarse era si le correspondía: 1. La naturaleza remunerativa del concepto recargo al consumo. 2. El término final de la relación de trabajo. 3. El pago de vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicio por los periodos que se incluyen su escrito de demanda. 4. La causa de extinción de la relación de trabajo. 5. El pago del beneficio social de Utilidades. 6. La existencia del despido arbitrario acusado, y como consecuencia de ello el abono de la indemnización reclamada; que para ser resuelto se utilizó los documentos, Boletas de Pago de fojas 3 a 7, Carta de Pre Aviso de Despido de fojas 45 a 47, Constancia Notarial corriente a fojas 48, Notificación de la Carta de Pre Aviso de Despido de fecha 30 de octubre de 2012, Constatación Policial de fojas 8 y el Certificado de Trabajo. Asimismo la fiabilidad de las pruebas que han sido actuadas, no han sido cuestionadas por las partes por lo que han aceptado la autenticidad de las mismas en su contenido. Todo ello se encuentra en el acta de audiencia de juzgamiento. Por lo que se aproxima a la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente) en su noveno considerando expresa: “Los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada” (...)

Sobre la base de estos resultados:

En el objeto de estudio, se observa el cumplimiento de los parámetros ya que las normas aplicadas para resolver el conflicto se encuentra acorde a los hechos y pretensiones siendo el artículo 24 y el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, Literal c) del artículo 25, 31, 34, 38 y 39 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 23 numeral 23.4 literal a) y 31 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 27735, artículos 9, 12, 16, 18 y 21 del Decreto Supremo N° 001 – 97 – TR, artículos 15 y 22 del Decreto Legislativo N° 713, artículo 19 del Decreto Supremo N° 001 – 98 – TR, Tercera Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 001 – 96 –TR, Decreto Legislativo N° 892 y el artículo 3 del Decreto Ley N° 25920. Por lo que antecede se advierte la existencia de una conexión entre los hechos y las normas que las sustentan. Por lo que se aproxima a la (sentencia N°1230-2002-PHC/TC) “Uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada motiva y congruente con las pretensiones oportunamente deducida por las partes en cualquier parte del proceso.

1. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

Sobre la base de estos resultados:

Estos hallazgos, revelan que en el objeto de estudio cumple con lo antes expuesto ya que la parte resolutive cumple con la finalidad que es de evidenciar la solución al conflicto de las partes de manera clara puesto que indica el monto y los aspectos a cumplir. También cumple con el principio de congruencia, el hecho de pronunciarse exclusivamente y nada más respecto de las pretensiones planteadas, evidencia su proximidad a los alcances normativos previstos en el Título Preliminar del artículo VII del código procesal civil, en el cual está escrito que el juez, si bien puede suplir el derecho ml invocado o incorporar el derecho que corresponde; sin embargo deberá ceñirse al petitorio y a los hechos expuestos por las partes en el proceso.

Este aspecto es reconocido en la doctrina como Principio de Congruencia, conforme sostiene (Ticona, 2004). Teniendo como resultado: fundada en parte la demanda, ordenando que la demandada C.E.G.S.A. cumpla con pagar al demandante J.E.R.C. la suma de S/ 26,496.53 NUEVOS SOLES, además de los intereses legales, costas y costos a liquidarse en ejecución de sentencia; y con la ENTREGA de sus Boletas de Pago y Certificado de Trabajo conforme a lo discernido en la décimo séptima considerativa del pronunciamiento; notifíquese.-----

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral – perteneciente al Distrito Judicial de Lima (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango alta.

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

Sobre la base de estos resultados:

Podemos afirmar que cumple con los parámetros puesto que el objeto de estudio evidencia el número de expediente, número de resolución, fecha y lugar de emisión, los nombres de las partes, el asunto como es el Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario, también observamos los aspectos del proceso como es la apelación. Asimismo los argumentos del apelante como son los extremos impugnados y sus fundamentos fácticos. Como fueron:

La demandada, argumenta en su apelación señalando que: i) El a quo no ha motivado debidamente la sentencia recurrida pues ha apreciado de forma parcial la constatación policial presentada por el accionante ya que de ahí se desprende que el actor leyó la carta de preaviso de despido toda vez que le señaló al efectivo policial que los cargos ahí consignados son falsos, por lo que sí conocía del procedimiento del despido y el demandante se negó a recibir la carta de preaviso de manera injustificada. Asimismo, refiere que el rechazo a recibirla no enerva el procedimiento de despido iniciado desde que leyó la misiva reafirmando que sí existió causal legal, racional y proporcional para no permitir el acceso al centro de trabajo del accionante el día 27 de octubre del 2012 y no desde el 30 de octubre del 2012, como lo ha indicado el a quo; ii) Que es falsa la convicción a la que ha llegado el a quo respecto a la inexistencia de falta grave cometida por el accionante debido a que se aprecia que el Juzgado considera que el accionante habría seguido el procedimiento establecido por la empresa respecto a que transcurrido el plazo de seis meses el objeto será entregado a la persona que lo encontró y en caso no labore en la empresa deberá ser sorteado lo que desvanece la falta de apropiación consumada en beneficio de tercero; sin embargo, de los medios probatorios actuados se aprecia que junto con la señorita M. Ch. alteraron el cuaderno de objetos perdidos u olvidados, apropiándose de la prenda para entregársela a un tercero lo que implica una falta grave ya que el procedimiento era sortear dicha prenda entre los trabajadores y no alterar el cuaderno de objetos perdidos para otorgar la prenda a una trabajadora en específico. En tal sentido, la falta de lealtad al adulterar documentos, mentir a su personal y el daño causado por apropiarse de bienes que no le pertenecen configuran causas válidas para afirmar que el despido es razonable y proporcional; y, iii) Sobre los adeudos por beneficios sociales indica que el a quo no ha reparado que la Compensación por Tiempo de Servicios del periodo comprendido entre el 01 de mayo del 2012 al 26 de octubre del 2012 fue depositado el 14 noviembre del 2012 en el Banco Scotiabank por la suma de U.S. \$.397.73, el monto por vacaciones trucas equivalentes a siete meses es de S/.1,093.75 nuevos soles y por gratificaciones trucas es la suma de S/.1,250.00 nuevos soles el que incluye la bonificación extraordinaria al amparo de la Ley N° 29351 por la suma de S/.112.50. A ello agrega que la liquidación de beneficios sociales fue puesta a disposición del actor por el

monto de S/.1,561.33 nuevos soles en la debida oportunidad e inclusive se le expidió un cheque a su nombre; sin embargo, el actor se negó a recibir el mismo.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

Sobre la base de estos resultados

Respecto a la parte considerativa se observa que se resolvió los extremos impugnados, que las normas aplicadas son de acuerdo a los hechos y los pretendido como en el artículo 24 y el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Literal c) del artículo 25, 31, 34, 38 y 39 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo 23 numeral 23.4 literal a) y 31 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 27735, artículos 9, 12, 16, 18 y 21 del Decreto Supremo N° 001 – 97 – TR, artículos 15 y 22 del Decreto Legislativo N° 713, artículo 19 del Decreto Supremo N° 001 – 98 – TR, Tercera Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 001 – 96 –TR, Decreto Legislativo N° 892 y el artículo 3 del Decreto Ley N° 25920, por lo que existe una conexión entre los hechos y las normas. Por lo expuesto podemos afirmar que se aproximó a lo estipulado en el art. 31° de la nueva ley procesal del trabajo N°29497, donde establece que el Juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho para que puedan motivar su decisión. (NLPT, 2010).

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

Sobre la base de estos resultados

En el objeto de estudio podemos observar que se ha resuelto los extremos apelados obteniendo como resultado: confirmar la Sentencia N° 28 de fecha 12 de abril del 2013 contenida en la resolución número tres, de fojas 94 a 103, que declara fundada en parte la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y lo demás que contiene, modificando la Sentencia N° 28, sólo en el extremo del monto a abonar a favor del actor, en consecuencia, ordeno a la demandada cumpla con efectuar a favor del demandante el abono de la suma de S/.24,551.78 nuevos soles, por concepto de beneficios sociales, más intereses legales, ordenando su devolución al Juzgado de origen.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario del expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

5.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia.

Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Ciudad de Lima, el pronunciamiento fue por declarar fundada en parte la demanda sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario (Expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02).

5.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 1).

En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; aspectos del proceso y la claridad. En la postura de las partes se hallaron los 5 parámetros: explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandante y la claridad; explicitó y evidenció congruencia con la pretensión del demandado; explicitó los puntos controvertidos o aspectos específicos a resolver; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, no se encontraron. En síntesis la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

5.1.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango mediana (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas y la claridad; las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; y las razones evidenciaron aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. En la motivación del derecho los 5 parámetros: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; y las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales, En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

5.6.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de toda(s) la(s) pretensión(s) oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensión(es) ejercitada(s); el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció

mención clara de lo que se decidió y ordenó, el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidenció mención expresa y clara de la exoneración, y la claridad. En síntesis la parte resolutive presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2. En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia.

Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6). Fue emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, el pronunciamiento fue confirmar la sentencia, y modificando el monto (Expediente N° 3 1 4 5 8 - 2 0 1 2 - 0 - 1 8 0 1 - J R - L A - 0 2).

5.2.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 4).

En la introducción, se halló 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; aspectos del proceso y la claridad. En la postura de las partes, se halló 5 parámetros: evidenció el objeto de la impugnación; evidenció la(s) pretensión(es) de quién formuló la impugnación/consulta; explicitó y evidenció congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentaron la impugnación/consulta y la claridad. En síntesis la parte expositiva presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidenciaron la selección de los hechos probados y/o improbadas; las razones evidenciaron la fiabilidad de las pruebas; las razones evidenciaron aplicación de la valoración conjunta; las razones evidenciaron aplicación de las

reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue(ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

5.4.6. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta (Cuadro 6).

En la aplicación del principio de congruencia, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/consulta; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; ; el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció mención expresa de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció mención clara de lo que se decidió y ordenó; el pronunciamiento evidenció a quién le correspondió el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso y la claridad. En síntesis la parte resolutive presentó: 10 parámetros de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila, G. (2009). *El ABC del Derecho Procesal Civil. Tercera reimpresión*. Lima.: Editorial San Marcos.
- Chanamé, O. (2006). *Comentario de la Constitución Política*. Lima: Edit. Jurista Editores.
- Chanamé, R. (2006). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: Editorial Cultura Peruana.
- Curay, F. (2011). *Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad – Soluciones Laborales N° 46*. Lima: .Edit. Gaceta Jurídica.
- Dolorier, J. (2010). *Tratado Práctico de Derecho Laboral. Tomo I, Primera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Ledesma, M. (2011). *Comentarios al Código Procesal Civil, Tercera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Lora, G., & ÁvaloS , B. (s.f.). *Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la autoridad administrativa del Trabajo N° 9 Revista Editada por alumnos de la PUCP*. Perú: Edit. Ius Et Veritas.
- Nava, G. (2006). *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Perú, Primera Edición*. Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Proética. (2012). Obtenido de Capítulo Peruano de TRANSPARENCY INTERNATIONAL. VII Encuesta Nacional sobre Percepción de la Corrupción en el Perú. Elaborada por Ipsos APOYO. Opinión y Mercado.: <http://www.proetica.org.pe/wp-content/uploads/2012/07/Pro%C3>
- Toyama, J. (2011). *La prueba en el Proceso Laboral, Dialogo con la Jurisprudencia, Primera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica.

- Toyama, J., & VINATEA, L. (2010). *Comentarios al Nueva Ley Procesal del Trabajo, Primera Edición*. Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2011). *Guía Laboral* (Quinta Edición ed.). Lima: Edit. Gaceta Jurídica S.A.
- Velloso, A. (s.f.). *Introducción al Derecho Procesal. Primera Edición*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni Editores.
- Zavala, A. (2014). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: Edit. San Marcos.
- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Alianza Ciudadana. (2012). *Justicia en Panamá marca retroceso* [en línea]. En, Portal Radio la Primerísima. Recuperado de:
<http://www.radiolaprimerisima.com/noticias/119913/justicia-en-panama-marca-retroceso-segun-alianza-ciudadana> (13-03-2014)
- Anónimo. (s.f.). ¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad. [en línea]. En, portal qué aprendemos hoy.com. Recuperado de:
<http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-calidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/> (10-10-14)
- APICJ 2010 – ASOCIACION PERUANA DE INVESTIGACION DE CIENCIAS JURIDICAS - *Derecho Procesal Civil – Tomo I* – ediciones legales EDILEGSA E.I.R.
- Bacre, A. (1986): *Teoría General del Proceso* tomo I, Abeledo Perrot, Buenos Aires.

Bacre, A. (1996): *Teoría General del Proceso* tomo II, Abeledo Perrot, Buenos Aires.

Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima, Ediciones Jurídicas.

Bautista, Toma P. (2007) *Teoría General del Proceso Civil - El proceso como Garantía Constitucional*. Editorial Ediciones judiciales Pág. 25

Barómetro (2010) *III Barómetro de la Actividad Judicial*- recuperado de :
<http://www.fundacionwolterskluwer.es/html/IIIBarometro.pdf>. (13-03-2014)

Barretto (2007). *Diccionario de Filosofía do Direito*. São Leopoldo, Unisinos, 2007.

Burgos, J. (2010). La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas). Recuperado en:
http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true(13-03-2014)

Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. Lima. ARA Editores.

Cabanellas, G. (2012) *Diccionario Jurídico* recuperado en
<http://es.scribd.com/doc/27671641/Diccionario-Juridico-de-Guillermo-cabanellas-de-Torres>

Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. 15ª. Edición. Lima. Editorial RODHAS.

Carrión, M. (2007) recuperado en:
http://books.google.com.pe/books?id=8_PwIoGOa6QC&printsec=frontcover&dq=carrion&hl=es&sa=X&ei=ZN5QUt38JY7e8AT7zoDQDQ&ved=0CC8QuwUwAA (20-10-2013)

Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación,*

argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. ARA Editores: Lima- Perú.

Calamandrei (2011) La Jurisdicción Civil-pag.1 recuperado de www.es.scribd.com/doc/37745281. (13-09-2014)

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución.* 4ta. Edición. Jurista Editores, Lima – Perú.

Casación N°823-2010-lima, Sala Civil Permanente.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo.* CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> . (23.11.2013)

Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udel.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf . (23.11.2013)

Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil.* Recuperado en: <http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>. (20-11-2014)

Código Procesal Civil (2012) Jurista Editores E.I.R.L Lima- Perú.

Couture, E. (2002) *Fundamentos del Derecho Procesal Civil.* Buenos Aires. Editorial IB de F. Montevideo.

Coviello, N. (1949) *Doctrina General del Derecho Civil*, traducido de la cuarta edición italiana por Felipe de J. Tena México Unión Tipográfica Editorial

Hispano.

Constitución Política del Perú, (1993) *Comentarios a la Constitución Política*, editorial Navarrete, Lima-Perú

Decreto Supremo 001-97-TR *Compensación por tiempos de servicios*, en Línea recuperado en http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_001_1997_TR.pdf f. (20-11-2013)

Diccionario de la lengua española (s.f.) Calidad. [en línea]. En wordreference. Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/calidad> (10-10-14)

Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal wordreference. Recuperado en: <http://www.wordreference.com/definicion/inherentes> (10-10-14)

Diccionario de la lengua española. (s.f.) Rango. [en línea]. En portal wordreference. Recuperado en: <http://www.wordreference.com/definicion/rango> (10-10-14)

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

Dolorier, J. (2010) *Tratado Practico de Derecho Laboral*, 1 edición, Gaceta Jurídica, Lima-Perú

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) sobre beneficios sociales, recuperado de <http://peru21.pe/2012/03/31/economia/cuales-son-tus-beneficios-laborales-2018118> (20-11-2013)

Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*; s/edit. Lima. Editores Importadores SA. Lima-Perú. T: I - T: II.

Gaceta Jurídica (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. T-II. 1ra. Edic. Lima-Perú.

Gamarra, L. (2010) “*El Proceso Laboral*”-Taller de Investigación para talleres Sindicales – recuperado de http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/8_seminarioPresencialCursoSuperiorDefensaSindical2010/proceso_laboral_05Dic.pdf.(20-11-2013)

Gómez, J. (2007) “*El Trabajo Humano*” Periódico hoy recuperado de

<http://www.acmoti.com/El%20Trabajo%20Humano.%20Jose%20Gomez%20Cerda.htm> (20-11-2013)

Gómez, F. (2000) *El Contrato de Trabajo – Parte General*, Editorial San Marcos, 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 (20-11-2013)

Gratificaciones (2002), *ley sobre las gratificaciones* recuperado de:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/LEY_27735_2002.pdf
(20-11-2013)

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

Hinojosa, A. (2005): *Postulación del Proceso Civil*, primera edición, Gaceta Jurídica S.A. Lima, Perú.

Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; s/edic. Editorial TEMIS. PALESTRA Editores, Bogotá-Colombia.

IPSSOS APOYO, (2014). *Encuesta revela gran insatisfacción por servicios del Estado*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/politica/gobierno/encuesta-revela-gran-insatisfaccion-servicios-estado-noticia-1730211>. (18-05-2014)

La Primera, Diario la Primera, *IV Edición 00869 Chimbote, 24 de Setiembre 2011*, recuperado de www.diariolaprimeraperu.com/online/chimbote/noticias.php. (16-08-2013)

La Republica. (2013)- Portal diario La República [en línea] *sepa los beneficios que le brinda la Compensación por Tiempo de Servicio*, recuperado de <http://www.larepublica.pe/26-04-2011/sepa-los-beneficios-que-le-brinda-sus-cts> (08-08-2013)

La República (2013) –Portal diario la República-comentarios sobre la OCMA
<http://www.larepublica.pe/18-09-2013/ocma-sanciono-a-114-magistrados-en-la-libertad> (11-08-2013)

Las gratificaciones, Portal Asesor Empresarial, *pagos legales*, recuperado de http://www.asesorempresarial.com/web/blog_i.php?id=243 (04-08-2013)

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, 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.

Marcenaro, R. (2009) Tesis Los Derechos Laborales de Rango Constitucional/contenido google versión pdf. (10-03-2010)

Machicado, J. (2009) recuperado de: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/apelacion.html> de Google (12-09-2013)

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 . (23.11.2013)

Ministerio de Trabajo- finalidad de las Gratificaciones recuperado en http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_8_1.html .(11-06-2013)

Monroy, J. (1996): Introducción al proceso civil. Tomo I, Editorial Temis S.A. – De Belaunde & Monroy, Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Morello, M. (2001): La eficacia del proceso. Segunda Edición ampliada, Editorial Hammurabi S.R.L. Buenos Aires.

Morillo (s/f) Remuneración y beneficios sociales recuperado en http://www.plades.org.pe/descargar-Archivos/Evento%204to%20Seminario%20-%20Proyecto%20VISO/remuneracion_beneficios_laborales_25Jun.pdf (25-06-2014)

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.

Nueva ley Procesal Laboral N°29497 recuperado en http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/documentos_ley.php (08-08-2013)

Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial. Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

Osorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Pásara, L. (s/f). *Tres Claves de Justicia en el Perú*. Recuperado, de <http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=1945>. (10-08-2013)

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>.

Piensa Chile (2013) Piensa Chile- Ventana libre “La justicia en Chile haría reír, si no hiciera llorar” recuperado en: http://piensachile.com/index.php?option=com_content&view=article&id=11787:2013-07-24-02-54-18&catid=1:opinion&Itemid=2 (24-07-2013)

Plades (2010) PROGRAMA LABORAL DEL DESARROLLO recuperado en http://www.plades.org.pe/descargarArchivos/8_seminarioPresencialCursoSuperiorDefensaSindical2010/proceso_laboral_05Dic.pdf (05-12-2010)

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de

<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp> (08-12-2014)

Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/> (05-12-2014)

Reintegro, recuperado en [Definición de reintegro - Qué es, Significado y Concepto](http://definicion.de/reintegro/#ixzz2Z4spXFdu) <http://definicion.de/reintegro/#ixzz2Z4spXFdu>(23-11-2013)

Rioja (2013) Procesal civil información doctrinaria y jurisprudencial del derecho procesal civil recuperado en <http://blog.pucp.edu.pe/item/76817/los-medios-impugnatorios> (10-06-2013)

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. 1ra. Edic. Lima. Editorial Printed in Perú.

Sánchez, E. (2008). *Manual de Derecho Procesal Civil*, Lima. Editorial Jurista editorial

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> (08-10-2013)

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid: Trotta.

Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado de: <http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>. (04-04-2014)

Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial RODHAS.

Toledo, O. (2011) *Derecho Procesal Laboral-Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal Laboral*, 1º edición editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2011). Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica.

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf . (23-11-2013)

Vacaciones *decreto legislativo N° 713* recuperado <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/D.Leg.%20713%20-%2008-11-91.pdf>. (06-06-2014)

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. 1ra Edición. Lima: Editorial San Marcos.

Vescovi, E. (1999): teoría general del proceso, segunda edición, Editorial Temis S.A., Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Walke, F. (1960). *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*-editorial Jurídica de Chile recuperado en: http://books.google.com.pe/books?id=uJMI0F_OyZ8C&pg=PA13&dq=concepto+de+derecho+del+trabajo&hl=es&sa=X&ei=a8AFUrXiFiz02wW7pYCYAg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=concepto%20de%20derecho%20del%20trabajo&f=false (11-11-2014)

Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 01

Evidencia empírica del objeto de estudio: Sentencia de primera y segunda instancia del expediente N° 31458-2012-0-JR-LA-02, del distrito judicial de Lima- Lima

PRIMERA INSTANCIA

EXP. N° : 31458-2012.- PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE : J.E.R.C.V (codificación asignado en el trabajo)

DEMANDADA : C.E.G. S.A.

MOTIVO : PAG ODE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIÓN
POR DESPIDO ARBITRARIO

RESOLUCION N° 03 (SENTENCIA N°28)

Lima, doce de abril del dos mil trece.-

ANTECEDENTES

Mediante escrito de fojas 31 a 31 subsanado a fojas 36 DON J.E.R.C interpone DEMANDA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO contra C.E.G.S.A. a fin que cumpla con el pago de S/41,030.52 por gratificación trunca, vacación trunca, compensación por tiempo de servicios, utilidades e indemnización por despido arbitrario así como con la entrega de sus Boletas de Pago y Certificado de Trabajo. Sostiene que prestó servicios para

Corporación El G. S.A. desde el 30 de marzo de 1998 ocupando el cargo de Supervisor de Obreros hasta el 27 de octubre del 2012 en que se produce su cese

como consecuencia de su despido arbitrario que se configura por la negativa de acceso a su centro de labores antes que fuera notificado con la Carta de Pre Aviso de Despido de la misma fecha que nunca recibió y en la cual se le imputa la falta grave de apropiación de bienes como consecuencia de haber facilitado a la Señorita M. S. Ch. V. una corbata olvidada por un cliente por más de 6 meses lo que permitía que fuera entregada a cualquier trabajador, también la falta grave de incumplimiento de obligaciones de trabajo que carece de sustento al ser falsa la imputación, por lo que se ha incurrido en un despido arbitrario que genera su derecho al pago de la indemnización que concede el artículo 34 y 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en base a la remuneración ordinaria mensual percibida a su cese ascendente a S/ 2,746.32 integrada por Jornal Básico S/ 1,800.00, Asignación Familiar S/ 75.00, Horas Extras según el mes y Recargo al Consumo S/ 787.63 que debe también servir para el cálculo de sus demás beneficios sociales reclamados. Convocada las partes a Audiencia de Conciliación esta se ha realizado conforme a los términos de lo registrado en Audio y Video que se anexa al expediente y que sucintamente se recoge en el Acta de fojas 89 a 90 oportunidad en la cual la empleada cumple con entregar su escrito de contestación de demanda.

Mediante escrito de fojas 71 a 88 C.G. S.A. contradice la pretensión sosteniendo que procedió al despido del demandante observando el procedimiento contemplado en el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral razón por la cual le cursa la carta de pre aviso de despido a través de la cual cumple con imputarle las faltas cometidas otorgándole el plazo de 6 días naturales para su descargo luego de lo cual procede a despedirlo por la comisión de las faltas graves consistentes en la apropiación de bienes del empleador así como por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe labora, empero en el hipotético caso que se determine su derecho a la indemnización por despido arbitrario esta debe ser calculada sobre la remuneración computable ascendente a S/1,875.00 integrada por Remuneración Básica S/1,800.00 y Asignación Familiar S/ 75.00 al aducir que la percepción de horas extras no se ha demostrado y que el concepto recargo al consumo no tiene naturaleza remunerativa por la cual la remuneración fijada es la que debe servir para liquidar los demás beneficios sociales reclamados que reconoce adeudar en la suma de S/ 1,561.33 salvo

utilidades que aun no se cancelan al vencer su plazo a los 30 días naturales siguientes al vencimiento de plazo señalado por las disposiciones legales para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

Convocada las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se ha realizado conforme a los términos de la grabación en Audio y Video y que sucintamente se recoge en el Acta de fojas 91 a 93, por lo que luego de escuchados los alegatos de clausura de las partes ha llegado el momento de sentenciar.

FUNDAMENTOS

Primero: En proporción al contenido y alcance de las pretensiones, posiciones y defensas esgrimidas por las partes en los actos postulatorios y en el debate producido en la Audiencia de Juzgamiento resulta indiscutible que constituyen aspectos no controvertidos por ende ya ajenos a la exigencia de análisis y esclarecimiento en proporción a los contornos del contenido esencial del derecho a la adecuada motivación de las resoluciones judiciales con sede en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado que exige que toda resolución judicial debe contener una adecuada fundamentación jurídica, ser congruente y una justificación:

- Las labores desarrolladas por el actor a favor de C. G. S.A. sujeto a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se desarrolló sin solución de continuidad desde el 30 de marzo de 1998.

- La condición y cargo ostentado por el demandante hasta su cese como Supervisor de Obreros.

- La imposibilidad del demandante de acceder a su centro de labores al 27 de octubre del 2012

- La percepción de un Jornal Básico ascendente a S/ 1,800.00 y Asignación Familiar ascendente a S/ 75.00 como parte de los componentes que estructuran la remuneración ordinaria alcanzada a su cese y que debe servir de base para el cálculo

de los derechos y beneficios sociales con contenido económico y expresión dineraria pretendidos.

Segundo: Aun cuando el demandante también incluye como parte de la remuneración ordinaria percibida a su cese al concepto por Horas Extras no ha aportado elemento de prueba o sucedáneo probatorio que refleje su percepción como parte de la contraprestación remunerativa percibida por sus servicios, antes bien tal circunstancia queda descartada por lo menos en el periodo de 6 meses anteriores a su despido al evidenciarse de sus Boletas de Pago de fojas 3 a 7 correspondientes a los meses de Junio a Octubre que el pago por horas extras no forma parte de su remuneración ordinaria.

Tercero: En términos del primer párrafo artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral “ Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición...(sic)”, sin embargo al llevar implícita esta definición la exigencia de regularidad tratándose de conceptos variables como en el caso de las supuestas horas extras su incorporación como parte de la remuneración ordinaria va a depender de la observancia analógica y según su naturaleza de la regla que fija el segundo párrafo del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 aprobado por Decreto Supremo N° 001 – 97 – TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios que instituye que “ (...) Por excepción, tratándose de remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido cuando menos tres meses en cada período de seis (...). Para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis...(sic).

Cuarto: Entonces al no haberse demostrado la percepción de algún pago por horas extras dentro del periodo de 6 meses anteriores al termino del contrato de trabajo del actor es obvio concluir que la remuneración ordinaria percibida a su cese es ajena al concepto por horas extras como también al concepto de recargo al

consumo al admitir en la Audiencia de Juzgamiento la propia parte demandante que no ostenta naturaleza remunerativa, por lo que la remuneración ordinaria percibida por el actor a su cese asciende a S/ 1,875.00 integrada por Jornal Básico S/1,800.00 y Asignación Familiar S/ 75.00 en base a la cual debe por su naturaleza liquidarse los derechos y beneficios sociales que correspondan al demandante vinculados exclusivamente al último periodo a su cese.

Quinto: Mediante Carta de Pre Aviso de Despido de fojas 45 a 47 su fecha 27 de octubre del 2012 y dirigida como así lo ha admitido el accionante en la Audiencia de Juzgamiento a su último domicilio que figuraba en los registros del demandado, la emplazada ponía en su conocimiento no sólo la apertura del procedimiento previo al despido por las supuestas faltas graves por apropiación de bienes o servicios y el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral sino además su decisión exonerarlo de asistir a su centro de trabajo a partir de dicha fecha esto es desde el 27 de octubre del 2012.

Sexto: Sin embargo de acuerdo al mérito de la Constancia Notarial corriente a fojas 48 la notificación de la Carta de Pre Aviso de Despido se produce recién el 30 de octubre del 2012 tal como lo certifica el Abogado – Notario de Lima J. U. C. al señalar que “ (...) El día de Hoy siendo las 10:00 a.m. se ha cumplido con diligencia la presente Carta Notarial en la dirección indicada y tras una espera de 10 minutos se procedió a dejar bajo puerta (...) Lima 30 de octubre del 2012...(sic)” con lo cual y admitiendo como válida y eficaz la diligencia de su notificación en el último domicilio que el demandante puso en su conocimiento, queda claro entonces que cuando la emplazada decide impedir el acceso del accionante a su centro de labores trabajo de acuerdo a lo verificado en la Constatación Policial de fojas 8 y que la accionada expresamente confirma, no existía motivo o razón que sirva para justificar adecuadamente tal posición desde que la exoneración dispuesta al amparo del artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es recién puesta en conocimiento del accionante el 30 de octubre del 2012.

Sétimo: Por ende ante la ausencia de alguna causa legal, legítima, razonable y proporcional que al 27 de octubre del 2012 sustente y avale el impedimento de acceder a su centro de labores queda en el terreno de los hechos configurado el

despido arbitrario que acusa el actor al haberse producido en los términos constatados un despido incausado que de acuerdo a lo conceptualizado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 literal a de la STC N° 976 –2001-AA/TC se va determinar cuándo “ (...) se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique... (sic)” precisamente esto ha ocurrido en el caso sub examine a partir de la decisión verbal de la demandada de impedir el ingreso del demandante a su centro de labores sin tener en cuenta que esta opción sólo podría ejercitarse una vez instaurado el procedimiento previo al despido con la Carta de Imputación de Cargos y frente a la previa comunicación de la exoneración de asistencia mientras aquel tenga lugar según lo que habilita el artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Octavo: Aun cuando la inobservancia de esta formalidad esencial para el despido en contrario sensu de lo contemplado en el artículo 39 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que establece que “La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave” autorizaría ha dejar de lado el análisis de la configuración sustancial de las faltas graves que buscaron formalmente justificar la apertura del procedimiento previo al despido y del despido mismo que se producen cuando ya en el terreno de los hechos la relación de trabajo se encontraba resuelto por el despido de hecho producido el 27 de octubre del 2012, empero el Juzgado entiende necesario dejar también sentada su posición sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las imputaciones efectuadas al accionante aunque claro está circunscribiéndose ha aquella vinculada exclusivamente a la apropiación de bienes desde que la misma accionada en la Audiencia de Juzgamiento ha admitido implícitamente que la relacionada con el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral no resultó determinante ni decisiva para terminar de configurar su formal decisión de despedir al actor.

Noveno: El artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la falta grave como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales

que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación, y en ese contexto identifica como faltas graves entre otros supuestos a la “ (...) apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor...(sic)” que se describe en su literal c. Precisamente al amparo de esta disposición la emplazada en su escrito de contestación de demanda (fs 74) acusa que el accionante “ (...) sustrajo una corbata del grupo de prendas y objetos perdidos u olvidados del Hotel (...) [y] después de llevarla a la lavandería se la entregó a la Srta M. Ch. con el fin que se la lleva a su casa ...(sic)” y luego agrega (fs 75) que “ (...) luego de transcurridos seis (06) meses sin que el huésped reclame sus pertenencias, el Supervisor de Ama de Llaves deberá retirarlo del locker y entregarlo a la persona que lo encontró y en caso dicho personal ya no labore en la empresa, el objeto debe ser sorteado, sin embargo el accionante excediéndose en sus funciones dispuso que dicho bien pasara por lavandería antes de entregarlo a la Srta M. Ch. lo cual se encuentra tipificado como la apropiación consumada de bienes en beneficio de terceros...(sic)”.

Décimo: Pero como podría el Juzgado siquiera coincidir con esta acusación de la accionada desde que:

- Al sostener que el huésped ostenta un plazo de 6 meses para reclamar sus pertenencias olvidadas admite implícitamente que su deber de custodia caduca transcurrido los 6 meses sin que el huésped reclame sus bienes o pertenencias perdidos u olvidadas como implícitamente lo vienen a evidenciar las disposiciones contenidas en el dominado Proceso de Ama Llaves al que se aludido a fojas 75.

- Al fijar que transcurrido 6 meses sin que el huésped reclame sus pertenencias o bienes perdidos u olvidados estos pasan al dominio del trabajador que lo encontró o en su defecto de cualquiera de su personal vía sorteo, con lo que ratifica que la caducidad de su deber de custodia opera luego de vencido el plazo de 6 meses sin que se reclamen los bienes o pertenencias perdidas u olvidadas que incluso pasan a ser de propiedad del trabajador que la encontró o de cualquiera de sus trabajadores aleatoriamente.

· Al concluir que el demandante se excedió en sus funciones al entregar la corbata olvidada a la Srta M. Ch. con lo que termina por admitir implícitamente que lo que se produce es la transgresión de sus órdenes y disposiciones internas.

Décimo Primero: Pero esta última aseveración de la demandada no sólo es coherente sino que responde lógicamente a la inexistencia de la apropiación que se imputa al actor desde que la corbata olvidada que constituía su supuesto objeto se encontraba ya fuera de su ámbito de custodia al haberse producido su disposición, como lo admiten ambas partes en la Audiencia de Juzgamiento, al vencimiento del plazo de 6 meses fijado en sus disposiciones internas para mantener en custodia los bienes y pertenencias perdidos u olvidados y que incluso apertura la posibilidad de su disposición a favor del trabajador que lo encontró o de cualquiera de los trabajadores por sorteo ante la posibilidad de la conclusión de su relación de trabajo a dicha oportunidad con lo cual obviamente la falta grave tipificada en el literal c del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral queda desvanecida sin que pueda perse y en su sustitución la supuesta inobservancia del procedimiento para su disposición al vencimiento del plazo de su custodia servir como respaldo valido de la máxima sanción de despido dada lógicamente su menor gravedad y trascendencia que no hacía por tanto irrazonable la subsistencia del contrato de trabajo pero para el caso ya extinto desde el 27 de octubre del 2012 cuando se impide al actor el ingreso a su centro de labores con lo cual el 26 de octubre del 2012 se constituye en su último día de labores.

Décimo Segundo: El artículo 23 numeral 23.4 literal a de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo establece con suma claridad que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y al demandado que sea señalado como empleador especialmente el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, precisamente una de estas obligaciones que por antonomasia corresponde al empleador es cumplir con el pago de sus beneficios sociales que en los términos del segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Estado tiene al igual que su remuneración prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Décimo Tercero: Ley N° 27735 vigente desde el 29 de mayo del 2002 reconoce el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad en un monto equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en los meses de julio y diciembre considerándose para este efecto como remuneración, a la remuneración básica y a todas las 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 les dé, siempre que sean de su libre disposición; para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. El tiempo de servicios para efectos de su cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente; además en su artículo 7 contempla el derecho al pago de gratificaciones trunca al señalar que 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 trabajados. Bajo este marco jurídico conforme a la siguiente liquidación por gratificación trunca corresponde la suma de S/ 937.50:-

PERIODO	JULIO	TOTAL S/.
2012 (3m)	1,875.00	937.50
TOTAL S/.		937,50

Décimo Cuarto: Respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, debe tenerse en cuenta que son los artículos 9, 12, 16 y 18 del Decreto Supremo N° 001 – 97 - TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios los que definen a la remuneración base de cálculo de este beneficio social, los conceptos que la integran y su forma de incorporación, mientras

su artículo 21 determina la obligación de los empleadores de depositar en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos 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. Por lo que observando este marco jurídico por Compensación por Tiempo de Servicios al cese vinculada en estricto al periodo 01.05.2012 al 26.10.2012 conforme a la siguiente liquidación corresponde la suma de S/ 1,980.90:

PERIODO	Mes Día	SUELDO S/.	PROMED. GRATIFIC.	SUELDO INDEMNIZ.	TOTAL CTS S/.
01.05.12 AL 26.10.12	5m y 26d	1,875.00	312.50	2,187.50	1,980.90

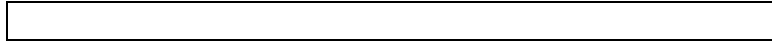
TOTAL S/. 1,980.90

Decimo Quinto: El Decreto Legislativo N° 713 que Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada precisa en su artículo 22 que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. En tanto que su artículo 15 define que se considera remuneración vacacional “(...) a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma”. Por ello conforme a la siguiente liquidación por el record trunco que va desde el 30.03.2012 al 26 de octubre del 2012 17.05.2008 al 31.12.08 corresponde la suma de S/ 1,078.13:

PERIODO	SUELDO	TOTAL S/.
2012 TRUNCO (6m y 27d)	1,875.00	1,078.13
TOTAL S/.		1,078.13

Décimo Sexto: Descartada también las faltas graves formalmente imputadas desde la Carta de Pre Aviso de Despido y Carta de Despido de fojas 45 a 50 que sólo sirvieron como ropaje para encubrir formalmente la extinción del contrato de trabajo del demandante que se había ya producido en el terreno de los hechos con anterioridad, no existe razón que impida reconocer al demandante su derecho al pago de la indemnización tarifada que acoge el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral conforme los términos de su artículo 38, de allí que teniendo en cuenta que acumuló 14 años 6 meses y 27 días de servicios y percibió como última remuneración ordinaria la suma de S/ 1,875.00, conforme a la siguiente liquidación en base al tope máximo de 12 remuneraciones le corresponde la suma de S/ 22,500.00 por indemnización por despido arbitrario:

FECHA DE INGRESO	30/03/1998
FECHA DE CESE	26/10/2012
PERIODO A LIQUIDAR	14a, 06m y 27d
SUELDO	1,800.00
ASIG. FAM.	75.00
SUELDO INDEMNIZABLE S/.	1,875.00
12 REMUNERACIONES	22,500.00
TOTAL DESPIDO ARBITRARIO	22,500.00



Décimo Sétimo: Al absolver el traslado de la demanda, la accionada en modo alguno ha contradicho el derecho del actor a sus Boletas de Pago y a su Certificado de Trabajo que por lo demás responden y se sustentan respectivamente en lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto Supremo N° 001 – 98 – TR y en la Tercera Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 001 – 96 – TR, por lo que corresponde a la emplazada cumplir con la entrega de las Boletas de Pago del demandante que hubiere obviado en el decurso de su relación de trabajo y con la entrega de su Certificado de Trabajo de acuerdo con los datos de servicios establecidos en este pronunciamiento.

Décimo Octavo: En relación al pago por participación de utilidades del año 2012 al encontrarse aun vigente el plazo legal fijado en el Decreto Legislativo N° 892 para su abono este extremo es improcedente por la manifestó ausencia de interés para obrar del actor.

Décimo Noveno: En consecuencia en armonía con artículo 31 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo por las pretensiones con contenido económico y expresión dineraria amparadas corresponde al demandante el pago de S/ más intereses legales financieros generados conforme al artículo 3 del Decreto Ley N° 259201¹ con costas y costos ha ser liquidados en ejecución de sentencia.

DECISIÓN

Administrando Justicia a Nombre de la Nación DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda de fojas 31 a 31 subsanado a fojas 36 SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, en consecuencia ORDENO que la demandada C.E.G. S.A. cumpla con pagar al demandante DON J.E.R.C. la suma de S/ 26,496.53 (VEINTISEIS MIL CUATROCIENTOS NOVENTISEIS CON 53/100 NUEVOS SOLES) más intereses legales, costas y costos ha liquidarse en ejecución de sentencia; y con la ENTREGA

de sus Boletas de Pago y Certificado de Trabajo conforme a lo discernido en la décimo séptima considerativa de este pronunciamiento; Hágase Saber.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CUARTA SALA LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE : 31458-2012-0-1801-JR-LA-02

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

RELATORA : R.I.C.S..

DEMANDADO : C.E.G. S.A.

DEMANDANTE : J.E.R.C.V .

Lima, 10 de Julio del 2013

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 04 de julio último, con el informe oral de los abogados de la parte demandante y demandada; e interviniendo como Juez Superior Ponente el Señor O. T. T.

ASUNTO:

1. Recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante escrito de fojas 107 a 117, en contra de la resolución número tres de fecha doce de abril de 2013, obrante de fojas 94 a 103, que declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario.

AGRAVIOS:

Del recurso de apelación:

1. Indica que el a quo no ha motivado debidamente la sentencia recurrida pues ha apreciado de forma parcial la constatación policial presentada por el accionante ya que de ahí se desprende que el actor leyó la carta de preaviso de despido toda vez que le señaló al efectivo policial que los cargos ahí consignados son falsos, por lo que sí conocía del procedimiento del despido y el demandante se negó a recibir la carta de preaviso de manera injustificada. Asimismo, refiere que el rechazo a recibirla no enerva el procedimiento de despido iniciado desde que leyó la misiva reafirmando que sí existió causal legal, racional y proporcional para no permitir el acceso al centro de trabajo del accionante el día 27 de octubre del 2012 y no desde el 30 de octubre del 2012, como lo ha indicado el a quo.

2. También alega que es falsa la convicción a la que ha llegado el a quo respecto a la inexistencia de falta grave cometida por el accionante debido a que se aprecia que el Juzgado considera que el accionante habría seguido el procedimiento establecido por la empresa respecto a que transcurrido el plazo de seis meses el objeto será entregado a la persona que lo encontró y en caso no labore en la empresa deberá ser sorteado lo que desvanece la falta de apropiación consumada en beneficio de tercero; sin embargo, de los medios probatorios actuados se aprecia que junto con la señorita M. Ch. alteraron el cuaderno de objetos perdidos u olvidados, apropiándose de la prenda para entregársela a un tercero lo que implica una falta grave ya que el procedimiento era sortear dicha prenda entre los trabajadores y no alterar el cuaderno de objetos perdidos para otorgar la prenda a una trabajadora en específico. En tal sentido, la falta de lealtad al adulterar documentos, mentir a su personal y el daño causado por apropiarse de bienes que no le pertenecen configuran causas válidas para afirmar que el despido es razonable y proporcional.

3. Sobre los adeudos por beneficios sociales indica que el a quo no ha reparado que la Compensación por Tiempo de Servicios del periodo comprendido entre el 01 de mayo del 2012 al 26 de octubre del 2012 fue depositado el 14 noviembre del 2012 en el Banco Scotiabank por la suma de U.S. \$.397.73, el monto

por vacaciones trucas equivalentes a siete meses es de S/1,093.75 nuevos soles y por gratificaciones trucas es la suma de S/1,250.00 nuevos soles el que incluye la bonificación extraordinaria al amparo de la Ley N° 29351 por la suma de S/112.50. A ello agrega que la liquidación de beneficios sociales fue puesta a disposición del actor por el monto de S/1,561.33 nuevos soles en la debida oportunidad e inclusive se le expidió un cheque a su nombre; sin embargo, el actor se negó a recibir el mismo.

CONSIDERANDO:

1. De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que –recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

2. En relación al principio citado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: “3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.” (sic).

3. Sobre la pretensión de indemnización por despido arbitrario y los agravios expuestos por el apelante, es preciso indicar que de conformidad con el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR “ni el despido ni el motivo alegado se deducen o se presumen, quien los acusa debe probarlos”, lo cual tiene directa vinculación con lo establecido en el artículo 23°, numeral 23.4, literal c) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, según el cual incumbe al empleador la carga de la prueba respecto al estado del vínculo laboral y la causa del despido.

4. En esta misma línea, el mencionado Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 22°, señala que “para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (...); asimismo, en su artículo 24° nos indica que “son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave (...)”. A su vez, el artículo 25° nos brinda un concepto de falta grave, definiéndola como “(...) la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. (...)”.

5. Al referirse al concepto de falta grave, el Profesor de la Universidad Católica, doctor MARIO PASCO COSMÓPOLIS, señala que "... puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido". Más adelante y destacando lo resaltado en el considerando anterior, el Profesor Pasco citando a SAGARDOY, dice que lo importante es, de otro lado, que el despido "se deberá limitar a aquellos casos en que no está justificada otra conducta distinta del empleador" (En: Derecho Individual del Trabajo - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima

1989, páginas 404-411). Por otro lado, el maestro sanmarquino FRANCISCO JAVIER ROMERO MONTES sostiene que "(...) los hechos que conforman la falta grave deben originar una perturbación en la relación de trabajo y que torne imposible su continuación razonable. El despido debe ser la última alternativa del empleador. Lo que el derecho busca es que la medida disciplinaria guarde una estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida." (En: Logros y Frustraciones de la Nueva Estabilidad Laboral. Francisco Javier Romero Montes, página 30)

6. Asimismo, de conformidad con el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las faltas graves señaladas en el artículo 25° del mismo cuerpo normativo, 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.

7. Que, los agravios expuestos por el apelante señalan que el a quo no ha motivado debidamente la sentencia recurrida ya que ha apreciado de forma parcial la constatación policial presentada por el accionante pues de ahí se desprende que el actor leyó la carta de preaviso de despido toda vez que le señaló al efectivo policial que los cargos ahí consignados son falsos, conociendo el procedimiento del despido negándose el actor a recibir la carta de preaviso de manera injustificada; por lo que estando a ello existían razones para no permitir el acceso al centro de trabajo del accionante desde el día 27 de octubre del 2012. Además refiere que la falta grave incurrida por el actor fue la apropiación de la prenda para entregársela a un tercero pues el procedimiento era sortear dicha prenda entre los trabajadores y no alterar el cuaderno de objetos perdidos para otorgar la prenda a una trabajadora en específico.

8. Sobre la formalidad del despido, revisados los autos se advierte que la Carta de Pre Aviso de Despido que corre a fojas 45 a 47 de fecha 27 de octubre del 2012 fue notificada al domicilio señalado en el legajo personal del demandante el día 30 de octubre del 2012, conforme se aprecia de la constancia de notificación de fojas 48 hecho que coincide con lo manifestado por la demandada en la Audiencia de

Juzgamiento (tiempo de grabación 00:19:47). Asimismo, de la Constatación Policial de fojas 8 se desprende que el actor fue impedido de ingresar a su centro de labores con fecha 27 de octubre del 2012; es decir con anterioridad a la fecha de notificación de la carta de preaviso lo que fue admitido en Audiencia de Juzgamiento por la parte demandada (tiempo de grabación 00:19:30). Que, revisada la referida Constatación Policial no se advierte que el actor tomó lectura en dicho momento de la carta de preaviso.

9. Ante lo expuesto, cabe agregar que dentro de las garantías del debido proceso debe garantizarse el derecho a la inviolabilidad de la defensa recogiendo un postulado del Common Law –his day in Court-, en igualdad de condiciones.

10. Que, respecto al derecho de defensa que tiene toda persona por el sólo hecho de serlo ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional el que incluso sostiene se extiende no sólo al ámbito del proceso judicial, sino también a sede administrativa, legislativa y corporativa privada, conforme es de verse de la sentencia recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, siguiendo lo que en su momento sostuvo la Corte Interamericana de Derechos Humanos: “Cuando la Convención [Americana de Derechos Humanos] se refiere al derecho de toda persona a ser oída por un juez o tribunal competente para la determinación de sus derechos, esta expresión se refiere a cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que a través de sus resoluciones determine derechos y obligaciones de las personas” (En: Constitución Política del Perú con la jurisprudencia, artículo por artículo, del Tribunal Constitucional. Omar A.Sar. Pág. 359).

11. Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N°2326-2004-AA/TC, de fecha primero de octubre de 2004, en su tercer fundamento señala que: “como se ha precisado en la STC N° 976-2001-AA/TC, la protección preventiva contra el despido arbitrario se materializa en el procedimiento previo al despido regulado en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º728, aprobado por Decreto Supremo N.º003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el que, a su vez, se inspira en el artículo 7° del Convenio N.º158 de la Organización Internacional del Trabajo, que

prohíbe el despido sin causa justa y otorga un plazo para que el trabajador pueda presentar sus descargos, salvo el caso de falta grave flagrante, configurándose la vulneración del debido proceso en el supuesto de omisión del procedimiento de defensa previa del trabajador.” (sic.) (lo resaltado es nuestro).

12. Por lo que, estando a lo previamente señalado y a lo descrito en el fundamento ocho de la presente resolución, no se observó por parte de la demandada la formalidad del despido toda vez que al actor se le impidió el ingreso desde el 27 de octubre del 2012, es decir con anterioridad a la fecha de notificación de la carta de preaviso que se efectuó el 30 de octubre del 2012 y motivando que el actor solicitara una constatación policial diligencia en que, según la demandada, el actor había tomado conocimiento de la carta de imputación de cargos. Siendo así, al demandante se le ha vulnerado su derecho de defensa y a lo dispuesto en el 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR. Por lo tanto, se ha configurado el despido arbitrario puesto que se ha transgredido el derecho de defensa del actor en el proceso previo al despido, lo que constituye la vulneración al principio del Debido Proceso. En consecuencia se desestima el agravio de la demandada.

13. No obstante la ausencia de formalidad del despido el a quo ha entendido necesario dejar también sentada su posición sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las imputaciones efectuadas al accionante circunscribiéndose al hecho exclusivo de la apropiación de bienes en relación a lo admitido por la demandada en la Audiencia de Juzgamiento. En tal sentido, habiendo expresado agravios la parte demandada respecto a la falta grave imputada al actor, éste Colegiado procede a analizar la configuración de la falta grave teniendo en cuenta que ésta se encuentra delimitada al cargo en el inciso c) del artículo 25° de la indicada norma conforme lo precisó la demandada en la Audiencia de Juzgamiento (tiempo de grabación 00:10:56). Que, la normativa respecto a la falta grave atribuida al demandante señala que: “...La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.”, y estando a lo previamente indicado del escrito de

contestación se aprecia que al demandante se le atribuyó que con fecha 20 de octubre del 2012 sustrajo una corbata del grupo de prendas y objetos perdidos u olvidados del Hotel y que después de llevarla a la lavandería se la entregó a la Srta. M. Ch. señalando que de acuerdo al Proceso de Ama de Llaves: "...Transcurrido los seis meses y el objeto no ha sido reclamado, la supervisora deberá retirarlo del locker y entregarlo a la persona que lo encontró; en caso el personal ya no labore en el hotel, el objeto deberá ser sorteado", hecho que es expuesto como agravio en la apelación pues se indica que el procedimiento era sortear dicha prenda entre los trabajadores y no alterar el cuaderno de objetos perdidos para otorgar la prenda a una trabajadora en específico.

14. Que, si bien la prenda por la cual se acusa al demandante de apropiación se encontraba en custodia de la emplazada hasta los seis meses como se advierte de las disposiciones del Proceso de Ama de llaves de fojas 60, es cierto también que transcurrido dicho plazo los objetos perdidos u olvidados pasan al dominio del trabajador que lo encontró y de no ser así se entrega a cualquiera de sus trabajadores por sorteo. Siendo así, habiéndose excedido el plazo de custodia de seis meses y al haberse producido su disposición como lo han admitido ambas partes durante la Audiencia de Juzgamiento, no resulta razonable la imputación efectuada por la demandada bajo el cargo del inciso c) del artículo 25° del D.S N° 003-97-TR, toda vez que la prenda ya no se encontraba en la esfera de dominio de la empresa demandada y si bien se inobservó el procedimiento para la entrega del objeto, es decir el sorteo, pues la prenda fue entregada directamente a la jefa supervisora de ama de llaves como lo ha afirmado la demandada. Siendo que resulta claro que el referido objeto igual iba ser entregado a cualquiera de sus trabajadores aleatoriamente dicha conducta no implica una falta grave en sí que amerite la máxima sanción de despido. Por el contrario debió observarse el Principio de Razonabilidad que consiste en "la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón, esto es, que se trata de una especie de límite o freno moral y elástico al mismo tiempo, aplicable a aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles y, siendo ello así, este principio se deberá aplicar

teniendo en cuenta la necesidad de analizar, en concreto cada caso en que se aplica este criterio, el enfoque flexible y elástico con que debe manejarse, y la necesidad de una cierta proporcionalidad entre la acción y la reacción ocasionada.”, conforme lo ha expuesto la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Casación N° 0785-96, resolución de 12.02.1999 . Principio que prescribe el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya antes mencionado, con relación al contrato de trabajo estableciéndose 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 órdenes 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 (...)”. En consecuencia, no resultan estimables los agravios señalados por el apelante.

15. Que, el a quo ha valorado correctamente todos los medios probatorios, determinando del estudio detallado de cada uno y en forma conjunta los derechos sociales del actor, encontrándose debidamente calculados con la indicación de la norma legal aplicable a cada uno de ellos, salvo el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios en cuya determinación se ha incurrido en error de cálculo consistente en que al calcular éste concepto por el número de meses del último periodo se ha dividido la remuneración computable entre seis en lugar de haberse dividido entre doce. Siendo así, la compensación por tiempo de servicios asciende a la suma de S/.1,069.44 nuevos soles conforme a la siguiente liquidación:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO

Periodos	Meses-Dias	Sueldo Básico	ASIGNACION FAMILIAR	PROMEDIO GRATIFICACION	SUELDO INDENNIZATORIO	TOTAL C.T.S
01-05-12 AL 26-10-12	5M.26D	1800.00	75.00	312.50	2187.50	1069.44

16. Por otro lado, se aprecia que en la sentencia recurrida el Juez no cumple con deducir lo depositado por la demandada por el concepto de Compensación por Tiempo de Servicios lo cual se encuentra acreditado con la carta, reporte y vouchers de depósito de fecha 14 de noviembre del 2012, conforme puede advertirse de los documentos que obran de fojas 66 a 69. Por lo tanto, de la suma anotada por Compensación por Tiempo de Servicios debe deducirse la cantidad de S/. 1, 033.29, estableciéndose por éste concepto a favor del actor el monto de S/. 36.15 nuevos soles [1,069.44 – 1,033.29].

17. En ese sentido, la demandada deberá cumplir con efectuar el pago de los beneficios sociales por los siguientes conceptos: Indemnización por Despido Arbitrario el monto de S/.22, 500.00, Compensación por Tiempo de Servicios el monto de S/.36.15, Gratificaciones trucas el monto de S/.937.50, y Vacaciones trucas S/.1,078.13; lo que hace un total de S/.24,551.78 nuevos soles. Por lo tanto corresponde modificar la suma ordenada a pagar.

18. Por estos fundamentos, y de conformidad con el literal a) del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, administrando justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO

1. CONFIRMAR la Sentencia N° 28 de fecha 12 de abril del 2013 contenida en la resolución número tres, de fojas 94 a 103, que declara fundada en parte la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y lo demás que contiene.

2. MODIFICAR la Sentencia N° 28, sólo en el extremo del monto a abonar a favor del actor. En consecuencia, se ORDENA a la demandada cumpla con

efectuar a favor del demandante el abono de la suma de S/.24,551.78 nuevos soles, por concepto de beneficios sociales, más intereses legales.

3. En los seguidos por J.E.R.C. con C.E.G. S.A sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; y, se devuelvan los autos al Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

ANEXO 02

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los 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</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>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p>

		<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		<p style="text-align: center;">Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p>

				<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
				<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones</p>

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

				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>
--	--	--	--	---

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 expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales,</i></p>

C I A			<p><i>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>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. 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>CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</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 realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>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 las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó 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. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
--	--	-----------------------------	--	--

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

		<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p>
--	--	--------------------------	--	--

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

			<p>costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
--	--	--	--

ANEXO 03:

Lista de Parámetros de primera y segunda instancia

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.

Si cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.

Si cumple.

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.

Si cumple.

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá.

Si cumple

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

Si cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.

(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

2.2. Motivación del derecho

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

4.-Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos

de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).

Si cumple

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

Si cumple

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple.

2.4. Descripción de la decisión

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

Si cumple

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

Si cumple.

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1 PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

Si cumple.

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple.

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

Si cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación** (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.**

Si cumple

3. **Evidencia las pretensiones de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta**

Si cumple.

4. **Evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal.***

Si cumple.

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

Si cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

Si cumple.

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)

(Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).

Si cumple.

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

Si cumple

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

Si cumple.

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

Si cumple

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

Si cumple.

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple.

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

Si cumple.

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

Si cumple.

3.2. Descripción de la decisión

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

Si cumple.

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

Si cumple.

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

Si cumple

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

Si cumple

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

Si cumple.

ANEXO 04

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

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

1.1 Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

1.2 Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

1.3 Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

1. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

2. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

3. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

1. Calificación:

1.1 De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

1.2 De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

1.3 De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

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

1. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ✦ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ✦ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ✦ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

✦ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✦ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los

parámetros se duplican.

- ✦ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ✦ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ✦ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ✦ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✦ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ✦ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ✦ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ✦ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción				x		9	[9 - 10]	Muy alta	32				
		Postura de las partes					x		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 - 20]					Muy alta
							X			[13 - 16]					Alta
	Motivaci								[9 - 12]	Mediana					

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

Ejemplo: 32, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- ✦ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ✦ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.

- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6.
Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 05

Declaración de Compromiso Ético

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, contenido en el expediente N° 31458-2012-0-1801-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lima; en el cual han intervenido en primera instancia: Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima y en segunda la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior del Distrito Judicial de Lima.

Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, Noviembre de 2018.

Ana Julia Chamorro Veliz

DNI N° 43675583