



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO
DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS
ECONÓMICOS EN EL EXPEDIENTE N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06, DISTRITO
JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE 2024.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

RIOS VALCARCEL, MILAGROS ELIZABETH
ORCID:0000-0003-0586-5364

ASESOR

CHECA FERNANDEZ, HILTON ARTURO
ORCID:0000-0002-0358-6970

CHIMBOTE-PERÚ
2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0495-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **13:10** horas del día **28** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Miembro
MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Miembro
Mgtr. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS EN EL EXPEDIENTE N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE 2024.**

Presentada Por :
(0111131034) **RIOS VALCARCEL MILAGROS ELIZABETH**

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

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

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Miembro

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Miembro

Mgtr. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS EN EL EXPEDIENTE N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE 2024. Del (de la) estudiante RIOS VALCARCEL MILAGROS ELIZABETH, asesorado por CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 20 de Agosto del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por Brindarme la salud
necesaria para afrontar cada meta trazada.

A mis padres, Juana y Víctor por su apoyo
incondicional en todo este proceso, fueron mi
principal motivación para lograr esta meta.

A mi Docente tutor por guiarme en cada paso
para poder concluir satisfactoriamente mi tesis.

Milagros Elizabeth Ríos Valcárcel

DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor esta tesis a mi familia,
en especial a mis padres por toda su dedicación y
su amor brindado hacia mí.

Se la dedico a todas las personas que confiaron en mí y
me apoyaron con sus palabras y energías para cumplir
mi sueño de ser una profesional.

Milagros Elizabeth Rios Valcárcel

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Carátula.....	I
Acta.....	II
Reporte turnitin.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general.....	VI
Índice de resultados.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstract	IX
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación.....	2
1.4. Objetivos.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. El proceso.....	10
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral.....	10
2.2.1.2. Etapas del proceso ordinario laboral.....	10
2.2.2. Principios aplicables según NLPT 29497.....	11
2.2.2.1. Principio de inmediación	11
2.2.2.2. Principio de oralidad ---.....	11
2.2.2.3. Principio de concentración.....	11
2.2.2.4. Principio de celeridad.....	11
2.2.2.5. Principio de economía procesal.....	11
2.2.3. Plazos en los procesos laborales	11

2.2.4. Medios probatorios.....	12
2.2.5. La prueba	12
2.2.5.1. El sentido común	12
2.2.5.2. Sentido jurídico personal.....	12
2.2.5.3. Diferencia medio probatorio y Prueba.....	13
2.2.5.4. Concepto de prueba para el Juez.....	13
2.2.5.5. El objeto de la prueba	13
2.2.5.6. Valoración y apreciación de la prueba.....	13
2.2.5.7. Finalidad y fiabilidad de la prueba	13
2.2.5.8. Sobre la prueba en el ámbito laboral	14
2.2.6. La sentencia.....	14
2.2.6.1. Estructura de la sentencia.....	14
2.2.7. El contrato de trabajo.....	15
2.2.7.1 concepto.....	15
2.2.8. Elementos del contrato de trabajo.....	15
2.2.8.1. Prestación de servicios.....	15
2.2.8.2. Subordinación.....	15
2.2.8.3. Remuneración.....	15
2.2.9. Indemnización.....	15
2.2.10. Beneficios sociales.....	16
2.2.10.1. Tipos de beneficios sociales.....	16
2.2.11. Conciliación.....	18
2.2.12. Desarrollo de audiencias.....	18
2.2.13. Regulación de la sentencia.....	18
2.4. Marco conceptual.....	18
2.3. Hipótesis	19
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación	20
3.2. Unidad de análisis.....	21
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	22
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información	23

3.5. Método de análisis de datos.....	24
3.5 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	41
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	42
Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio.....	44
Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio....	66
Anexo 04. Instrumento de recolección de información.....	70
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	77
Anexo 06. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	103
Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo	104

ÍNDICE DE RESULTADOS

- Calidad de la sentencia de primera instancia – Expedido por el Expedido por el sexto juzgado de trabajo

- Calidad de la sentencia de segunda instancia – Expedido por la Corte Superior De Justicia Del Santa – Sala Laboral Transitoria

RESUMEN

La presente investigación tiene origen sobre un derecho fundamental para la persona; el derecho del trabajo y con ello los beneficios sociales y la indemnización que gana el trabajador al suscribir a un contrato laboral; generando así una relación laboral el cual va conllevar a obtener obligación y derechos de las partes involucradas, para ello utilizaremos información basada en libros, jurisprudencias a nivel local, nacional e internacional. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial de numero 03517-2019-0-2501-JR-LA06 seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, sentencia, doctrinarios, indemnización, motivación.

ABSTRACT

This research originates from a fundamental right for the person; labor law and with it the social benefits and compensation that the worker earns when signing an employment contract; thus generating an employment relationship which will lead to obtaining obligations and rights of the parties involved, for this we will use information based on books, jurisprudence at the local, national and international level. The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is qualitative, descriptive level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file number 03517-2019-0-2501-JR-LA06 selected through convenience sampling. To collect the data, observation and content analysis techniques were used, and as an instrument a list of comparison validated through expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part, belonging to: the first instance sentence was of range: very high, very high and very high; and the second instance sentence: high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of very high and very high rank, respectively.

Keywords: quality, sentence, doctrinal, compensation, motivation.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

1.1. Descripción del problema

En Colombia, Torres (2020) señala que el problema de las decisiones judiciales es que carecen de sentido y racionalidad, porque contradicen principios lógicos básicos que ninguna ley o sentencia puede invalidar, que el juez incluso considera el mismo supuesto fáctico. De ser válido e inválido, nulo e inválido, irrevocable y resoluble derecho e inválido, justificado e injustificado, el absurdo de negar y afirmar la misma cosa, como ocurre con sentencias contradictorias que resuelven casos similares de diferentes maneras, es una clara señal de la falta de integridad y capacidad del juez, lo cual no es raro en países culturalmente subdesarrollados como el nuestro.

En Perú los argumentos jurídicos de las sentencias laborales de la Ley N° 29497 (Nueva Ley de Procedimiento Laboral) contienen interrogantes y reflexiones sobre algunos aspectos que consideramos no han sido tratados con la seriedad e importancia que merecen, así como la decisión del Tribunal Laboral, especialmente considerando la veracidad y precisión del argumento, porque contiene ciertos lineamientos que distinguen sus decisiones en otros procesos legales como el penal, civil, familiar, etc.

En la presente investigación se considera oportuno plantear el tema de gran importancia para el derecho laboral; bienestar Social ya que empleados por ley celebran un contrato de trabajo con ellos sus beneficios incluidos dependiendo de su modo de operación; en ese sentido es necesario creo que haya reglas en nuestras leyes estatales y nacionales con respecto a diversos beneficios sociales de los que gozan los servidores públicos, empleados, subordinados y otros dependiendo de dónde trabajen en la industria privada o pública. Los beneficios sociales surgen con la creación de normas jurídicas, proteger la seguridad de los empleados en posibles situaciones de emergencia trabajo, enfermedad, prima, remuneración por antigüedad, vacaciones, horas de trabajo y otros beneficios ganados.

Desde esta perspectiva, cada estudiante realiza un proyecto de investigación basado en un proceso legal real para analizar y determinar la calidad/requisitos formales; Hay entonces una clara advertencia de que el objetivo no es intervenir repentinamente en el contenido de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones que probablemente aparecerán; sino también por su compleja naturaleza.

La investigación estará centrada en el análisis de dos sentencias emitidas en un proceso judicial sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 035172019-0-2501-JR-LA-06. – Distrito Judicial Del Santa- Chimbote.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente e N° 03517-2019-0-2501-JRLA-06 – Distrito judicial del Santa – Chimbote 2024?

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica en estudiar la calidad de las sentencias que emiten los órganos jurisdiccionales ya que es uno de los ejes principales de sus tareas y posiblemente aquel que tenga mayor influencia en la construcción de legitimación y confianza de justicia, pero en la realidad es una de las dimensiones en las que existe menor trabajo.

Los resultados del presente trabajo determinaran la calidad de sentencias del proceso elegido, esto se hará aplicando la metodología, pero a su vez, tomando como referente un conjunto de conocimientos y parámetros conforme se anuncia en el problema de investigación.

Asimismo, la presente investigación forma parte de una línea de investigación que sirva para que todos los mecanismos que tiene interacción en la justicia nacional puedan obtener un medio de ayuda y de estudios futuros (jueces, fiscales, abogados, estudiantes, etc.)

Desde esta perspectiva, cada estudiante realiza un proyecto de investigación basado en un proceso legal real para analizar y determinar la calidad/requisitos formales; Hay entonces una clara advertencia de que el objetivo no es intervenir repentinamente en el contenido de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones que probablemente aparecerán; sino también por su compleja naturaleza.

En conclusión, el objeto de la investigación es preparar un escenario especial para el ejercicio del derecho a analizar y criticar órdenes y sentencias judiciales, con las limitaciones legales previstas en el artículo 139, apartado 20 de la Constitución Política del Perú.

1.4. Objetivo general

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA06 – Distrito judicial del Santa – Chimbote 2024.

1.4. Objetivos Específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Valenzuela (2020) realizó una investigación científica titulada Enfoque actual de la motivación de las sentencias cuyo objetivo principal fue estudiar las motivaciones de las decisiones judiciales, desde su origen y desarrollo hasta su consagración como componentes del debido proceso y, en definitiva, como garantías constitucionales. Esto llevó a una ampliación de la función del juicio y su relación con el concepto de juicio. Legitima el ejercicio del poder estatal no sólo ante los litigantes sino también ante la sociedad en general. Precisamente por esto, dada su importancia como garantía inherente al debido proceso, los motivos requieren ciertas características, entre las que destacan las relacionadas con la prueba. Finalmente, a la luz de lo expuesto hasta el momento, se analizan las disposiciones contenidas en las Reglas Generales de Procedimiento y las consecuencias de su ausencia. Su metodología fue de nivel descriptivo y utilizó técnicas analíticas. La motivación de una sentencia puede entenderse como una exposición de motivos encaminada a justificar ante las partes y la sociedad en general las consideraciones en las que el tribunal basa sus decisiones y se utiliza para lograr una solución particular. El autor llegó a la siguiente conclusión: Como se desprende de lo anterior, la justificación de las sentencias es un requisito relativamente moderno que surgió no como resultado de un mayor desarrollo de la jurisprudencia, sino por razones políticas como mecanismo de control de la actividad judicial. Sin embargo, creó garantías para personas cuyo estatus luego se convirtió en un requisito previo para el debido proceso y se elevó a un elemento indiscutible del derecho a la protección judicial efectiva. B. Su inicio como parte inherente al derecho procesal fundamental al debido proceso viene con una ampliación de su contenido y ya no se limita a las partes involucradas en el proceso, tribunales de sentencia y tribunales de apelación; fue más allá; Aunque el contenido específico es meramente un requisito formal para el castigo, ahora se proyecta en la sociedad en su conjunto para legitimar el ejercicio del poder estatal. C. Debemos insistir en que existe una estrecha conexión entre los motivos del juicio, la valoración de la prueba y el ejercicio de la crítica informada. En este sentido, una sentencia ya no se considera fundada si se refiere

únicamente a las pruebas que la sustentan, sino que el tribunal está facultado para pronunciarse sobre elementos de prueba contradictorios.

Almada (2016) Trabajó entre la protección y la flexibilidad de las garantías del trabajo (decente), su objetivo de aprendizaje se limita al derecho al trabajo entendido como trabajo remunerado, como empleado protegido por la ley. Esta investigación en parte de su metodología consiste en analizar los cambios en el mundo del trabajo que impactaron no solo en las legislaciones en los países centrales y periféricos, sino también en sus constituciones materiales, en metodología su tipo de investigación es descriptiva. La tesis tiene un doble propósito. Por un lado, investigar las transformaciones en el mundo del trabajo que alejan la demanda del trabajo digno para todos, ya que no solo el desempleo y la precarización empequeñecen ese derecho, sino también que los postulados de flexibilidad en nombre del aumento del empleo y las teorías jurídico – filosóficas que buscan otros caminos que no el del empleo terminan por minusvalorar esa pretensión. Por otro lado, la investigación se centra en cómo combatir las graves violaciones del trabajo digno. Finalmente, el autor extrae las siguientes conclusiones: 1. El análisis histórico muestra sucesivos intentos de buscar protección para las relaciones laborales subordinadas. 2- Tras la crisis económica de los años 70 y los cambios estructurales productivos, las relaciones laborales cambian, lo que afecta a su protección jurídica. Con el fin del mundo bipolar, el nuevo modelo económico neoliberal cobrará impulso. Las nuevas exigencias del mercado globalizado no sólo cambian la vida laboral, sino también la constitucionalidad misma.

Asimismo, Silva (2017) realizó un artículo con el título La Inconstitucionalidad de las Reformas a la Ley de Pensiones Profesionales, su propósito es explicar el procedimiento jurídico por el cual se han respetado las diversas reformas que se han realizado desde su publicación hasta el día de hoy. Finalmente, el autor formuló las siguientes Conclusiones.: 1. La creación de beneficios laborales para los empleados de todas las empresas, es un derecho soberano que surgió luego de varias reformas que determinaron su importante uso en diversas legislaciones nacionales, por ejemplo, en Ecuador; y regulaciones internacionales, cuyos acuerdos registrados a nivel nacional protegen significativamente los derechos de los trabajadores. 2. Esta acumulación de contradicciones, que se manifiesta a través de una violación de principios constitucionales, nos lleva principalmente a la conclusión de que el

citado artículo 15 de la Ley del Trabajo y el reconocimiento del trabajo asalariado son inconstitucionales no sólo porque son contrarios a la Constitución, sino al derecho subjetivo, que apoya la participación definitiva de los empleados en sus ganancias.

2.1.2. Nacionales

Flores y Yañez (2020), realizaron un trabajo titulado Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020. Su objetivo general es describir los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020, su tipo de metodología: es una investigación básica denominada pura o fundamental y es de nivel descriptivo, en esta investigación los autores utilizaron el método de observación, deductivo y analítico. Sus conclusiones de los autores fueron: 1 - Se logró describir aquellos criterios que declaran Infundadas las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo, cómo sobresaliente una mediana presencia de sentencias Infundadas, en un 41.8% en cuanto aquellos contratos de cargo de confianza y aquellos contratos que tuvieron discontinuidad laboral, así mismo se aprecia un alto porcentaje del 48.2% de sentencias infundadas por contratos de suplencia que pretendieron desnaturalizar, y otro 10.0% de sentencias infundadas por otros contratos que no se ajustaron a la normatividad laboral vigente, es decir no cumplieron lo que la ley y las normas señala, por ejemplo: cuando en los supuestos que el trabajador pretende desnaturalizar su contrato, cuando este inicio sus relación laboral con un cargo de confianza, en conformidad STC N.º 03501-2006-PA/TC “si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado”. 2 - Congruencias o discrepancias halladas entre la teoría y la investigación. Si bien es cierto que en la teoría, en cuanto a la desnaturalización de contratos laborales, se ha determinado fehacientemente reglas al obtener personal nuevo, es decir existe normas preestablecidas como el decreto supremo 003-97-TR, en el cual detalla las formas correctas de contratación laboral, así como los supuestos de desnaturalización de contratos laborales, más aún debemos de señalar que tanto en la doctrina y jurisprudencia

existen abundantes pronunciamientos respecto a este tema, emitidas tanto por el TC y la Corte Suprema y que muchos de dichos fallos viene a ser precedentes vinculantes de aplicación obligatoria a casos similares, y es por ello que si bien existe reglas preestablecidas, para la contratación de personas en las entidades públicas, existe muchos casos que se siguen aplicando formas incorrectas de contratación de personal que no están acorde con la ley laboral.

Ramos (2019) realizo una tesis de título Calidad De Sentencias Sobre Pago De Beneficios Sociales Y Otros, En El Expediente N 00754 2014 0 2001 Jr. La 01 Del Distrito Judicial De Piura 2019 dentro de su metodología encontramos que fue de tipo cuantitativo y cualitativo y su nivel de investigación fue exploratorio y descriptivo, su objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00754-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2019. 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 del expediente N° 00754-2014-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura - Piura, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Mamani (2016) Hizo un trabajo titulado “Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en Es-Salud de la Provincia de San Román – 2015 "Su propósito es conocer la relación de la subcontratación de trabajo con el bienestar de los trabajadores empleados en servicios complementarios en Es Salud, provincia de San Román en el año 2015. El estudio no es experimental, tuvo como objetivo analizar la relación entre beneficios. Bienestar de los trabajadores empleados en servicios complementarios en ESSALUD, provincia de San Román 2015. Finalmente, hace el autor las siguientes conclusiones: 1- El contrato de trabajo está relacionado con el bienestar de los trabajadores que laboran en Es Salud en la provincia de San. Román - 2015. La prueba de correlación de Pearson, que es muy significativa, apoya esta conclusión - 2- Existe una correlación negativa muy alta entre la variable subcontratación laboral y el bienestar de los trabajadores, es estadísticamente muy importante. Por lo tanto, se encontró que la subcontratación laboral estaba significativamente relacionada con el bienestar de los

trabajadores empleados para los servicios complementarios de Es Salud de la Provincia de San Román 2015.

Barrenechea (2017) hizo un trabajo titulado “MEJORA DE PROCESO DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE UNA EMPRESA DE ENTRETENIMIENTO A NIVEL NACIONAL REALIZADO EN EL AÑO 2016.” Su propósito general es mejorar el proceso de pago de beneficios sociales desarrollado en 2016 en la empresa de entretenimiento a nivel nacional con el objetivo de asegurar que los pagos a los ex empleados se reciban dentro de los plazos legales, lo que permitirá reducir costos y tiempos. El autor formuló las siguientes conclusiones: 1. Se mejoró el proceso anterior para que los empleados reciban sus pagos de liquidación de beneficios sociales directamente en su cuenta de ingresos dentro de las 48 horas 2- Luego de analizar las interacciones del proceso anterior, se encontró que era defectuoso, porque los ex empleados recibieron sus cheques después de 18 días, de haber concluido la relación laboral.

2.1.2. Locales

Talledo (2019) realizó una tesis titulada calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales; expediente n° 03283-2013-0-2501-jr-la03; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2019 cuyo objetivo principal fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia reintegro de beneficios sociales, de acuerdo al marco normativo, doctrinario y jurisprudencial pertinentes, en el expediente N° 03283-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2019; La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta) y su nivel de la investigación fue exploratoria y descriptiva, el autor tuvo como conclusión el valor para ambos conjuntos fue 40. Como resultado, ambos textos fueron de muy alta calidad, lo que coincidió con los parámetros identificados en este estudio: referencias doctrinales, normativas y jurisprudenciales. Ambas sentencias señalaron que los criterios elegidos por los jueces en atención a los argumentos planteados por las partes resolvieron el conflicto existente aplicando las disposiciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 para determinar el pago de prestaciones.

Baltodano (2018) realizó un trabajo llamado Indemnización por despido arbitrario, cuyo objetivo principal es conocer cómo la ley brinda garantías suficientes contra el despido cuando

la relación es desigual, porque las indemnizaciones que limitan el monto de la indemnización son enormes, sin años de trabajo., que tal escala de compensación no existía antes. Finalmente el autor formuló las siguientes conclusiones: 1- La indemnización se da como una especie de compensación al trabajador por el daño causado por el despido arbitrario, es un castigo justo para el empleador, pero no acorde a los años de trabajo. , sólo se aplica lo especificado en el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según el cual los empleados que hayan sido despedidos arbitrariamente deberán solicitar su derecho a un año y medio de trabajo, con un límite de 12 salarios, preferiblemente dentro de 8. años.; Pero si eso le sucede a un empleado de 20 años, no recibe el salario completo porque existe este límite. 2- Se causa abuso mental al empleado en la indemnización que le causa incapacidad mental, porque el cierre prematuro puede causar daños que debilitan a la persona, resultando en bajos ahorros, porque el efecto del salario recibido afecta así el desarrollo general de la persona.

Palacios y Eusebio (2018) realizaron el trabajo “CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN DEL TRABAJO 2016-2017 EN EL JUZGADO DE DICIEMBRE DEL TRIBUNAL DEL TRABAJO, cuyo objetivo principal es conocer el juez a utilizar. Debería plantearse confirmar el importe de la indemnización provocada por un accidente de trabajo en el Tribunal Supremo. Finalmente, el autor formuló las siguientes conclusiones: 1- Continuando con la investigación, se pudo conocer las consideraciones que utiliza el juez al momento de determinar el monto de la indemnización. Se ha descubierto que los jueces dan mucha consideración al proyecto de vida del empleado. 2- Considerando cómo los jueces evalúan los criterios que los jueces aplicaron en los procesos, se advierte que determinar el monto es una tarea difícil para ellos, lo que significa que con base en los principios de proporcionalidad y racionalidad se da una determinada circunstancia. considerado por primera vez., también siguen el informe de evaluación médica del empleado; prestación eficaz de servicios y posible responsabilidad contractual.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El Proceso

Reyes, (2019) concluye que el proceso es un conflicto intersubjetivo entre dos personas jurídicas o naturales que jurídicamente tienen una posición de igualdad, y que el Juez tiene que decidir mediante sentencia.

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

Gómez (2018), Un proceso ordinario laboral es lo contrario de lo que sugiere su etiqueta, porque al igual que el proceso abreviado, busca la simplicidad, alargando los plazos y la redacción constante para encontrar un resumen continuo. Esta acción legal incluye la tramitación de cada reclamación litigiosa, dependiendo de si el monto que la sustenta supera las 50 URP (cantidad de dinero, ejecución, etc.) o la naturaleza del proceso (revocación del despido o indemnización arbitraria por despido); Es un juez laboral especialista encargado de conocer su rumbo.

Martínez, Carril (2006) afirma que este proceso es un término jurídico tradicionalmente utilizado en el derecho laboral, regula un modelo o proceso estándar de trabajo. El primer paso en el proceso laboral normal es presentar un reclamo.

Arufe (2006) Un proceso normal de trabajo es aquel que posibilita la resolución de conflictos laborales, siempre que la norma de orden de trabajo no haya iniciado un tratamiento especial.

2.2.1.2. Etapas del proceso ordinario

Según la nueva ley procesal del trabajo N° 29497 las etapas del proceso son las siguientes:

Traslado e invitación a la sesión de mediación: el juez deberá participar activamente en esta sesión, para que las partes lleguen a un acuerdo que ponga fin a la controversia; En caso contrario, la citación deberá dar respuesta a la demanda y se continuarán los trámites.

Audiencia de conciliación: Esta sesión comienza con la acreditación de las partes y sus abogados, el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente en la resolución total o parcial de los desacuerdos.

Audiencia de juzgamiento: comienza con la presencia de ambas partes y sus representantes. De no comparecer nadie, el juez decidirá declarar cerrado el proceso si dentro de los treinta (30) días calendario siguientes ninguna de las partes ha solicitado fecha para la audiencia en curso.

Olvera (2018) nos comenta:

Etapas de confrontación de posiciones: Nos dice que la etapa de confrontación de posiciones da inicio con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Ciudad (2020) nos habla sobre la actuación probatoria:

Etapas de prueba: se realiza de tal manera que el juez constata los hechos que no requieren acto probatorio, por tratarse de hechos reconocidos asumidos por la ley, recogidos con calidad de cosa juzgada o de decisión judicial notoria, luego el juez anuncia la prueba aceptada de las circunstancias que requieren acción probatoria. Inmediatamente después, las partes podrán plantear cuestiones probatorias sólo con respecto a las pruebas admisibles. El proceso de certificación debe completarse en la fecha especificada; Sin embargo, si el espectáculo no está agotado, las audiencias continuarán durante los próximos cinco (5) días hábiles.

Apelaciones y Sentencia: Finalizada la práctica probatoria, los abogados presentan sus argumentos oralmente. Terminados los argumentos, el juez informará a las partes su decisión inmediatamente o dentro de los sesenta (60) minutos. Éste, a su vez, anunciará la fecha y hora de entrega de la resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

2.2.2. - Principios según NLPT: Ley N° 29497 (Art. I del TP)

2.2.2.1. - Principio de Inmediación: implica que el juez debe presidir personalmente las audiencias respectivas y actuar directamente las pruebas, este principio garantiza al juez el contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

Vida (2006) se refiere sobre el principio de oralidad:

2.2.2.2. - Principio de Oralidad: la oralidad son las formas extremas que de manera general pueden adoptar las actuaciones procesales, se señala que estamos en un proceso oral cuando existe un predominio de la palabra hablada como medio de expresión.

2.2.2.3. - Principio de Concentración: con este principio se busca reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, propiciando la continuidad y unidad de los actos, con este principio se intenta juntar actos procesales de una manera en que se cumpla con el respaldo del procedimiento, haciendo mayor suma de actos procesales en una misma audiencia con la intención de prevenir retardos innecesarios.

2.2.2.4. - Principio de Celeridad: Obliga que el proceso laboral conste con plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea solucionado a la mayor eficacia posible.

2.2.2.5. - Principio de Economía procesal: Con este principio se pretende que el procedimiento se haga en la mínima cantidad de actos procesales.

2.2.3. - Plazos en los procesos laborales

Fernández (2010) nos señala que en los procesos laborales las partes pueden prestar sus alegatos dentro de los cinco días de haberse desarrollado la audiencia única. Cabe señalar que el plazo para poder emitir sentencia en un proceso ordinario laboral, es de 15 días de haberse realizado la audiencia única.

2.2.4. – Medios probatorios

Según Pereira (2011) Los medios de prueba son partes cuya finalidad, de una forma u otra, es convencer al juez de la presencia o ausencia de determinada información procesal. Estos instrumentos se clasifican por instrumentos distintivos consistentes en persona, documentos de identificación, reconocimiento legal o audiencia de partes., certificado o declaración y competencia. Entre los diversos medios de prueba que pueden solicitarse, se encuentra por ejemplo el procedimiento de reproducción de palabra, imagen, sonido, archivo e información, los cuales deben contar con el soporte adecuado y la autoridad competente debe contar con los medios necesarios para copiar y guardar para su posterior archivo.

2.2.5. La Prueba

Rioja Bermúdez, (2017): Precisa que la prueba tiene por objeto investigar las circunstancias propuestas por los imputados en el juicio, para realizar o controlar una acción conocida por el juez, que es la base de su decisión.

2.2.5.1. En sentido común

Couture, (2022) En un sentido general, la evidencia es el desempeño y el impacto de las pruebas; En otras palabras, probar de alguna manera la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. En otras palabras, es una experiencia, una acción, una prueba, encaminada a esclarecer la corrección o inexactitud de una propuesta.

2.2.5.2. Sentido jurídico procesal.

Rojas, (2022) En procesal, la palabra evidencia tiene otros significados; En ocasiones se utiliza para referirse a diversos instrumentos o partes del juicio ofrecidos por las partes o recogidos por el juez durante el interrogatorio; Entonces estamos hablando de evidencia,

evidencia instrumental, examen ocular, etc. A veces se le llama escritura de prueba, y se dice que la escritura satisface su reclamo y la evidencia del acusado en su defensa. También expresa el estado de ánimo creado por el juez a través de los medios prescritos, y en este sentido, el hecho se considera probado o no, dependiendo de si los hechos de la sentencia se consideran suficientes para la preparación de la primera declaración jurada, porque los documentos recibidos por las partes aportan amplia prueba sin poder presentar esta sentencia.

2.2.5.3. Diferencia medio probatorio y prueba

Esto nos hace comprender que la prueba es la necesidad de verificar el objeto de conocimiento real para llegar a su verdad, mientras que el medio de prueba es todo el procedimiento que nos hace adherir al proceso para que genere una convicción en el juez.

2.2.5.4. Concepto de prueba para el Juez

Según Rodríguez (2022): Al juez no le interesan las pruebas como objetos; sino la conclusión a la que pueden conducir sus acciones: si han logrado su objetivo o no; En su opinión, los medios de prueba deben ser proporcionados a la pretensión y al titular del objeto o hecho en litigio

2.2.5.5. El objeto de la prueba.

Para Rioja (2017) El objeto de la declaración es un hecho que debe ser verificado y sobre el cual decide el juez. Comprobar la validez de las situaciones presentadas por las partes en relación con la denuncia.

2.2.5.6. Valoración y apreciación de la prueba

Rioja Bermúdez, (2017) Interpreta que el juez es el protagonista principal en la aplicación de los principios de la lógica probatoria a las circunstancias, en la etapa final, que siguió la secuencia de presentación, aceptación, calificación, exposición y presentación de las declaraciones del imputado.

2.2.5.7. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Fines de la prueba Sentido de Rioja (2017), su finalidad es informar al juez sobre la existencia o inexistencia de circunstancias confirmadas por ambas partes en el proceso, por lo que no es sólo un derecho de la persona, sino también un deber afirmar un hecho que ha sido debidamente fundamentado.

Rojas (2022): sugiere que la utilidad de la prueba se entiende cuando es verdadera y los hechos o la respuesta relacionado con la resolución, porque es normal buscar lo probado en Literatura en diferentes campos del derecho cultural.

2.2.5.8. Sobre la prueba en el ámbito laboral

En el ámbito del proceso laboral, cuando el empleado es el demandante, la prueba de sus pretensiones no siempre recae sobre él, porque el demandado debe rechazar dichas pretensiones demostrando que afecta. La inversión de la carga de la prueba fue un mecanismo constante en el derecho laboral peruano, porque el imputado siempre fue el empleador; Sin embargo, la razón para imponer la carga de la prueba al demandado se basó básicamente en la consideración de que él es el propietario de los elementos probatorios de la normativa laboral porque gestiona el lugar de trabajo.

2.2.6 La sentencia

Rioja Bermúdez, (2017) concluye que es un producto de evaluación mental con análisis crítico que el magistrado ante la tesis del actos y antítesis del demandado resuelve el conflicto de intereses con su decisión judicial que es la síntesis del proceso.

Del Rosario, (Citado por Rojas, 2022) la sentencia es el acto procesal mediante el cual el juez pone fin a la instancia, que viene a ser el proceso, y resuelve con esto el conflicto de intereses entre las partes como acto jurídico procesal y documento en el que aparece. Explica que es un acto judicial porque proviene de los jueces que deciden sobre los litigios que se le presentan, y que es un documento porque contiene una decisión escrita.

.2.2.6.1. Estructura de la sentencia.

En el ámbito de la doctrina

Rojas, (2022): Se establece que la sentencia debe contener: 1. Argumentos presentados por las partes. 2. Las observaciones debidamente numeradas que haga el juez sobre los hechos probados en el juicio y las normas previstas en el mismo. 3. Sentencia sobre la acción, indicando si la considera fundada en todo o en parte y 4. Sentencia o desahogo en costas.

Asimismo, el mismo autor detalla las siguientes partes: 1) Expositiva: Que describe las actuaciones del proceso demanda, contestación, saneamiento, conciliación, puntos controvertidos, hasta el ofrecimiento y actuación de los medios probatorios; 2) Considerandos: Es la parte de la motivación y sustentación fáctica y jurídica donde los magistrados en mérito

a los puntos en desacuerdo toman una decisión final; 3) Resolutiva: Que viene a ser la decisión final o el fallo con la debida congruencia de las demás partes de la sentencia.

2.2.7. El contrato de trabajo

2.2.7.1. Concepto:

Según Lacalle (2016), un contrato de trabajo es un acuerdo oral o escrito por el cual un empleado, un empleado, presta voluntariamente servicios bajo su supervisión a otra persona, denominada empleador, a cambio de un pago.

Benavides (2008) Un contrato de trabajo vincula a un empleado, necesariamente una persona física, con el empleador de esa persona, una persona física o jurídica.

2.2.8. Elementos del contrato de trabajo

Bermúdez (2019) nos habla sobre los siguientes elementos de contrato de trabajo:

2.2.8.1. La prestación del servicio:

El empleado debe realizar el trabajo contratado por sí mismo, de modo que la realización del trabajo no puede transferirse a un tercero, siendo el propio empleado el responsable del trabajo.

Ferro (2020) se refiere sobre la subordinación de la siguiente manera:

2.2.8.2. Subordinación:

Valderrama (2018), Puede definirse como una relación jurídica entre el acreedor del trabajo y deudor, porque el segundo le confía sus deberes y le otorga el derecho de administrarlos. La subordinación es la sumisión y control de alguien, en este caso el empleador, que puede dar órdenes e instrucciones al empleado como parte del empleo. La subordinación en el contrato de trabajo también significa que el empleador tiene el derecho de dar órdenes e instrucciones al empleado y significa el derecho de imponer sanciones disciplinarias al empleado que no las cumpla.

2.2.8.3 Remuneración: La ley no supone un contrato laboral gratuito para el empleado. El salario es la remuneración o remuneración por el trabajo realizado por un empleado.

2.2.9. Indemnización

Destinada a compensar a las personas que han perdido bienes o derechos (compra) por daños causados por un tercero (responsable) o gastos incurridos por causas ajenas a ellos.

Nadie puede ser privado de sus bienes y derechos salvo por causa justificada que sea de interés público o social, con una indemnización adecuada y de conformidad con las disposiciones de la ley.

2.2.10. Beneficios Sociales

Se trata de compensaciones adicionales que los empleados deben recibir de acuerdo con las políticas laborales nacionales y las leyes laborales aplicables. Se trata de cantidades adicionales por encima del salario mensual pactado entre el empleador y el empleado. Si un empleado deja su trabajo, se determinan beneficios sociales, como un concepto de reducción (no pagado por el momento), asignaciones proporcionales al número de días laborables del año en curso, compensación por años de servicio. De esta forma, los empleados reciben apoyo financiero contra el desempleo.

2.2.10.1. Tipos de beneficios sociales

Gratificaciones. - Según la ley peruana, estos pagos adicionales se realizan en días festivos y Navidad.

La Ley 27735 y su reglamento, Decreto Supremo 005-2002-TR, faculta a los trabajadores a recibir dos salarios adicionales al año, uno por días festivos y otro por Navidad, independientemente del sistema de empleo que se establezca. Para aprovechar este monto, el empleado debe estar en el trabajo, de vacaciones o de licencia oficialmente autorizada en el momento en que se adeuda el beneficio.

Los pagos se realizarán entre julio y la primera quincena de diciembre, teniendo en cuenta el semestre anterior. Si la remuneración es inexacta, se considerará medida de bonificación la remuneración al 30 de noviembre.

Compensación por tiempo de servicio. -La compensación por años de servicio es una figura legal que reduce los efectos negativos del desempleo. El Decreto Legislativo 650 regula el cálculo de este beneficio y su liquidación de conformidad con sus disposiciones.

El CTS se produce a partir del primer mes de iniciada la relación laboral. Por lo tanto, la fracción del mes se calcula como una trigésima parte y se paga al empleado dentro de los primeros 15 días de mayo y noviembre.

La compensación cobrable tiene en cuenta todos los conceptos que se consideran compensación regular.

Vacaciones anuales. - Según el artículo 10 del Decreto Legislativo 713, la antigüedad de servicio de todos los empleados pertenecientes al sistema general de trabajo es de d años.

Para acreditar válidamente su licencia, una jornada laboral válida es un mínimo de 4 horas regulares, descansos pre y posnatales, licencia médica o subsidio por accidentes laborales y días de huelga.

Las fechas de vacaciones se acuerdan entre el empleador y el empleado. Tenga en cuenta que debe tomar un descanso, es decir, debe tomar vacaciones después de un año de servicio, y es posible acortar sus vacaciones a un máximo de 15 días. Si un empleado no toma vacaciones, la ley penaliza al empleador y debe pagarle un salario mensual adicional por las vacaciones que no tomó.

Asignación Familiar. - La Asignación Familiar se paga mensualmente a los empleados con hijos menores de 18 años. Por su carácter remunerativo se incluye en el cálculo de otros servicios laborales. Este beneficio está regulado por la Ley 25129, que prevé el pago del 10% del salario mínimo legal vigente a los empleados que tengan a su cargo la crianza de hijos menores de edad o que se encuentren cursando estudios superiores.

Para mantener este beneficio, los empleados deben proporcionar evidencia de educación superior continua por hasta seis años adicionales después de alcanzar la mayoría de edad.

Seguro de Vida Ley. - Seguro obligatorio a partir de 2019 y cubre cualquier tipo de accidentes y enfermedades laborales. Este seguro debe contratarse a través de una compañía de seguros privada supervisada por la Dirección de Supervisión Bancaria y de Seguros.

Distribución de utilidades. - El artículo 29 de la Constitución señala que los trabajadores están en todo el derecho a participar en las utilidades de la empresa. Las empresas que obtienen ganancias en un año financiero y emplean a 20 o más empleados deben distribuir ganancias.

2.2.11. Conciliación

En principio, la mediación se originó en el derecho internacional público y es un símbolo de resolución de problemas entre países. La OIT cree que es la práctica de utilizar los servicios de un tercero neutral para ayudar a las partes en disputa a resolver sus diferencias y llegar a un acuerdo amistoso o una solución mutuamente acordada.

2.2.12. Desarrollo de audiencias

En estos procesos las audiencias en primer lugar según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 en el artículo 43 nos señala en primer inicio sobre el desarrollo de la audiencia de conciliación la cual se desarrolla de la siguiente manera:

La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inexisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. (Ley 29497, 2010)

2.2.13. Regulación de la sentencia

De acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N 29497

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

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

2.3. Marco conceptual

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

La sana crítica: Córdova (2011) citó a Cabanellas diciendo que la crítica de la salud se ha convertido en una fórmula legal que coloca la evaluación de la evidencia a la discreción judicial ponderada. Esto es muy similar a la evaluación judicial o la condena libre, como le llama Taruffo (2011), En este sistema se propugna que los jueces creen que el valor determinado de la prueba es ejecutado por el juez. El juez cree que es responsabilidad del juez analizar y evaluar la prueba con un criterio lógico y coherente, y sustentar sus razones para dar validez a la prueba. Tomar el examen.

Las máximas de la experiencia. Desde una perspectiva de los juristas en gran medida se le ha llegado a denominar, en su entonces como “definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia” (Stein, 1999); siendo que esas suposiciones debían estar bien adecuadas para ser validas en un caso en general, esto es de manera independiente a que se hayan aplicado y surgido en algunos casos específicos.

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

2.4. Hipótesis

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 035172019-0-2501-JR-LA-06. – Distrito Judicial Del Santa-Chimbote 2024 ambas son de rango muy alta, respectivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

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

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

3.1.2. Investigación cualitativa: La investigación se realizó en una perspectiva interpretativa y se centrará en comprender el significado de las acciones, especialmente las acciones humanas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo de la investigación se reflejó en el conjunto de datos; porque la identificación de indicadores variables en el objeto de investigación (frase); Aplicando el análisis, resultó rentable, además, el objeto en cuestión es un fenómeno, producto de la actividad humana que actúa ante los tribunales en nombre del Estado.

Entonces, obtener información implicaba interpretar oraciones para producir resultados. Este logro se reflejó en la realización de acciones sistemáticas: a) inmersión en el contexto relacionado con la sentencia (proceso); asegurar que sea examinado sistemática y exhaustivamente para comprender su origen b) volver a sumergir; en cada componente (frase) del propio objeto de investigación; Al llegar a cada una de sus secciones, míralas claramente para identificar la información (indicador variable).

3.1.3. Diseño

- No experimental: Porque se observó al objeto de estudio tal como está en la naturaleza, yendo en una tendencia a evolucionar en los hechos, lo cual nada tienen que ver con la voluntad del investigador.

- 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, citado por JARA, 2019, p. 100).
- Retrospectiva: “La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado” (Hernández, Fernández & Batista, Citado por JARA, 2019, p. 100).

En este estudio no se manipulo ninguna variable; Se aplicaron técnicas de observación y análisis de contenido al fenómeno (oración) en su estado normal; como apareció en la realidad. La única situación protegida fue la identidad de las personas nombradas en el texto de la decisión, a quienes se les entregó un código de identificación para reservar y proteger su identidad.

3.2. Unidad de análisis

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

La selección se puede realizar mediante métodos probabilísticos y no probabilísticos. Este estudio utilizó un procedimiento no probabilístico; es decir, "(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico adopta varias formas: muestreo basado en juicio o criterio del investigador, muestreo por cuotas y muestreo aleatorio (Arista, 1984; citado en Ñaupás, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013; p. 211).

En este trabajo la selección se realizó mediante muestreo no probabilístico; eso queda a criterio del investigador (según la dirección de la investigación). Según Casali y Mateu (2003), a esto se le llama muestreo no probabilístico o técnica de conveniencia; porque el mismo investigador determina las condiciones para la selección de la unidad de análisis.

En este estudio la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06., que trata sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Según Espinoza, (2019) la variable es la cualidad o propiedad de un objeto que es cambiante o mejorable de alguna manera y resume lo que se quiere conocer acerca del objeto de investigación.

En este trabajo, hay una variable (una variable) y la variable fue: la calidad de la sentencia de primer y segundo orden. La calidad se ha definido como: el conjunto de rasgos y características de un producto o servicio que le permiten satisfacer determinadas necesidades.

Legalmente, una declaración de calidad es una frase que indica que un conjunto de rasgos o características se definen en el desarrollo de fuentes para su contenido. En este estudio, las fuentes de donde se extrajeron los criterios (también llamados indicadores o parámetros) son una herramienta de recolección de datos denominada: Lista de verificación extraída de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales.

Centy (2006, p. 66) dice sobre los indicadores variables: 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 este trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles del contenido de la oración; expresar los requisitos o condiciones previstos en la ley y la constitución; cuáles son los aspectos específicos para los cuales se consultan fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales; Son iguales o están muy relacionados.

También; El número de indicadores para cada su dimensión de la variable fue sólo cinco, lo que facilita la administración de la metodología propuesta para este estudio; Además, esta condición ayudó a marcar la calidad esperada en cinco niveles o rangos, los cuales fueron: muy alta, alta, media, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos de valor, una calidad muy alta equivale a calidad general. es decir. si se cumplen todos los indicadores aprobados. Este nivel de calidad general sirve como punto de referencia para definir otros niveles. Cada uno está definido en un marco conceptual (Muñoz, 2014).

La operacionalización de la variable se representa en el: Anexo 3.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

Ávila, (2020) Destacan que el propósito de una herramienta de recopilación de datos es crear las condiciones para la medición. Los datos encarnan una abstracción del mundo real, sensorial, percibido directa o indirectamente por los sentidos, empírico, mensurable. En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado, mediante juicio de expertos consiste en la revisión de contenido y forma efectuada por profesionales expertos en un determinado tema.

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

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.

La representación del instrumento se encuentra en el **Anexo 4**.

3.5. Método de análisis de datos

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

consolidados para cada sentencia. (**Anexo 5**). Finalmente, los resultados se presentan en cuadros.

3.6. Aspectos éticos

De acuerdo con el reglamento de integridad científica en la investigación actualizado por el consejo universitario con resolución N° 0277-2024-CU-ULADECH católica de fecha 14 de marzo del 2024 nos dice que para realizar las actividades de investigación debemos considerar los siguientes principios: respeto y protección de los derechos de los intervinientes, cuidado del medio ambiente, libre participación por propia voluntad, beneficencia, No maleficencia, integridad y honestidad, justicia.

Los principios que incluimos en nuestra investigación son los siguientes:

1. Justicia:

Hellman (2022) nos dice sobre el principio de justicia que presenta una gran peculiaridad en la medida en que atribuye o concede competencia a un Estado para conocer y juzgar un delito sin necesidad de que exista vínculo alguno con los hechos enjuiciados desde el punto de vista del lugar de su comisión, así como respecto de la nacionalidad de los autores y/o de las víctimas e, incluso, respecto de los intereses o bienes jurídicos lesionados. El principio de justicia es, pues, un título jurisdiccional que otorga capacidad a los jueces y a los tribunales de un Estado para que actúen respecto de delitos cometidos por personas. Además, conviene indicar que para una válida articulación de aquél es necesario que los ilícitos que pretenden investigarse presenten una gravedad extrema y, por lo tanto, sean especialmente odiosos y atentatorios contra la humanidad y/o comunidad.

La palabra justicia designa un valor o virtud moral. La justicia es, por tanto, una parte de la moral; aquella parte que suele considerarse más intensamente social, porque la justicia implica siempre una relación externa entre dos o más personas.

2. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:

Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

3. Integridad y honestidad:

La integridad es la práctica de ser una persona respetuosa y honesta, vivir según nuestros valores y tomar decisiones positivas de manera consistente, incluso cuando nadie esté mirando. Si la integridad se trata de la verdad, entonces la integridad es actuar según principios, ser una persona honesta y respetuosa, vivir según nuestros valores y tomar decisiones positivas consistentes incluso cuando nadie está mirando. Si la honestidad se refiere a la verdad, entonces la integridad es actuar según principios.

También tenemos los principios que no estaríamos aplicando en dicha investigación:

1. **Principio del cuidado del medio ambiente:** no aplica porque este trabajo solamente se ven temas jurídicos.
2. **Libre participación por voluntad propia:** en este proyecto no lo aplicaríamos porque no mencionamos nombres de las personas involucradas en nuestra unidad de análisis.
3. **Principio beneficencia, no maleficencia:** este principio tampoco se aplicará en nuestra investigación ya que no existe ningún tipo de riesgo al bienestar de algún involucrado ya que nadie fue mencionado.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1:

Calidad de sentencia de primera instancia: pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

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

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

Fuente: expediente N° 03517-2019-0-2501JR-LA-06

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

Cuadro 2: Calidad de sentencia de segunda instancia: pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos.

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

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

Fuente: expediente N° 03517-2019-0-2501JR-LA-06

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

V. DISCUSIÓN

Los resultados revelan la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos el expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado especializado laboral. – distrito judicial del Santa - Chimbote, en el cual la pretensión del demandante fue que le reconozcan el pago de la compensación de tiempo de servicio de todo su record laboral, pago de gratificaciones de julio y diciembre y gratificaciones trucas, el pago de vacaciones dobles y vacaciones trucas; entre los fundamentos de hecho la parte demandada solicita se declara improcedente la demanda porque no existe relación entre los hechos expuestos en la demanda y el petitorio lo cual motivo a hacer un planteamiento judicial tramitado en la vía procedimental de un proceso Ordinario Laboral conforme lo señala la NLPT ley N° 29497, la decisión adoptada en primera instancia fue declarar infundada la demanda. La parte demandante interpone el recurso de apelación siendo su pretensión la revocatoria y en relación a esta pretensión la Corte Superior de Justicia del Santa decide confirmar.

Asimismo, en base a los datos recolectados se llegó a establecer que la calidad de ambas sentencias fue de rango muy alta respectivamente:

De acuerdo a la sentencia de primera instancia:

Muestra coherencia con la pretensión del demandante, los hechos presentados por las partes, claramente con la pretensión del demandado, aspectos específicos o puntos controvertidos base a los cuales se decide.

Los resultados determinan que la calidad de motivación del derecho y la motivación de los hechos fueron de rango muy alto respectivamente porque se probaron la fiabilidad de las pruebas y la valoración conjunta, se analizo los elementos de la relación laboral que invoca el demandante conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un trabajo de trabajo a plazo indeterminado, con relación a los documentales que adjunta no acredita la subordinación del actos, haciéndose una evaluación conjunta de los medios de prueba que adjunta el actor no logra acreditar haber laborado para la demandada bajo subordinación, ya que los medios de prueba que se ofrece como contrato de comisión mercantil, correos

electrónicos, no producen convicción a la suscrita con relación a la subordinación de su empleador, por lo que se puede entender que las funciones realizadas por el demandante fueron de manera autónoma, razón por la que no se llega a determinar la existencia de una subordinación que es elemento determinante para un contrato de trabajo. concluyendo entonces que en el presente proceso el demandante no ha cumplido con la carga de la prueba, establecida en el artículo 23.1° de la NLPT que señala con relación a la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren con su pretensión, en tal sentido no se acredita relación laboral entre el demandante y la demandada, acreditándose la existencia de un contrato mercantil entre las partes.

Se puede afirmar que, mirando la descripción de la revisión, la sentencia del primer caso tiene garantizada la tutela efectiva de la jurisdicción, porque luego de leer la sentencia, la "claridad", fácil de entender, no exagera mucho su uso. términos técnicos y legales que expresen claramente la decisión de cumplir con la pretensión.

De acuerdo a la sentencia de segunda instancia:

Respecto a la postura de las partes, se determinó los 5 parámetros previstos: la Claridad, evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante, el objeto de la impugnación evidenciándose la pretensión de quien formula la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la impugnación, Explicita los puntos controvertidos.

Respecto a la parte considerativa, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas habiéndose determinado los elementos del trabajo, se tiene como primer elemento la prestación de servicios lo cual el demandante no pudo probar porque existe un contrato mercantil donde en una de sus cláusulas indica que el comisionista no estará sujeto a subordinación o supervisión, ello porque determinaron libremente el cual tiene su protección en el artículo 1351° del Código Civil, por lo tanto el elemento de carácter personalísimo de la relación laboral no está acreditado, de manera que la relación entre el demandante (impugnante) y la empresa demandada fue de naturaleza mercantil y no laboral.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de sentencias de primera instancia y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente No. 03517-2019-0-2501-JR-LA-06, SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL-DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, CHIMBOTE. 2024, fueron de rango de muy alta y alta calidad respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango de muy alta calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados al presente estudio.

Fue emitida por el sexto juzgado especializado laboral, Chimbote - Distrito Judicial del Santa, donde se resolvió: Declarar infundada la demanda sobre pago de beneficios sociales interpuesta por B contra la empresa A

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta

La calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque 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 los puntos controvertidos o aspectos específicos

109 respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta.

La calidad de la motivación de los hechos fue de rango de alta; porque en su contenido se encontraron 4 de 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; mas no se ubicó la claridad.

La calidad de la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; mas no se ubicó la claridad.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta. La calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango alta, porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; mientras que 1: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

La calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Fue emitida por el sexto juzgado especializado laboral. – distrito judicial del Santa - Chimbote. 2024, donde se resolvió: Declaro infunda la apelación interpuesta por B a la empresa Rnw (A), sobre Pago de Compensación por Tiempo de Servicios de todo su record laboral; pago de Gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones trucas, el pago de Vacaciones dobles y vacaciones trucas; Intereses Legales, sin la condena del pago costas y

costas del proceso, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa, dejando a salvo su derecho para hacerlo valer conforme a Ley, sin costas a pagar por el demandante

Se determinó que su calidad fue de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta.

La calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró. La calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 4 de los 5 parámetros: la claridad; mientras que: evidencia el objeto de la tacha y evidencia y resuelve la queja; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante. Más no se observa claridad en la resolución de la tacha.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango alta.

La calidad de la motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; 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; mas no se ubicó la claridad.

La calidad de la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretarlas normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; mas no la claridad.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos que los administradores judiciales conozcan y comprendan claramente los criterios de calidad de las sentencias especificados en el artículo 70 de la Ley de la Profesión Judicial; Los jueces especiales deben tener esto en cuenta al tomar decisiones.

Antes de dictar decisión, el juez debe comprender y describir claramente el tipo de cuestión a resolver, ya sea una cuestión de hecho que requiere discusión, prueba, interpretación o calificación jurídica. De los hechos a discutir, de la prueba, de la interpretación o de la calificación jurídica, es necesario saber si el tema es simple, difícil para que así pueda tomar una buena decisión en la sentencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almada, L, C (2016). titulado la protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad. (tesis para optar título en derecho). Universitat de Barcelona, España.
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS.pdf
- Baltonano, G, P (2018). *Indemnización por Despido Arbitrario* (trabajo de Suficiencia Profesional para Obtener Título de Abogado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9852_/Tesis_58676.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrenechea, P, J (2017). “*MEJORA DE PROCESO DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES DE UNA EMPRESA DE ENTRETENIMIENTO A NIVEL 35 NACIONAL REALIZADO EN EL AÑO 2016.*”
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11159/Barrenechea%20Panduro%2c%20Julio%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, B.A(2008). *Manual práctico de contratación laboral. Cómo formalizar el contrato.* Madrid: editorial lex nova.
<https://books.google.com.pe/books?id=uOzkyLjmlEkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bermúdez, k. (2019). *La realidad del contrato de trabajo y su situación en Sudamérica.* Bogotá.
<https://books.google.com.pe/books?id=4wPYDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- C. legislación – ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION++Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
- Colombo, J. (1997). *Los actos procesales.* Chile: Editorial Jurídica de Chile.
<https://books.google.com.pe/books?id=L48Wpj8aWQ4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica.* Magister SAC. Consultores Asociados.

<https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona.
[http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.

Expediente N° 03517-2019-0-501-JR-LA-06; Sexto Juzgado Especializado Laboral, Distrito Judicial del Santa.

Flores y Yañez (2020), *Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020*.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1806/TESIS%20YA%c3%91EZ%20y%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, A. (2018). *Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Editorial San Marcos. Tercera edición.

Hellman Moreno, J. (2022). *El principio de justicia universal en la persecución e investigación de crímenes internacionales: un análisis jurídico comparado: (1 ed.)*. Barcelona, J.M. BOSCH EDITOR.
<https://elibro.net/es/ereader/uladech/224651?page=15>.

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

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

Lacalle, G.G (2016). *El contrato de trabajo (Gestión de recursos humanos)*. Madrid. Editorial: editex.
<https://books.google.com.pe/books?id=qq9cDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+el+contrato+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiR046DpJvpAhXkQd8KHcFFAwMQ6AEIJzAA#v=onepage&q=que%20es%20el%20contrato%20de%20trabajo&f=false>

- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9.* (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Mamani, C, M (2016). “TERCERIZACIÓN LABORAL EN EL BIENESTAR DEL PERSONAL CONTRATADO PARA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN SALUD DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN – 2015” (PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL). Universidad Nacional de altiplano, Puno, Perú.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4223/Mamani_Condori_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, J. Araufe, A. Carril, X (2006). *Derecho al trabajo*. España: Editorial Gesbiblo.
<https://books.google.com.pe/books?id=XcgaupphGH8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false> Mejía,
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299.
- Moreno, M. (2018). *Justicia: problema y soluciones*. Actualidad. Recuperado el 16 de febrero de 2019.
<https://www.larepublica.co/analisis/gustavo-morenomontalvo2565659/justicia-problemas-y-soluciones-2590440>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Palacios, c y Eusebio, L. (2018). “*CRITERIOS PARA DETERMINAR EL MONTO INDEMNIZATORIO COMO CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA 2016-2017*” (Tesis para obtener el título de abogada). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Peru.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32011/Palacios_CCSEusebio_RLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pereira, A.H. (2011). Derecho Procesal del Trabajo. Santiago de Chile: Editorial jurídica de Chile.
<https://books.google.com.pe/books?id=c3SCRPEhg1kC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ramos (2019), *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y otros, en el expediente n 00754 2014 0 2001 Jr. la 01 del distrito judicial de Piura 2019.*
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000048969>
- Rioja Bermúdez, A. (2017). La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes. Lp. Pasión por el Derecho.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.*
https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-joseacutesupo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Silva, B, E (2017). Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador (Programa de Maestría Profesional en Derecho de la Empresa). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5525/1/T2211MDEM-Silva-Inconstitucionalidad.pdf>
- Talledo (2019), *calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales; expediente n° 03283-2013-0-2501-jr-la03; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2019.*
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000050072>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Administración de Justicia en el Perú. Aprobada por Resolución N° 011-2019- CU-ULADECH Católica. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH católica

Valderrama, L. (2018). Régimen Laboral Explicado. Lima: Gaceta Jurídica.

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

V. ferro (2020). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Editorial de la PUCP.
https://books.google.com.pe/books?id=5H3ZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Valenzuela (2020), *Enfoque actual de la motivación de las sentencias*
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/2103/2060>

A N E X O S

ANEXO 1: LA MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS EN EL EXPEDIENTE N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE. 2024

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente e N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06. Sexto juzgado especializado laboral. Chimbote – Distrito judicial del Santa, Ancash, Perú. 2024?	Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06. Sexto juzgado especializado laboral. Chimbote – Distrito judicial del Santa, Ancash, Perú. 2024?	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06. Sexto juzgado especializado laboral. Chimbote – Distrito judicial del Santa, Ancash, Perú. 2024., ambas son de rango muy alta, respectivamente.	<p>Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo</p> <p>Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transversal</p> <p>Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido</p> <p>Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo</p> <p>Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial.</p>
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	<p>Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo contencioso, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias. La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia.</p>

	<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>	
--	---	--	---	--

**ANEXO 2. SENTENCIAS EXAMINADAS – EVIDENCIA DE LA VARIABLE EN ESTUDIO
ANEXOS**

Sentencia de primera instancia

EXPEDIENTE: 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

JUEZ: D

ESPECIALISTA: E

DEMANDADO: A

DEMANDANTE: B

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES.

Chimbote, veintinueve de noviembre del año dos mil diecinueve. - VISTOS: Dado cuenta con los actuados, habiéndose realizado audiencia de Conciliación con Juzgamiento Anticipado, conforme se encuentra registrado en audio y video, es el estado del proceso sentenciar.

I.- PARTE EXPOSITIVA:

Pretensión

El demandante B interpone demanda contra la Empresa A. sobre Pago de Compensación por tiempo de Servicios de todo su record laboral; Pago de gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas, el pago de vacaciones dobles y vacaciones truncas; más el pago de intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, más el pago de costas y costos del proceso.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SEXTO JUZGADO DE TRABAJO -
NLPT

Fundamentos de la demanda:

1.- Que la fecha de ingreso fue el 09 de abril del 2008, puesto el trabajo comisionista, remuneración mensual de S/. 3,000.00 percibida a la fecha de cese que fue el 08 de agosto del 2019.

2.- Señala que su relación de trabajo, lo ha realizado en FORMA PERSONAL, Y BAJO SUBORDINACION Y DEPENDENCIA, pues todos los días del año al inicio de la mañana tenía comunicación telefónica con diferentes jefes el cual me asignaban las labores del día, así como también al terminar el día por la tarde tenía que dar cuenta de mis labores, es decir, tenía que hacer los depósitos a la cuenta bancaria de la demandada del dinero que recogía de diversos clientes, lo que significa, que siempre he TENIDO UN JEFE INMEDIATO SUPERIOR Y QUE LA LABOR QUE REALIZABA BAJO SUPERVISION, a quien reportaba mis actuaciones y lo realizaba dentro de un HORARIO PRE ESTABLECIDO, tal como lo acredita con los reportes que se adjunta.

3.- Durante el inicio de mi relación laboral, he venido laboralmente en forma DIARIA E INTERRUMPIDA desde el primer día de labores hasta la fecha de mi cese, no habiendo faltado a las labores encomendadas en ninguna oportunidad, es mas en diversas oportunidades y como se puede verificar de las Guías de Remisión de la demandada se aprecia que el recurrente también hacia labores de recepción y entrega de los productos enviados desde la ciudad de Lima a fin de hacerle entrega a los clientes de la demandada, con ellos se acredita que la labor del actor siempre estaba bajo la SUPERVICION de la demanda, con la cual consideramos que la prestación de servicios del actor se ha realizado dentro de un contexto netamente laboral.

4.- Precisa que, al inicio de mi relación laboral con la demanda me hizo firmar un Contrato de Comisión Mercantil, es decir, para hacer la labor de cobrador de la demanda, el recaudo y posteriormente el depósito del pago a la cuenta bancaria de la demanda, conforme la consigna en la cláusula Tercera del contrato que se adjunta.

5.- Señala que la labor realizado por el actor cumple con los requisitos esenciales de un contrato de trabajo, es decir, existe la Prestación de Servicios, Remuneraciones y la Subordinación, por ende, le corresponde el pago de sus beneficios sociales desde la fecha que inicio sus labores hasta la fecha de cese, razón por la cual, le corresponde los beneficios sociales que demanda y le corresponden conforme lo detalla.

Admisión de la demanda: Mediante resolución número uno, obrante a folios 34/36 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, notificada la demandada según constancia de notificación de folios 38.

Contestación de la demanda:

1.- Entre los fundamentos de hecho la demandada solicita se declare improcedente la demanda, de conformidad con el numeral 5 del artículo 427 del TUO del Código Procesal Civil, toda vez que, en el presente caso, no existe la más mínima conexión entre los hechos expuestos en la demanda y en el petitorio de ésta. Asimismo, hace hincapié en que dichos hechos alegados por el actor no son positivizados en el capítulo IV de la demanda, lo que nuevamente evidencia la inexistencia de conexión lógica entre los hechos expuestos en la demanda, el petitorio de esta, y los fundamentos jurídicos que lo deberían respaldar.

2.- La improcedencia de la demanda en los casos de falta de conexión entre los hechos y el petitorio ya ha sido materia de pronunciamientos judiciales similares previos, sin duda alguna, esto sirve como ejemplo para que su Despacho advierta la clara improcedencia de la demanda cuando se pretenden argumentar hechos que no resultan coherentes con el petitorio.

3.- Señala que su representada no ha incumplido con ningún dispositivo legal, pues su actuar ha sido en todo momento acorde al derecho, y en consecuencia no existió ninguna relación laboral con el señor Rodríguez, que justifique las absurdas pretensiones de pago de Beneficios Sociales. Los argumentos expuestos por el demandante resultan carentes de toda veracidad; los elementos de hecho vinculados al desarrollo de su relación civil han sido maliciosamente descritos con la intención de obtener ilegítimamente los conceptos que demanda mediante la presente acción.

4.- Señala que es sabido entre las partes existió únicamente una relación civil. Sin embargo, es necesario precisar que los servicios prestados por el demandante no solo correspondieron a una relación civil, completamente ajena a la legislación laboral, sino que además el demandante, en ningún momento ha acreditado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para percibir los beneficios sociales que absurdamente demanda, el demandante no acredita la presencia conjunta de los tres elementos indispensables que caracterizan toda relación laboral, a saber a) prestación personal, b) subordinación y c) remuneración.

5.- El demandante no mantuvo un vínculo laboral con nuestra representada, sino por el contrario prestó servicios de manera independiente durante la vigencia del contrato de comisión mercantil hasta la fecha en la cual operó el término de su prestación de servicios y de igual forma, a través de la empresa Cobranzas y Servicios Múltiples J & YA S.A.C. de la cual era representante. Esta prestación de servicios no se encontró sujeta a subordinación frente a nuestra representada, así como tampoco a la obligación de seguir directivas, pues el demandante tenía plena libertad de prestar los servicios contratados de acuerdo con su propia voluntad y de la forma como estime conveniente.

6.- Lo expuesto se encuentra plenamente acreditado por la inexistencia de documentos alguno a través del cual el actor pueda demostrar la supuesta subordinación a la que habría estado sujeto, como por ejemplos la existencia de órdenes directas, sanciones, descuentos, otorgamientos de correo electrónico, entre otros, el señor A desarrollaba sus actividades sin estar sujeto a subordinación frente a nuestra empresa.

7.- Señala que se tenga en cuenta que el demandante mantuvo un vínculo comercial de prestación de servicios con nuestra representada, en virtud del cual prestó los servicios independientes antes descritos, entre otros argumentos que señala. Audiencia de Conciliación: Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 100/101, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones tanto en su demanda como en su contestación de demanda. Se fija las pretensiones materia de juicio y se señala que se aplicará Juzgamiento Anticipado.

Juzgamiento Anticipado.

Estando a la pretensión del actor, se advierte que la pretensión de la actora es de puro derecho, por lo que en aplicación del último párrafo del artículo 43 de la Ley N° 29497, se dispone el Juzgamiento Anticipado del proceso, concediéndole el uso de la palabra al demandante y la demandada para que expongan sus alegatos respectivos; en dicho acto la suscrita **RESERVA SU FALLO**, asimismo notifica a las partes para que concurran a recabar la sentencia física, la misma que por resolución dos, ha sido reprogramada ante la huelga nacional indefinida de los trabajadores del Poder Judicial desde el 21 de noviembre del 2019, habiéndose levantado en la fecha la mencionada huelga de los trabajadores judiciales, por lo que de conformidad con los

artículos 44 de la Ley N° 29497, ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: El proceso judicial.

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a la relación laboral.

El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.

TERCERO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios

sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

CUARTO: El Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23° de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República.

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

SEXTO: Con relación a la improcedencia de la demanda.

La demandada argumenta que la demanda del actor resulta improcedente, toda vez que advierte falta de conexión entre los hechos y el petitorio ya ha sido materia de pronunciamientos judiciales similares previos, sin duda alguna, esto sirve como ejemplo para que su Despacho advierta la clara improcedencia de la demanda cuando se pretenden argumentar hechos que no resultan coherentes con el petitorio. Al respecto revisada la demanda se advierte que el actor demanda el Pago de Compensación por tiempo de Servicios de todo su record laboral; Pago de gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas, el pago de vacaciones dobles y vacaciones truncas; más el pago de intereses legales, ello en mérito a la relación laboral que ha tenido con la demandada, en dicho contexto en el tema de fondo, al evaluar los medios de pruebas presentadas por las partes, se verifica si efectivamente existió o no relación laboral como lo indica el demandante, por lo que la solicitud de improcedencia de la demandada resulta infundada.

SÉPTIMO: Pretensiones materia de juicio.

Conforme se aprecia del acta de la audiencia de conciliación con juzgamiento anticipado obrante de folios 100/101, las pretensiones materia de juicio son determinar si le corresponde o no se le reconozca al actor: 1) Pago de Compensación por tiempo de Servicios de todo su record laboral; Pago de gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas, el pago de vacaciones dobles y vacaciones truncas y 2) más el pago de intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, más costas y costos del proceso; conforme también se encuentra registrado en audio y video.

OCTAVO: Argumento de defensa de las partes.

La parte demandante señala que su relación de trabajo, lo ha realizado en forma personal, y bajo subordinación y dependencia, pues todos los días del año al inicio de la mañana tenía comunicación telefónica con diferentes jefes el cual me asignaban las labores del día, así como también al terminar el día por la tarde tenía que dar cuenta de mis labores, que siempre ha tenido un jefe inmediato superior y que la labor que realizaba bajo supervisión, a quien reportaba mis actuaciones y lo realizaba dentro de un horario pre establecido. Señala que durante el inicio de mi relación laboral, he venido laboralmente en forma DIARIA E INTERRUMPIDA desde el primer día de labores hasta la fecha de mi cese, no habiendo faltado a las labores encomendadas en ninguna oportunidad, es mas en diversas oportunidades

y como se puede verificar de las Guías de Remisión de la demandada se aprecia que el recurrente también hacia labores de recepción y entrega de los productos enviados desde la ciudad de Lima a fin de hacerle entrega a los clientes de la demandada, con ellos se acredita que la labor del actor siempre estaba bajo la SUPERVISION de la demanda, con la cual consideramos que la prestación de servicios del actor se ha realizado dentro de un contexto netamente laboral. Señala que la labor realizado por el actor cumple con los requisitos esenciales de un contrato de trabajo, es decir, existe la Prestación de Servicios, Remuneraciones y la Subordinación, por ende, le corresponde el pago de sus beneficios sociales desde la fecha que inicio sus labores hasta la fecha de cese.

Por su parte la demandada señala que lo manifestado por el demandante carece de toda veracidad; los elementos de hecho vinculados al desarrollo de su relación civil han sido maliciosamente descritos con la intención de obtener ilegítimamente los conceptos que demanda mediante la presente acción. Señala que es sabido entre las partes existió únicamente una relación civil. Precisa que los servicios prestados por el demandante no solo correspondieron a una relación civil, completamente ajena a la legislación laboral, sino que además el demandante, en ningún momento ha acreditado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para percibir los beneficios sociales que absurdamente demanda, el demandante no acredita la presencia conjunta de los tres elementos indispensables que caracterizan toda relación laboral, a saber a) prestación personal, b) subordinación y c) remuneración. El demandante no mantuvo un vínculo laboral con nuestra representada, sino por el contrario prestó servicios de manera independiente durante la vigencia del contrato de comisión mercantil hasta la fecha en la cual operó el término de su prestación de servicios y de igual forma, a través de la empresa Cobranzas y Servicios Múltiples J & YA S.A.C. de la cual era representante. Esta prestación de servicios no se encontró sujeta a subordinación frente a nuestra representada, así como tampoco a la obligación de seguir directivas, pues el demandante tenía plena libertad de prestar los servicios contratados de acuerdo con su propia voluntad y de la forma como estime conveniente. Señala que se tenga en cuenta que el demandante mantuvo un vínculo comercial de prestación de servicios con nuestra representada, en virtud del cual prestó los servicios independientes antes descritos y demás que señala.

NOVENO: De los elementos de la relación laboral.

Para verificar la existencia del vínculo laboral; se debe tener presente que la existencia de una relación laboral, comprende la acreditación del concurso de la prestación personal subordinado y remunerado², pues concurriendo estos elementos, según lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; al respecto el Tribunal Constitucional establece; “Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración.”³; y para los efectos de identificar estos elementos, el mismo Tribunal Constitucional⁴ ha señalado “en virtud del principio de primacía de la realidad - que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos -”, principio que exige un minucioso análisis de los documentos que permita diferenciar lo que acontece en la realidad de aquello que se presenta de manera encubierta, para que tal evaluación nos lleve a concluir, sin ninguna duda, que los elementos típicos de un contrato de trabajo se configuran, pues sólo de esta manera se podrá afirmar con absoluta certeza que nos encontramos ante una relación laboral, por lo que en el caso de autos corresponde verificar si se configuran los elementos de la relación laboral, lo que se pasa a analizar.

DÉCIMO: Con relación al Contrato de Comisión Mercantil.

Conforme se verifica a fojas 15/18, obra el contrato de Comisión Mercantil, de fecha 09 de abril del año 2008, celebrado entre la demandada A y el demandante B, en el cual se advierte que las partes en mención celebran el contrato de Comisión Mercantil, donde en su CLÁUSULA PRIMERA se señala “LA COMITENTE es una empresa dedicada a la compra, venta importación y distribución de toda clase de bienes, realizando las citadas operaciones comerciales tanto al contrato contado como al crédito.

EL COMISIONISTA es una persona natural dedicada de manera habitual a realizar actividades de mediación, dentro de las cuales destacan cobranzas comerciales”,

En la CLÁUSULA TERCERA señala “EL COMISIONISTA acepta el encargo conferido y conviene con LA COMITENTE que siendo éste un contrato de Comisión Mercantil, se regirá por lo dispuesto en los artículos 237° y siguientes del Código de Comercio, por lo que EL COMISIONISTA no estará sujeto a subordinación, horario fijo o mínimo, directivas de parte de la COMITENTE para el desempeño de su labor, o asistencia diaria u obligatoria, salvo en las fechas en que deba informar a LA COMITENTE del éxito de las gestiones realizadas, así como de entregar el resultado de las cobranzas efectuadas.

Así mismo, acuerdan que EL COMISIONISTA prestará su asistencia comercial con absoluta independencia y plena libertad cuando LA COMITENTE lo solicite, para lo cual emplazará el tiempo necesario que la complejidad de las cobranzas amerite.

En consecuencia, queda expresamente convenido que la relación COMITENTE – COMISIONISTA que este contrato origina no genera ninguna relación laboral entre las partes”.

DECIMO PRIMERO: Con relación al Contrato de Comisión.

El Contrato de Comisión es el realizado entre dos comerciantes o entre un comerciante y otra persona, por el que una de las partes (el comisionista) se obliga a realizar por encargo y cuenta de la otra (comitente) una o varias operaciones mercantiles. Suele utilizarse especialmente en operaciones de compraventa y transporte.

Este tipo de contrato está regulado en el Código de Comercio, en el artículo 237 y siguientes. Al respecto el artículo 237 prescribe “Comisión mercantil. Se reputará comisión mercantil el mandato, cuando tenga por objeto un acto u operación de comercio, y sea comerciante o agente mediador del comercio el comitente o el comisionista”.

Nótese que, en éste tipo de contrato, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado. El Comisionista se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata. Entre otras características del Contrato de Comisión Mercantil, conforme se ha indicado en el contrato, que la relación COMITENTE – COMISIONISTA no genera ninguna relación laboral entre las partes, no existe subordinación, el comisionista no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices

emanadas de su comitente, muchos menos, dicho comisionista puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

DÉCIMO SEGUNDO: Analizando los elementos de la relación laboral que invoca el actor.

Conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece; “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)”; así, la prestación personal, supone la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, es decir será brindada en forma personalísima; la remuneración constituye el elemento objetivo del contrato de trabajo y es la retribución efectiva en dinero o especie que realiza el empleador por el trabajo realizado; y la subordinación implica necesariamente la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción atribuibles al empleador.

Respecto a la prestación de servicios en forma personal, se advierte que mediante contrato de Comisión Mercantil, se contrata al actor para que realice actividades de mediación, dentro de las cuales destacan cobranzas comerciales, el cual se indica el actor lo hace en forma personal.

Con relación a la Subordinación, conforme lo ha señalado el actor en el postulatorio y en la audiencia de Juzgamiento realizaba labores de cobranza para la demandada. Así mismo si bien el actor presenta correos con el cual acredita que la demandada a través de sus funcionarios le impartían órdenes específicas al actor a fin de que cumpla con las órdenes encomendadas; al respecto revisados los correos que obran en autos de fojas 19/23 se advierte que son coordinaciones entre el demandante y los funcionarios de la demandada, no acreditándose con ello la subordinación que indica el actor; lo cual también sucede con las guías de remisión presentadas por el actor, con las cuales no acredita su relación laborar con la demandada.

Con relación a las documentales que adjunta no acredita la subordinación del actor; haciendo una evaluación conjunta de los medios de prueba que adjunta el actor no logra acreditar haber laborado para la demandada bajo subordinación, ya que los medios de prueba que se ofrece como contrato de comisión mercantil, correos electrónicos, no producen convicción a la suscrita con relación a la subordinación que invoca el actor, no se acredita que el actor, hubiera estado bajo subordinación, supervisión y predisposición de su empleador, por lo que

se puede colegir que las funciones realizadas por el demandante fueron prestados de manera autónoma, ya que se advierte que el actor no se encontraba, bajo la supervisión y control de la demandada en mención, razón por la que no se llega a determinar la existencia de una subordinación, elemento determinante para la existencia de relación laboral.

Asimismo, respecto a la retribución mensual, conforme se verifica del contrato (en su cláusula cuarta) las partes acuerdan cómo será la retribución del actor, el señala que será sobre la base del porcentaje establecido en la escala de comisiones adjunta y que forma parte integrante del contrato; en dicho contexto se advierte que el actor percibe su comisión en base a porcentajes que está establecido en la escala de comisiones, no percibiendo una remuneración como lo pretende hacer notar el demandante.

Para que exista relación laboral tiene que existir de manera simultánea los tres elementos de la relación laboral, en el caso de autos, conforme se ha señalado el actor no logra acreditar la existencia de la subordinación, si bien es cierto el actor presenta correos electrónicos, con ellos no acredita la subordinación que manifiesta haber tenido el actor con la demandada; por lo que no se pueden configurar así los tres elementos de una relación laboral (prestación personal, subordinación y retribución); concluyendo entonces en el presente proceso el actor, no ha cumplido con la carga de la prueba, establecida en el artículo 23.1.º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala con relación a la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, en tal sentido en autos no se acredita relación laboral entre el actor y la demandada, acreditándose la existencia de un contrato mercantil entre las partes, el mismo que es regulado por el Código de Comercio.

DECIMO TERCERO: Con relación al pago de beneficios sociales. Conforme se ha señalado en el contrato de comisión mercantil celebrado entre el actor con la demandada, las partes han acordado en el último párrafo de la cláusula

TERCERA que “Queda expresamente convenido que la relación COMITENTE – COMISIONISTA que este contrato origina no genera ninguna relación laboral entre las partes”, en dicho contexto al no haber relación laboral entre las partes tampoco le corresponde los beneficios sociales que se demandan, los mismos que corresponde se declare infundados.

DÉCIMO CUARTO: De los intereses legales y costas del proceso. Conforme lo señala el último párrafo del artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo N°

29497 “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”; y teniendo en cuenta que la pretensión de la parte demandante no ha sido amparada, respecto de la pretensión principal, en consecuencia, siguiendo la alegación “de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal”, deberá declararse infundado respecto el pago de los intereses legales, sin condena de costos y costas procesales. Exonerándose al actor el pago de las costas y costos del proceso, por haber tenido razones suficientes para demandar.

III.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley N° 29497, Administrando Justicia a nombre de la Nación la Juez del Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa,

FALLA: DECLARANDO INFUNDADA LA DEMANDA interpuesta por B contra la demandada A. sobre PAGO DE PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS DE TODO SU RECORD LABORAL; PAGO DE GRATIFICACIONES DE JULIO Y DICIEMBRE, GRATIFICACIONES TRUNCAS, EL PAGO DE VACACIONES DOBLES Y VACACIONES TRUNCAS; INTERESES

LEGALES, sin la condena del pago costas y costas del proceso y ASI MISMO RESULTA INFUNDADA LA SOLICITUD DE

IMPROCEDENCIA de la demanda solicitada por la demandada. Consentida o Ejecutoriada que sea la presente resolución EJECÚTESE, luego en su oportunidad

ARCHÍVESE en el modo y forma de ley. NOTIFÍQUESE. -

Sentencia de segunda instancia

EXPEDIENTE: 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O

INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

RELATOR: C

DEMANDADO: A

DEMANDANTE: B

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NÚMERO: SIETE

Chimbote, veintiocho de febrero del

dosmil veinte. - I. ASUNTO:

Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la resolución número TRES, de fecha veintinueve de noviembre del dos mil diecinueve, de fojas ciento cuatro a ciento catorce, que declara INFUNDADA la demanda interpuesta por B contra A sobre Pago de Compensación por Tiempo de Servicios de todo su record laboral; pago de Gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas, el pago de Vacaciones dobles y vacaciones truncas; Intereses Legales, sin la condena del pago costas y costas del proceso.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO:

El demandante, al impugnar la Sentencia contenida en la resolución TRES, sostiene que:

- i) El contrato mercantil, no es más que una forma de encubrimiento del verdadero vínculo, más si la demandada no ha negado la existencia de una relación jurídica, habiéndose dado la subordinación, sin embargo, el A que considera "coordinación" a las conversaciones que tenía el demandante y el comitente respecto a sus actuaciones de comisionista; sin embargo, éstas no eran más que órdenes directas.
- ii) De los correos electrónicos, guías de remisión y las conversaciones de whatsapp se evidencia que el demandante no actuaba en forma libre e independiente, sino que estaba sujeto a las designaciones de órdenes de su actuar diario, recibía órdenes de las rutas de cobro que realizaba todos los días, de parte de la demandada mediante supervisor, estando presente la subordinación, este supervisor solicitaba un mejor desempeño de sus actividades de

cobranzas, al estar siempre monitoreados. iii) Asimismo, el fotocheck otorgado por la demandada al demandante delata un rasgo de laboralidad, no propios de una relación mercantil o civil.

III.- CONSIDERACIONES DE LA SALA LABORAL TRANSITORIA:

Del recurso de apelación

1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

2. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”

Análisis del caso:

3. Atendiendo a los agravios planteados por el actor, y en razón que el cuestionamiento es por la naturaleza de las labores prestadas, que se sustentan en la suscripción de contratos mercantiles y por ende sujeto a las normas del Código Civil, así como por las labores realizadas, corresponde determinarse, conforme lo aportado por las partes a nivel documentario, así como la confrontación de posiciones recogidas en la audiencia de conciliación, si este tipo de contratación se desnaturalizó, dando como consecuencia el otorgamiento de beneficios sociales reclamados, debe dilucidarse dicha controversia. Del contrato de comisión mercantil:

4. El contrato de comisión mercantil, o de comisión, es una figura contractual de naturaleza civil que tiene como finalidad la realización de operaciones comerciales, y es suscrito entre uno o más comerciantes y un tercer agente (comisionista), siendo el

comisionista el encargado en nombre propio del comerciante de realizar la prestación encomendada. En ese sentido, el Código de Comercio en su artículo 50° establece que “Los contratos mercantiles, en todo lo relativo a sus requisitos, modificaciones, excepciones, interpretación y extinción, y capacidad de los contratantes, se regirán en todo lo que no se halle expresamente establecido en este Código o en leyes especiales, por las reglas del derecho común”; asimismo, en lo concerniente a su eficacia, el artículo 51° prevé “Serán válidos y producirán obligación y acción en juicio los contratos mercantiles, cualesquiera que sean la forma y el idioma en que se celebren, la clase a que correspondan y la cantidad que tengan por objeto, con tal que conste su existencia por algunos de los medios que el derecho civil tenga establecidos”; en tanto que, el artículo 237° señala que “Se reputará comisión mercantil el mandato, cuando tenga por objeto un acto u operación de comercio, y sea comerciante o agente mediador del comercio el comitente o el comisionista”.

Elementos del contrato de trabajo

5. El contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación personal, remuneración y subordinación, los mismos no sólo se encuentran reconocidos uniformemente por la jurisprudencia y la doctrina laborales, sino por el ordenamiento positivo y en este caso se extrae el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el fundamento 2 de la STC N° 1869-2004-AA/TC y la STC N° 19442002-

AA/TC, acorde con esta normatividad laboral, señala: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”, bajo tal premisa debe evaluarse la relación contractual entre el demandante y la demandada.

De la prestación personal

6. La prestación personal de servicios como muy bien define SANGUINETI, Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo. Ed.

Cuzco, Lima, 1987, pp 424 426, es “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae) la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”; es decir, la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personal -“intuitu personae (...)” y no puede ser delegada a un tercero y debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni menos aún transferirla en todo o en parte a un tercero; que en este sentido el trabajador siempre es una persona natural, a diferencia del empleador que puede ser persona natural o jurídica; en cambio, en los contratos de locación de servicios regulado por el Código Civil, podrían ser personas naturales o jurídicas y contar con auxiliares o sustitutos a su cargo, en este sentido, en esta clase de contratos la prestación personal del servicio tampoco es un elemento esencial, como lo es en los contratos de trabajo.

De la remuneración

7. Por otro lado, la prestación de servicios debe ser remunerada, entendiéndose por la remuneración como una obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. En decir, el contrato de trabajo es oneroso y no gratuito. Tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicios y de obra, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto quiere decir que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quién es titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución, siendo así es un elemento esencial del contrato de trabajo.

De la subordinación

8. Finalmente, como muy bien señala Jorge Toyama Miyagusiku en su artículo “El Principio de Primacía de la Realidad en las Sentencias del Tribunal Constitucional” publicado en la obra: Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Provisional” editado por Academia de la Magistratura, Primera Edición, Lima, Perú, octubre de 2004, pp 37, al definir la subordinación como elemento diferenciador entre locación de servicios y contrato de trabajo, dice: “Este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que él constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios en este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios, sin perjuicio de un trabajo por

cuenta ajena”; en este sentido, la subordinación implica la presencia de las facultades: directriz, fiscalización y disciplinaria que tiene el empleador frente a un trabajador, las mismas que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente; y el subordinado está en la obligación de acatar las órdenes impartidas por el empleador, siendo algunos de los rasgos, las diferencias entre contrato de locación de servicios con los contrato de trabajo.

9. En otras palabras, la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, de otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículos 4° y 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios regulados por el Derecho Civil o Mercantil, existe autonomía, conforme los artículos 1764° y 1771° del Código Civil.

Primacía de la Realidad

10. Entre los principios rectores del derecho del trabajo, se encuentra el principio de Primacía de la Realidad, por el cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos, desde esta óptica dentro de este marco doctrinal y legal se debe analizar los hechos expuestos por el demandante, quién manifiesta, que la relación que mantuvo con la demandada fue una relación de trabajo porque en realidad presentaban los elementos esenciales del contrato de trabajo antes referidos o por el contrario fue de naturaleza civil o comercial, como sostiene la demandada.

Rasgos sintomáticos de laboralidad:

11. Por otro lado, en la sentencia recaída en el expediente N° 02069-2009PA/TC, de fecha 25 del mes de marzo de 2010, en el fundamento cuatro, el Tribunal Constitucional señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, para lo cual debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad, que a continuación se detalla:

“a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.”(sic.). En consecuencia, acorde con esta sentencia del Tribunal Constitucional, también debe analizar la naturaleza jurídica de la prestación de servicios del demandante favor de las demandadas.

Carga de la prueba

12. El artículo 196° del Código Procesal Civil señala que las partes deben probar los hechos que configuran su pretensión y en materia laboral, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado conforme el artículo 23.2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral; del mismo modo, de acuerdo a la distribución de la carga probatoria establecida en el nuevo proceso laboral, el empleador demandado debe probar el estado del vínculo laboral, conforme el artículo 23.4 c) de la Ley 29497, es decir, la prestación autónoma de servicios si fuere el caso.

Presunción legal de laboralidad:

13. Se tiene que el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo”; y el Contrato de Trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez, se encuentra obligado a pagar a favor de aquel una remuneración. El elemento determinante, característico y diferenciador del Contrato de Trabajo en relación con el Contrato de Locación de Servicios, es la subordinación del trabajador con respecto a su empleador, la cual le otorga a este última la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices con relación al trabajo para el cual fue contratado (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario); consiguientemente en el caso de impartirse órdenes a quien presta servicios o la fijación de un

horario u otros, indubitadamente se estará ante un Contrato de Trabajo, así se le haya dado la denominación de Contrato de Locación de Servicios u de otra naturaleza; al respecto el Tribunal Constitucional con referencia al Contrato Realidad señala “Con relación al principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos⁶”. Por lo tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos civiles suscritos por el demandante, con lo que se pretendería esconder una relación laboral a plazo indeterminado. En este sentido, también se debe analizar el caso, a partir de este principio del derecho laboral.

Análisis del caso en concreto:

14. Habiendo determinado los elementos del contrato de trabajo, los cuales son la prestación personal, subordinación y remuneración; se tiene que, respecto del primer elemento sobre el haber prestado servicios en forma personal, dicho característica el actor lo pretende acreditar con los contratos mercantiles de fojas 15 a 18; en donde se aprecia en la cláusula segunda y tercera el objeto de las labores a realizarse, así como el énfasis del desarrollo de las labores, que se indica el comisionista no estará sujeto a una supervisión o subordinación; acuerdo que permite inferir que entre el demandante apelante y la empresa demandada existió una relación de tipo mercantil y/o comercial, ello porque determinaron libremente su contenido (el cual tiene su protección en el artículo 1351° del Código Civil), el que no debe ser contrario a las normas legales imperativas, pues las partes en el pleno uso de sus capacidades civiles celebraron contenido de naturaleza civil con contenido patrimonial, es decir, estaba referido a prestación de servicios de cobranzas a cambio de una comisión mercantil, pues en el mismo contrato de locación de servicios señala como objeto del mismo realizar la gestión de cobranza a clientes, así como el servicio de entrega de mercadería; en tal sentido, en los contratos de comisión mercantil suscritos entre las partes que corren de fs. 15/16 y 17/18, no se ha establecido la prestación de servicios a favor de otras personas; que en todo caso, con las interrogaciones y respuestas vertidas en la audiencia de vista, tampoco se ha

establecido con absoluta claridad sobre este tema; por tanto, el elemento del carácter personalísimo de la relación laboral no está acreditado plenamente, de manera que la relación entre el actor y la demandada fue de naturaleza mercantil o civil y no laboral.

15. En cuanto a la subordinación, se tiene que las partes en el tercera cláusula de contrato de comisión mercantil de fecha 9 de abril del 2008 de fs. 15/16, las partes libremente pactaron que: EL COMISIONISTA no estará sujeto a subordinación, horario fijo o mínimo, directivas de parte de la COMITENTE para el desempeño de su labor, o asistencia diaria u obligatoria; lo contrario no está acreditado en el proceso; más aún si se tiene en cuenta, que el mismo demandante en la audiencia de vista expresó que la demandada le obligó a constituir una persona jurídica y a través de ello realizaba cobranza en forma exclusiva de los clientes de la demandada, de manera que no está acreditada la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo.

16. Que, en el uso de un fotocheck de identidad que proporcionó la demandado actor, no es de por sí un medio probatorio del cual se presume la existencia de una relación laboral o que determine la subordinación que indica el actor. De igual modo sucede con relación a los correos electrónicos remitidos al grupo WhatsApp, de su contenido tampoco se advierte algún direccionamiento de las labores a desarrollarse por el actor, en particular, pues sólo hacen alusión al reporte de los clientes sobre el cual se haría las cobranzas o sus estados de cuenta. De mismo modo, respecto a las documentales admitidas e incorporadas de oficio en audiencia de vista de fecha 24 de febrero del 2020, es de mencionar que dichas conversaciones con su supervisor mediante WhatsApp obrante de folios 117 a 122, no son determinantes a fin de concluir que efectivamente hubo órdenes directas al actor, dado que en dichas comunicaciones se advierte que el supervisor solicita informes de las gestiones realizadas concerniente a las cobranzas de manera general a los comisionistas indicando que "... estamos muy por debajo en la recuperación a comparación del mes pasado., confío en su capacidad y profesionalismo. Espero no me defraudan", en la cual éste sugiere, opina, mayor esfuerzo a fin de llegar a la meta, a efectos de sus comisiones y/o remuneración, más no implica un mandato, máxime si dichas documentales exhibidas están referidas a un grupo de personas y no meramente con indicaciones y/o disposiciones que denoten subordinación directa frente al actor; por lo que este órgano colegiado concluye que no existe presencia del elemento de la subordinación

como exige una relación laboral, máxime si en autos no obra medio probatorio alguno de manera fehaciente en donde el actor haya probado relación de dependencia con la demandada.

17. En cuanto al tercer elemento la remuneración, conforme se verifica del contrato de comisión mercantil (en su cláusula cuarta) las partes acuerdan la retribución del actor, el mismo señala: será sobre la base del porcentaje establecido en la escala de comisiones adjunta y que forma parte integrante del contrato; advirtiéndose que el actor percibe su comisión (remuneración) en base a porcentajes conforme a la escala de comisiones, no percibiendo una remuneración fija como pretende hacer notar el demandante, por lo que dicho pago es consecuencia de la contraprestación de naturaleza civil realizada por el actor, es decir, con los cuales queda acreditado que el actor efectivamente suscribió contrato mercantil y que se le pagaba por los servicios prestados, no lográndose determinar la existencia de un Contrato de Trabajo a plazo indeterminado de acuerdo al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo N° 728, más solo se acredita una relación de tipo mercantil conforme a las pruebas antes descritas y aportadas por las partes procesales, por lo que al no existir de manera simultánea los tres elementos de la relación laboral, no existe la vinculación requerida, lo que sigue es que tampoco corresponde el pago de algún reintegro reclamados por el actor.

IV.- PARTE RESOLUTIVA:

Por estos fundamentos, el Tribunal Colegiado de la Corte Superior de Justicia del Santa:

CONFIRMARON la Sentencia contenida en la TRES, de fecha veintinueve de noviembre del dos mil diecinueve, de fojas ciento cuatro a ciento catorce, que declara

INFUNDADA la demanda interpuesta por A contra B, sobre Pago de Compensación por Tiempo de Servicios de todo su record laboral; pago de Gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas, el pago de Vacaciones dobles y vacaciones truncas; Intereses Legales, sin la condena del pago costas y costas del proceso, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa, dejando a salvo su derecho para hacerlo valer conforme a Ley, sin costas a pagar por el demandante. Juez Superior C.

**ANEXO 3. Representación de la definición. operacionalización de la variable
Aplica a la sentencia de primera instancia**

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">SENTENCIA DE IRA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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.
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 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). 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). 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).

		<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>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. (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). 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) 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>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) 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 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. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	POSITIVA	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		<p>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. 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. 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.
	CONSIDERATIVA	<p>Motivación de los hechos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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). 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). 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). 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.

	Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada fue 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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. 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

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. 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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/

II. DIMENSIÓN: 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 las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple

III. DIMENSIÓN: 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

	<p>cual me asignaban las labores del día, así como también al terminar el día por la tarde tenía que dar cuenta de mis labores, es decir, tenía que hacer los depósitos a la cuenta bancaria de la demandada del dinero que recogía de diversos clientes, lo que significa, que siempre he TENIDO UN JEFE INMEDIATO SUPERIOR Y QUE LA LABOR QUE REALIZABA BAJO SUPERVISION, a quien reportaba mis actuaciones y lo realizaba dentro de un HORARIO PRE ESTABLECIDO, tal como lo acredita con los reportes que se adjunta.</p> <p>3.- Durante el inicio de mi relación laboral, he venido laboralmente en forma DIARIA E INTERRUMPIDA desde el primer día de labores hasta la fecha de mi cese, no habiendo faltado a las labores encomendadas en ninguna oportunidad, es mas en diversas oportunidades y como se puede verificar de las Guías de Remisión de la demandada se aprecia que el recurrente también hacia labores de recepción y entrega de los productos enviados desde la ciudad de Lima a fin de hacerle entrega a los clientes de la demandada, con ellos se acredita que la labor del actor siempre estaba bajo la SUPERVICION de la demanda, con la cual consideramos que la prestación de servicios del actor se ha realizado dentro de un contexto netamente laboral.</p> <p>4.- Precisa que, al inicio de mi relación laboral con la demanda me hizo firmar un Contrato de Comisión Mercantil, es decir, para hacer la labor de cobrador de la demanda, el recaudo y posteriormente el depósito del pago a la cuenta bancaria de la demanda, conforme la consigna en la cláusula Tercera del contrato que se adjunta.</p> <p>5.- Señala que la labor realizado por el actor cumple con los requisitos esenciales de un contrato de trabajo, es decir, existe la Prestación de Servicios, Remuneraciones y la Subordinación, por ende, le corresponde el pago de sus beneficios sociales desde la fecha que inicio sus labores hasta la fecha de cese, razón por la cual, le corresponde los beneficios sociales que demanda y le corresponden conforme</p>	<p>partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
	<p>la fecha de cese, razón por la cual, le corresponde los beneficios sociales que demanda y le corresponden conforme</p>	<p>1. Explicita y evidencia</p>										

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>lo detalla. Admisión de la demanda: Mediante resolución número uno, obrante a folios 34/36 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, notificada la demandada según constancia de notificación de folios 38. Contestación de la demanda: 1.- Entre los fundamentos de hecho la demandada solicita se declare improcedente la demanda, de conformidad con el numeral 5 del artículo 427 del TUO del Código Procesal Civil, toda vez que, en el presente caso, no existe la más mínima conexión entre los hechos expuestos en la demanda y en el petitorio de ésta. Asimismo, hace hincapié en que dichos hechos alegados por el actor no son positivizados en el capítulo IV de la demanda, lo que nuevamente evidencia la inexistencia de conexión lógica entre los hechos expuestos en la demanda, el petitorio de esta, y los fundamentos jurídicos que lo deberían respaldar. 2.- La improcedencia de la demanda en los casos de falta de conexión entre los hechos y el petitorio ya ha sido materia de pronunciamientos judiciales similares previos, sin duda alguna, esto sirve como ejemplo para que su Despacho advierta la clara improcedencia de la demanda cuando se pretenden argumentar hechos que no resultan coherentes con el petitorio. 3.- Señala que su representada no ha incumplido con ningún dispositivo legal, pues su actuar ha sido en todo momento acorde al derecho, y en consecuencia no existió ninguna relación laboral con el señor Rodríguez, que justifique las absurdas pretensiones de pago de Beneficios Sociales. Los argumentos expuestos por el demandante resultan carentes de toda veracidad; los elementos de hecho vinculados al desarrollo de su relación civil han sido maliciosamente descritos con la intención de obtener ilegítimamente los conceptos que demanda mediante la presente acción. 4.- Señala que es sabido entre las partes existió únicamente una relación civil. Sin embargo, es necesario precisar que los</p>	<p>congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p>servicios prestados por el demandante no solo correspondieron a una relación civil, completamente ajena a la legislación laboral, sino que además el demandante, en ningún momento ha acreditado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para percibir los beneficios sociales que absurdamente demanda, el demandante no acredita la presencia conjunta de los tres elementos indispensables que caracterizan toda relación laboral, a saber a) prestación personal, b) subordinación y c) remuneración.</p> <p>5.- El demandante no mantuvo un vínculo laboral con nuestra representada, sino por el contrario prestó servicios de manera independiente durante la vigencia del contrato de comisión mercantil hasta la fecha en la cual operó el término de su prestación de servicios y de igual forma, a través de la empresa E. de la cual era representante. Esta prestación de servicios no se encontró sujeta a subordinación frente a nuestra representada, así como tampoco a la obligación de seguir directivas, pues el demandante tenía plena libertad de prestar los servicios contratados de acuerdo con su propia voluntad y de la forma como estime conveniente.</p> <p>6.- Lo expuesto se encuentra plenamente acreditado por la inexistencia de documentos alguno a través del cual el actor pueda demostrar la supuesta subordinación a la que habría estado sujeto, como por ejemplos la existencia de órdenes directas, sanciones, descuentos, otorgamientos de correo electrónico, entre otros, el señor A desarrollaba sus actividades sin estar sujeto a subordinación frente a nuestra empresa.</p> <p>7.- Señala que se tenga en cuenta que el demandante mantuvo un vínculo comercial de prestación de servicios con nuestra representada, en virtud del cual prestó los servicios independientes antes descritos, entre otros argumentos que señala. Audiencia de Conciliación:</p> <p>Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 100/101, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones tanto en su demanda como en su contestación</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de demanda. Se fija las pretensiones materia de juicio y se señala que se aplicará Juzgamiento Anticipado. Juzgamiento Anticipado. Estando a la pretensión del actor, se advierte que la pretensión de la actora es de puro derecho, por lo que en aplicación del último párrafo del artículo 43 de la Ley N° 29497, se dispone el Juzgamiento Anticipado del proceso, concediéndole el uso de la palabra al demandante y la demandada para que expongan sus alegatos respectivos; en dicho acto la suscrita RESERVA SU FALLO, asimismo notifica a las partes para que concurran a recabar la sentencia física, la misma que por resolución dos, ha sido reprogramada ante la huelga nacional indefinida de los trabajadores del Poder Judicial desde el 21 de noviembre del 2019, habiéndose levantado en la fecha la mencionada huelga de los trabajadores judiciales, por lo que de conformidad con los artículos 44 de la Ley N° 29497, ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

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

	<p>controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.</p> <p>TERCERO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.</p> <p>CUARTO: El Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23° de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República.</p> <p>QUINTO: De otro lado, el numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es</p>	<p>análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</p>									20
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p>SEXTO: Con relación a la improcedencia de la demanda.</p> <p>La demandada argumenta que la demanda del actor resulta improcedente, toda vez que advierte falta de conexión entre los hechos y el petitorio ya ha sido materia de pronunciamientos judiciales similares previos, sin duda alguna, esto sirve como ejemplo para que su Despacho advierta la clara improcedencia de la demanda cuando se pretenden argumentar hechos que no resultan coherentes con el petitorio. Al respecto revisada la demanda se advierte que el actor demanda el Pago de Compensación por tiempo de Servicios de todo su record laboral; Pago de gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas, el pago de vacaciones dobles y vacaciones truncas; más el pago de intereses legales, ello en mérito a la relación laboral que ha tenido con la demandada, en dicho contexto en el tema de fondo, al evaluar los medios de pruebas presentadas por las partes, se verifica si efectivamente existió o no relación laboral como lo indica el demandante, por lo que la solicitud de improcedencia de la demandada resulta infundada.</p> <p>SÉPTIMO: Pretensiones materia de juicio.</p> <p>Conforme se aprecia del acta de la audiencia de conciliación con juzgamiento anticipado obrante de folios 100/101, las pretensiones materia de juicio son determinar si le corresponde o no se le reconozca al actor: 1) Pago de Compensación por tiempo de Servicios de todo su record laboral; Pago de gratificaciones de julio y diciembre, gratificaciones truncas, el pago de vacaciones dobles y vacaciones truncas y 2) más el pago de intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, más costas y costos del proceso; conforme también se encuentra registrado en audio y video.</p> <p>OCTAVO: Argumento de defensa de las partes.</p> <p>La parte demandante señala que su relación de trabajo, lo ha realizado en forma personal, y bajo subordinación y dependencia, pues todos los días del año al inicio de la mañana tenía comunicación telefónica con diferentes jefes el cual me asignaban las labores del día, así como también al terminar el día por la tarde tenía que dar cuenta de mis labores, que siempre ha tenido un jefe inmediato superior y que la labor que realizaba bajo supervisión, a quien reportaba mis actuaciones y lo realizaba dentro de un horario pre establecido. Señala que durante el inicio de mi relación laboral, he venido laboralmente</p>	<p>(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>											
	<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</p>											

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>en forma DIARIA E INTERRUMPIDA desde el primer día de labores hasta la fecha de mi cese, no habiendo faltado a las labores encomendadas en ninguna oportunidad, es mas en diversas oportunidades y como se puede verificar de las Guías de Remisión de la demandada se aprecia que el recurrente también hacia labores de recepción y entrega de los productos enviados desde la ciudad de Lima a fin de hacerle entrega a los clientes de la demandada, con ellos se acredita que la labor del actor siempre estaba bajo la SUPERVICION de la demanda, con la cual consideramos que la prestación de servicios del actor se ha realizado dentro de un contexto netamente laboral. Señala que la labor realizado por el actor cumple con los requisitos esenciales de un contrato de trabajo, es decir, existe la Prestación de Servicios, Remuneraciones y la Subordinación, por ende, le corresponde el pago de sus beneficios sociales desde la fecha que inicio sus labores hasta la fecha de cese. Por su parte la demandada señala que lo manifestado por el demandante carece de toda veracidad; los elementos de hecho vinculados al desarrollo de su relación civil han sido maliciosamente descritos con la intención de obtener ilegítimamente los conceptos que demanda mediante la presente acción. Señala que es sabido entre las partes existió únicamente una relación civil. Precisa que los servicios prestados por el demandante no solo correspondieron a una relación civil, completamente ajena a la legislación laboral, sino que además el demandante, en ningún momento ha acreditado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para percibir los beneficios sociales que absurdamente demanda, el demandante no acredita la presencia conjunta de los tres elementos indispensables que caracterizan toda relación laboral, a saber a) prestación personal, b) subordinación y c) remuneración. El demandante no mantuvo un vínculo laboral con nuestra representada, sino por el contrario prestó servicios de manera independiente durante la vigencia del contrato de comisión mercantil hasta la fecha en la cual operó el término de su prestación de servicios y de igual forma, a través de la empresa Cobranzas y Servicios Múltiples J & YA S.A.C. de la cual era representante. Esta prestación de servicios no se encontró sujeta a subordinación frente a nuestra representada, así como tampoco a la obligación de seguir directivas, pues el demandante tenía plena libertad de prestar los servicios contratados de acuerdo con su propia voluntad y de la forma como estime conveniente. Señala que se tenga en cuenta que el demandante mantuvo un vínculo comercial de prestación de servicios con nuestra representada, en virtud del cual prestó los servicios independientes antes descritos y demás que señala.</p>	<p>en cuánto 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</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p>NOVENO: De los elementos de la relación laboral. Para verificar la existencia del vínculo laboral; se debe tener presente que la existencia de una relación laboral, comprende la acreditación del concurso de la prestación personal subordinado y remunerado², pues concurriendo estos elementos, según lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; al respecto el Tribunal Constitucional establece; “Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración.”³; y para los efectos de identificar estos elementos, el mismo Tribunal Constitucional⁴ ha señalado “en virtud del principio de primacía de la realidad - que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos -”, principio que exige un minucioso análisis de los documentos que permita diferenciar lo que acontece en la realidad de aquello que se presenta de manera encubierta, para que tal evaluación nos lleve a concluir, sin ninguna duda, que los elementos típicos de un contrato de trabajo se configuran, pues sólo de esta manera se podrá afirmar con absoluta certeza que nos encontramos ante una relación laboral, por lo que en el caso de autos corresponde verificar si se configuran los elementos de la relación laboral, lo que se pasa a analizar.</p> <p>DÉCIMO: Con relación al Contrato de Comisión Mercantil. Conforme se verifica a fojas 15/18, obra el contrato de Comisión Mercantil, de fecha 09 de abril del año 2008, celebrado entre la demandada A y el demandante B, en el cual se advierte que las partes en mención celebran el contrato de Comisión Mercantil, donde en su CLÁUSULA PRIMERA se señala “LA COMITENTE es una empresa dedicada a la compra, venta importación y distribución de toda clase de bienes, realizando las citadas operaciones comerciales tanto al contrato contado como al crédito. EL COMISIONISTA es una persona natural dedicada de manera habitual a realizar actividades de mediación, dentro de las cuales destacan cobranzas comerciales”, En la CLÁUSULA TERCERA señala “EL COMISIONISTA acepta el encargo conferido y conviene con LA COMITENTE que siendo éste un contrato de Comisión Mercantil, se regirá por lo dispuesto en los artículos</p>	<p>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>237° y siguientes del Código de Comercio, por lo que EL COMISIONISTA no estará sujeto a subordinación, horario fijo o mínimo, directivas de parte de la COMITENTE para el desempeño de su labor, o asistencia diaria u obligatoria, salvo en las fechas en que deba informar a LA COMITENTE del éxito de las gestiones realizadas, así como de entregar el resultado de las cobranzas efectuadas.</p> <p>Así mismo, acuerdan que EL COMISIONISTA prestará su asistencia comercial con absoluta independencia y plena libertad cuando LA COMITENTE lo solicite, para lo cual emplazará el tiempo necesario que la complejidad de las cobranzas amerite.</p> <p>En consecuencia, queda expresamente convenido que la relación COMITENTE – COMISIONISTA que este contrato origina no genera ninguna relación laboral entre las partes”.</p> <p>DECIMO PRIMERO: Con relación al Contrato de Comisión. El Contrato de Comisión es el realizado entre dos comerciantes o entre un comerciante y otra persona, por el que una de las partes (el comisionista) se obliga a realizar por encargo y cuenta de la otra (comitente) una o varias operaciones mercantiles. Suele utilizarse especialmente en operaciones de compraventa y transporte.</p> <p>Este tipo de contrato está regulado en el Código de Comercio, en el artículo 237 y siguientes. Al respecto el artículo 237 prescribe “Comisión mercantil. Se reputará comisión mercantil el mandato, cuando tenga por objeto un acto u operación de comercio, y sea comerciante o agente mediador del comercio el comitente o el comisionista”.</p> <p>Nótese que, en éste tipo de contrato, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin la presencia de subordinación o dependencia del contratado. El Comisionista se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata. Entre otras características del Contrato de Comisión Mercantil, conforme se ha indicado en el contrato, que la relación COMITENTE – COMISIONISTA no genera ninguna relación laboral entre las partes, no existe subordinación, el comisionista no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, muchos menos, dicho comisionista puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Analizando los elementos de la relación laboral que invoca el actor.</p> <p>Conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establece; “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)”; así, la prestación personal, supone la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, es decir será brindada en forma personalísima; la remuneración constituye el elemento objetivo del contrato de trabajo y es la retribución efectiva en dinero o especie que realiza el empleador por el trabajo realizado; y la subordinación implica necesariamente la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción atribuibles al empleador.</p> <p>Respecto a la prestación de servicios en forma personal, se advierte que, mediante contrato de Comisión Mercantil, se contrata al actor para que realice actividades de mediación, dentro de las cuales destacan cobranzas comerciales, el cual se indica el actor lo hace en forma personal.</p> <p>Con relación a la Subordinación, conforme lo ha señalado el actor en el postulatorio y en la audiencia de Juzgamiento realizaba labores de cobranza para la demandada. Así mismo si bien el actor presenta correos con el cual acredita que la demandada a través de sus funcionarios le impartían órdenes específicas al actor a fin de que cumpla con las órdenes encomendadas; al respecto revisados los correos que obran en autos de fojas 19/23 se advierte que son coordinaciones entre el demandante y los funcionarios de la demandada, no acreditándose con ello la subordinación que indica el actor; lo cual también sucede con las guías de remisión presentadas por el actor, con las cuales no acredita su relación laboral con la demandada.</p> <p>Con relación a las documentales que adjunta no acredita la subordinación del actor; haciendo una evaluación conjunta de los medios de prueba que adjunta el actor no logra acreditar haber laborado para la demandada bajo subordinación, ya que los medios de prueba que se ofrece como contrato de comisión mercantil, correos electrónicos, no producen convicción a la suscrita con relación a la subordinación que invoca el actor, no se acredita que el actor, hubiera estado bajo subordinación, supervisión y predisposición de su empleador, por lo que se puede colegir que las funciones realizadas por el demandante fueron prestados de manera autónoma, ya que se advierte que el actor no se encontraba, bajo la supervisión y control de la demandada en mención, razón por la que no se llega a determinar la existencia de una subordinación, elemento determinante para la existencia de relación laboral.</p> <p>Asimismo, respecto a la retribución mensual, conforme se</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>verifica del contrato (en su cláusula cuarta) las partes acuerdan como será la retribución del actor, el señala que será sobre la base del porcentaje establecido en la escala de comisiones adjunta y que forma parte integrante del contrato; en dicho contexto se advierte que el actor percibe su comisión en base a porcentajes que está establecido en la escala de comisiones, no percibiendo una remuneración como lo pretende hacer notar el demandante.</p> <p>Para que exista relación laboral tiene que existir de manera simultánea los tres elementos de la relación laboral, en el caso de autos, conforme se ha señalado el actor no logra acreditar la existencia de la subordinación, si bien es cierto el actor presenta correos electrónicos, con ellos no acredita la subordinación que manifiesta haber tenido el actor con la demandada; por lo que no se pueden configurar así los tres elementos de una relación laboral (prestación personal, subordinación y retribución); concluyendo entonces en el presente proceso el actor, no ha cumplido con la carga de la prueba, establecida en el artículo 23.1.º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala con relación a la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, en tal sentido en autos no se acredita relación laboral entre el actor y la demandada, acreditándose la existencia de un contrato mercantil entre las partes, el mismo que es regulado por el Código de Comercio.</p> <p>DECIMO TERCERO: Con relación al pago de beneficios sociales. Conforme se ha señalado en el contrato de comisión mercantil celebrado entre el actor con la demandada, las partes han acordado en el último párrafo de la cláusula TERCERA que “Queda expresamente convenido que la relación COMITENTE – COMISIONISTA que este contrato origina no genera ninguna relación laboral entre las partes”, en dicho contexto al no haber relación laboral entre las partes tampoco le corresponde los beneficios sociales que se demandan, los mismos que corresponde se declare infundados.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

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

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

Fuente: Expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

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

	<p>julio y diciembre, gratificaciones trucas, el pago de Vacaciones dobles y vacaciones trucas; Intereses Legales, sin la condena del pago costas y costas del proceso.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO:</p> <p>El demandante, al impugnar la Sentencia contenida en la resolución TRES, sostiene que:</p> <p>i) El contrato mercantil, no es más que una forma de encubrimiento del verdadero vínculo, más si la demandada no ha negado la existencia de una relación jurídica, habiéndose dado la subordinación, sin embargo, el A que considera "coordinación" a las conversaciones 53</p> <p>que tenía el demandante y el comitente respecto a sus actuaciones de comisionista; sin embargo, éstas no eran más que órdenes directas.</p>	<p>un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>ii) De los correos electrónicos, guías de remisión y las conversaciones de whatsapp se evidencia que el demandante no actuaba en forma libre e independiente, sino que estaba sujeto a las designaciones de órdenes de su actuar diario, recibía órdenes de las rutas de cobro que realizaba todos los días, de parte de la demandada mediante supervisor, estando presente la subordinación, este supervisor solicitaba un mejor desempeño de sus actividades de cobranzas, al estar siempre monitoreados. Asimismo, el fotocheck otorgado por la demandada al demandante delata un rasgo de laboralidad, no propios de una relación mercantil o civil.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita 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</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						

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

Fuente: Expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

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

<p>corresponde determinarse, conforme lo aportado por las partes a nivel documentario, así como la confrontación de posiciones recogidas en la audiencia de conciliación, si este tipo de contratación se desnaturalizó, dando como consecuencia el otorgamiento de beneficios sociales reclamados, debe dilucidarse dicha controversia. Del contrato de comisión mercantil:</p> <p>4. El contrato de comisión mercantil, o de comisión, es una figura contractual de naturaleza civil que tiene como finalidad la realización de operaciones comerciales, y es suscrito entre uno o más comerciantes y un tercer agente (comisionista), siendo el comisionista el encargado en nombre propio del comerciante de realizar la prestación encomendada. En ese sentido, el Código de Comercio en su artículo 50° establece que “Los contratos mercantiles, en todo lo relativo a sus requisitos, modificaciones, excepciones, interpretación y extinción, y capacidad de los contratantes, se regirán en todo lo que no se halle expresamente establecido en este Código o en leyes especiales, por las reglas del derecho común”; asimismo, en lo concerniente a su eficacia, el artículo 51° prevé “Serán válidos y producirán obligación y acción en juicio los contratos mercantiles, cualesquiera que sean la forma y el idioma en que se celebren, la clase a que correspondan y la cantidad que tengan por objeto, con tal que conste su existencia por algunos de los medios que el derecho civil tenga establecidos”; en tanto que, el artículo 237° señala que “Se reputará comisión mercantil el mandato, cuando tenga por objeto un acto u operación de comercio, y sea comerciante o agente mediador del comercio el comitente o el comisionista”.</p> <p>Elementos del contrato de trabajo</p> <p>5. El contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación personal, remuneración y subordinación, los mismos no sólo se encuentran reconocidos uniformemente por la jurisprudencia y la doctrina laborales, sino por el ordenamiento positivo y en este caso se</p> <p>55 extrae el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, a propósito de ello, el Tribunal Constitucional en el fundamento 2 de la STC N° 1869-2004-AA/TC y la STC N° 1944-2002-AA/TC, acorde con esta normatividad laboral, señala: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”, bajo tal premisa debe evaluarse la relación contractual entre el demandante y la demandada.</p> <p>De la prestación personal</p> <p>La prestación personal de servicios como muy bien define</p>	<p>aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>La prestación personal de servicios como muy bien define</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su</p>											

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>SANGUINETI, Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo. Ed. Cuzco, Lima, 1987, pp 424</p> <p>426, es “la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae) la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”; es decir, la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personal -“intuitu personae (...)” y no puede ser delegada a un tercero y debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni menos aún transferirla en todo o en parte a un tercero; que en este sentido el trabajador siempre es una persona natural, a diferencia del empleador que puede ser persona natural o jurídica; en cambio, en los contratos de locación de servicios regulado por el Código Civil, podrían ser personas naturales o jurídicas y contar con auxiliares o sustitutos a su cargo, en este sentido, en esta clase de contratos la prestación personal del servicio tampoco es un elemento esencial, como lo es en los contratos de trabajo. De la remuneración 56</p> <p>Por otro lado, la prestación de servicios debe ser remunerada, entendiéndose por la remuneración como una obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición, a cambio de la actividad que este pone a su disposición. En decir, el contrato de trabajo es oneroso y no gratuito. Tanto el contrato de trabajo como los de locación de servicios y de obra, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto quiere decir que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quién es titular de lo que éste produce, a cambio del pago de una retribución, siendo así es un elemento esencial del contrato de trabajo.</p> <p>De la subordinación</p> <p>Finalmente, como muy bien señala Jorge Toyama Miyagusiku en su artículo “El Principio de Primacía de la Realidad en las Sentencias del Tribunal Constitucional” publicado en la obra: Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Provisional” editado por Academia de la Magistratura, Primera Edición, Lima, Perú, octubre de 2004, pp 37, al definir la subordinación como elemento diferenciador entre locación de servicios y contrato de trabajo, dice: “Este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que él constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios en este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios, sin perjuicio de un trabajo por cuenta ajena”; en este sentido, la subordinación implica la presencia de las facultades: directriz, fiscalización y disciplinaria que tiene el empleador frente a un trabajador, las mismas que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada</p>	<p>vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay 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</p>					X					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>de trabajo uniformes, existencia de documentos que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente; y el subordinado está en la obligación de acatar las órdenes impartidas por el empleador, siendo algunos de los rasgos, las diferencias entre contrato de locación de servicios con los contrato de trabajo.</p> <p>9. En otras palabras, la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo</p> <p>57</p> <p>y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, de otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículos 4° y 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios regulados por el Derecho Civil o Mercantil, existe autonomía, conforme los artículos 1764° y 1771° del Código Civil.</p> <p>Primacía de la Realidad</p> <p>10. Entre los principios rectores del derecho del trabajo, se encuentra el principio de Primacía de la Realidad, por el cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos, desde esta óptica dentro de este marco doctrinal y legal se debe analizar los hechos expuestos por el demandante, quién manifiesta, que la relación que mantuvo con la demandada fue una relación de trabajo porque en realidad presentaban los elementos esenciales del contrato de trabajo antes referidos o por el contrario fue de naturaleza civil o comercial, como sostiene la demandada.</p> <p>Rasgos sintomáticos de laboralidad:</p> <p>11. Por otro lado, en la sentencia recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC, de fecha 25 del mes de marzo de 2010, en el fundamento cuatro, el Tribunal Constitucional señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, para lo cual debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad, que a continuación se detalla: “a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las</p> <p>58</p> <p>vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas</p>	<p>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>de pensiones y de salud.”(sic.). En consecuencia, acorde con esta sentencia del Tribunal Constitucional, también debe analizar l naturaleza jurídica de la prestación de servicios del demandante favor de las demandadas. Carga de la prueba</p> <p>12. El artículo 196° del Código Procesal Civil señala que las partes deben probar los hechos que configuran su pretensión y en materia laboral, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado conforme el artículo 23.2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral; del mismo modo, de acuerdo a la distribución de la carga probatoria establecida en el nuevo proceso laboral, el empleador demandado debe probar el estado del vínculo laboral, conforme el artículo 23.4 c) de la Ley 29497, es decir, la prestación autónoma de servicios si fuere el caso.</p> <p>Presunción legal de laboralidad:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

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

	<p>considerativa, dejando a salvo su derecho para hacerlo valer conforme a Ley, sin costas a pagar por el demandante. Juez Superior</p>	<p>parte expositiva y considerativa respectivamente. 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.</p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

		de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple																		
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 03517-2019-0-2501-JR-LA-06

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

ANEXO 6: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N° 03517-2019-0-2501-jr-la-06, distrito judicial del Santa-Chimbote 2024.**; declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de integridad científica en la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, junio del 2024.



.....
RIOS VALCARCEL MILAGROS ELIZABETH
N° DE DNI: 72547322
N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: 0111131934

ANEXO 7. EVIDENCIA DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

