



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN
EL EXPEDIENTE N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02;
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2019**

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

AUTORA

POZÚ MORALES, MERY LUZ GERALDINE

ORCID: 0000-0002-4486-4893

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

CHIMBOTE – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Pozú Morales, Mery Luz Geraldine

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto

ORCID: 0000-0001-8079-3167

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Facultad de Derecho y Ciencia Política

Escuela Profesional de Derecho

Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Dr. Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-7099-9210

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

.....
Mgtr. ZAVALETA VELARDE, BRAULIO JESÚS

Presidente

.....
Dr. RAMOS HERRERA, WALTER

Miembro

.....
Mgtr. BELLO CALDERON, HAROLD ARTURO

Miembro

.....
Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por volver a darme una nueva oportunidad de superación, el me inspiro hacer una mejor persona, una mejor mamá y una mejor profesional para lograr mis objetivos y metas planteadas, dándome fuerza y ganas de salir adelante.

A la Universidad ULADECH CATÒLICA:

Por haberme dado la oportunidad de aprender experiencias profesionales y proporcionarme información requerida para mi desarrollo profesional.

Pozú Morales, Mery Luz Geraldine

DEDICATORIA

A mi padre:

Por haber creído en mí, en que puedo seguir adelante a pesar de las adversidades, y por apoyarme incondicionalmente durante el transcurso de mis estudios, por sus enseñanzas, consejos, y el inmenso amor que ha permitido que sea una persona de bien.

A mi hijo:

Por alentarme e impulsarme en continuar mi carrera profesional, brindándome motivación para poder seguir y no rendirme ante ninguna adversidad.

Pozú Morales, Mery Luz Geraldine

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pagos de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote – 2019? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: las sentencias de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, despido, indemnización y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as its problem: What is the quality of first and second instance sentences on compensation for arbitrary dismissal and social benefit payment, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00462-2015-0 2501 -JR-LA-02, Judicial District of Santa - Chimbote - 2019? The objective was to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as a tool a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolutive part, belonging to: the first instance sentences were of rank: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Key words: quality, dismissal, compensation and sentence

CONTENIDO

	Pg.
Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Hoja de firma del jurado y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido	viii
Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	xii
I. INTRODUCCION.....	14
II. REVISION DE LITERATURA.....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas.....	22
2.2.1. Procesales.....	22
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario.....	22
2.2.1.1.1. Concepto.....	22
2.2.1.1.2. Traslado y citación a la audiencia de conciliación.....	22
2.2.1.1.3. Audiencia de conciliación.....	23
2.2.1.1.4. Audiencia de juzgamiento.....	23
2.2.1.1.5. Alegatos y sentencia.....	25
2.2.1.2. Los Principios Procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497.....	25
2.2.1.2.1. Inmediación.....	20
2.2.1.2.2. Oralidad.....	25

2.2.1.2.3. Concentración.....	26
2.2.1.2.4. Celeridad Procesal.....	26
2.2.1.2.5. Economía procesal.....	26
2.2.1.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	26
2.2.1.4. Los hechos controvertidos.....	27
2.2.1.4.1. Concepto.....	27
2.2.1.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto.....	27
2.2.1.5. Los sujetos del proceso.....	29
2.2.1.5.1. El juez.....	29
2.2.1.5.2. Las partes.....	29
2.2.1.5.2.1. Demandante.....	29
2.2.1.5.2.2. Demandado.....	29
2.2.1.6. La prueba.....	30
2.2.1.6.1. Concepto.....	30
2.2.1.6.2. El objeto de la prueba.....	30
2.2.1.6.3. Los sistemas de valoración de la prueba laboral.....	31
2.2.1.6.4. La carga de la prueba en materia laboral.....	31
2.2.1.6.5. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	32
2.2.1.7. La sentencia.....	33
2.2.1.7.1. Concepto.....	33
2.2.1.7.2. Partes de la sentencia.....	33
2.2.1.7.3. La sentencia en la ley procesal laboral.....	35
2.2.1.7.4. La motivación en la sentencia.....	37
2.2.1.7.4.1. Concepto de motivación.....	37
2.2.1.8. Medios impugnatorios.....	37
2.2.1.8.1. Concepto.....	37

2.2.1.8.2. Clases.....	38
2.2.1.8.3. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto.....	40
2.2.2. Sustantivas.....	41
2.2.2.1. Concepción del trabajo.....	41
2.2.2.2. Principios del Derecho del Trabajo.....	41
2.2.2.3. El contrato de trabajo.....	45
2.2.2.3.1. Concepto.....	45
2.2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo.....	45
2.2.2.3.3. Características del contrato de trabajo.....	46
2.2.2.3.4. Los sujetos del contrato de trabajo.....	48
2.2.2.4. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad según el TU0-LP-CL-728.....	49
2.2.2.4.1. Los contrato de naturaleza temporal	49
2.2.2.4.2. Los contratos de naturaleza accidental.....	51
2.2.2.4.3. Los contratos para obra determinada o servicios específicos.....	52
2.2.2.5. Desnaturalización de los contratos (Art. 77° y ss. DEL TU0-LP-CL-728.....	54
2.2.2.6. Periodo de prueba y duración de los contratos sujetos a modalidad.....	55
2.2.2.7. La extinción del contrato de trabajo.....	55
2.2.2.7.1. Concepto.....	55
2.2.2.7.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	56
2.2.2.8. El Despido.....	57
2.2.2.8.1. Concepto.....	57
2.2.2.8.2. Causales de despido.....	58
2.2.2.8.3. Clases de despido establecidos en la legislación laboral.....	59
2.2.2.8.4. Clases de despido según el Tribunal Constitucional.....	61
2.2.2.8.5. La impugnación del despido.....	62
2.2.2.8.6. Descripción del despido en el caso concreto.....	62

2.2.2.9. Las remuneraciones.....	63
2.2.2.9.2. Características de las remuneraciones.....	64
2.2.2.9.3. Descansos remunerados.....	65
2.2.2.9.4. Fundamentos del Descanso semanal obligatorio.....	65
2.2.2.10. Gratificaciones.....	65
2.2.2.10.1. Objeto y campo de aplicación.....	65
2.2.2.10.2. Carácter de las gratificaciones.....	65
2.2.2.10.3. Clases o tipo de gratificación.....	66
2.2.2.10.4. Cálculo y pago de gratificaciones.....	66
2.2.2.11. Asignación Familiar.....	67
2.2.2.12. Compensación por tiempo de servicio	67
2.2.2.12.1. Finalidad de la CTS.....	67
2.2.2.12.2. Trabajadores comprendidos.....	67
2.2.2.12.5. De acuerdo al TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de servicios...	68
2.2.2.12.6. Periodo en que se devenga la CTS.....	68
2.2.2.12.7. Depósito de la CTS.....	69
3.3. Marco conceptual.....	69
3.3.1. Calidad.....	69
3.3.2. Doctrina.....	69
3.3.3. Jurisprudencia.....	69
3.3.4. Expediente.....	70
III. HIPÓTESIS.....	70
IV. METODOLOGIA.....	70
4.1. Diseño de la investigación.....	70

4.2. Población y muestra.....	71
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	72
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
4.5. Plan de análisis.....	75
4.6. Matriz de consistencia.....	76
4.7. Principios éticos.....	79
V. RESULTADOS.....	80
5.1. Resultados.....	80
5.2. Análisis de resultados.....	139
VI. CONCLUSIONES.....	143
Referencias bibliográficas.....	144
Anexos.....	147
Anexo 1: Evidencia empírica que acredita pre existencia del objeto de estudio.....	148
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	176
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	185
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	191
Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	199

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	80
<i>Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva</i>	80
<i>Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa</i>	86
<i>Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive</i>	112
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	115
<i>Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva</i>	115
<i>Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa</i>	119
<i>Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive</i>	131
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	104
<i>Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia</i>	135
<i>Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia</i>	137

INTRODUCCIÓN

La administración de justicia en nuestra sociedad es un proceso constante, y debe adecuarse siempre a los nuevos fenómenos resultantes de la interacción humana, de los inventos tecnológicos y científicos, que crean nuevos sistemas de conductas, nuevos fenómenos y hechos que regular por el derecho, a fin de mantener el equilibrio y la paz social; evitando un desborde de la norma, y logrando que los conflictos de interés puedan resolverse en primera instancia en la propia sociedad, y si esto no es posible, resolverse en los fueros o sistemas de justicia de la sociedad. (Zambrano A.) (s.f.).

Santillana J. (2017) En América Latina, un reclamo con miras a que los Estados desarrollen políticas criminales serias e integrales, no solo a los efectos de optimizar el funcionamiento de los sistemas de administración de justicia, sino también en relación con la lucha eficaz contra las diversas formas de criminalidad, incluidas las más complejas, como es el caso del **crimen organizado**. Pero no todo puede ser evaluado como un problema de dinámica exclusivamente cultural.

En México, el sistema de justicia tiene una gran historia y tradición, debido a ello ha sufrido varias reformas en el transcurso del tiempo, en sus bases constitucionales y en su estructura orgánica, lo cual revela la necesidad de analizar estos componentes, así como la integración y competencia de los órganos jurisdiccionales. Contextualizar la administración de justicia en México te brinda las bases para el estudio de temas posteriores más específicos dentro del sistema de justicia mexicano y el panorama general de su regulación en distintos aspectos.

Pilar Cancela Ramírez De Arellano (2010) A Coruña, la administración de Justicia es un servicio público básico esencial para el normal funcionamiento de la sociedad, el ciudadano la considera como un servicio público más equiparable al de Educación o Sanidad, pero la percepción que tiene sobre ella no es muy positiva, lo que le provoca una conciencia de insatisfacción. El concepto de la aplicación del Derecho o de la Justicia como servicio público en la actualidad es un hecho incuestionable, pero no es menos cierto que debemos destacar que en ella concurre, entre otras, una circunstancia que la hace peculiar y la diferencia de los demás servicios públicos, que es el ejercicio del Poder Judicial. El Estado se fundamenta en la separación de poderes legislativo, ejecutivo y judicial correspondiendo éste último su ejercicio en exclusividad e independencia a los

jueces y tribunales que garantizan que el ciudadano vea satisfecho su derecho fundamental de obtener la tutela judicial efectiva.

En el Perú, en la actualidad la administración de justicia se ha visto muy afectada, debido a la mala praxis, corrupción, y falta de motivación de sentencias emitidas por los magistrados durante los procesos laborales o cualquier tipo de proceso.

Uno de los elementos más resaltantes, el soborno corrompe a los magistrados.

Los candidatos al Congreso Fernán Altuve (Fuerza 2011) y Fausto Alvarado (Perú Posible) expusieron sus propuestas en materia de administración de justicia. En diálogo con RPP Noticias, Altuve sostuvo que su agrupación hará cumplir la ley que establece la creación de juzgados de paz en las comisarías. Esto permitirá dictar rápidamente penas leves o sanciones a delincuentes que cometen delitos menores, y aumentará la percepción de la cercanía del juez con la población. Por su parte, Fausto Alvarado explicó la necesidad de darle impulso a la reforma en la administración de justicia, para lo cual las fuerzas políticas deben trabajar de manera unificada. Admiración de justicia (parafrasear.)

Pérez Tello comentó que el Estado tiene que garantizar a la ciudadanía el cumplimiento de las leyes y para eso se debe combatir a quienes incurren en actos de corrupción. Además, calificó de “desastre” la situación actual que demuestra que la justicia está a la venta. En este momento tenemos dos situaciones en el país que nos revelan que nuestro Estado a 200 años de ser una República, todavía no ha consolidado sus instituciones. Ha fracasado el sistema de administración de justicia, el primer poder del Estado, de capacidad coercitiva o de hacer cumplir la ley.

En éste sentido y en base a los hechos expuestos, el marco normativo que regula a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, tales como el reglamento académico y el reglamento de investigación establece que, durante la ejecución del plan de estudios, los estudiantes participarán en la ejecución de la línea de investigación que corresponda a la carrera profesional, que se evidenciará en la elaboración de trabajos de investigación de carácter individual guiados por los docentes tutores investigadores.

El presente trabajo es uno de ellos, por lo tanto para su elaboración se utilizará los recursos necesarios, tales como: la línea de investigación: *Análisis de sentencias de procesos concluidos en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales* (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote –

ULADECH Católica, 2019), el manual interno de metodología de la investigación (MIMI), el reglamento de investigación vigente, el manual de normas APA incorporado en el MIMI, y como base documental un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia.

Asimismo, la estructura del proyecto tiene como referente el esquema cuatro del reglamento de investigación (ULADECH católica, 2019) por lo tanto sus componentes son: I. Introducción, II. Marco teórico y conceptual, III. Hipótesis, y IV. Metodología.

En lo que sigue, se visibilizará el desarrollo de cada uno de los componentes antes indicados.

Por lo tanto, habiéndose revisado los documentos precedentes en lo que sigue corresponde elaborar el proyecto de investigación de carácter individual. Este es el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02 que comprende un proceso laboral ordinario, tramitado en el Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Chimbote, perteneciente al Distrito Judicial del Santa. Sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, se observa que la sentencia de primera instancia, declaró fundada la demanda y siendo impugnada por la demandada motivó la expedición de la sentencia de segunda instancia en el cual se confirmó la sentencia de primera sentencia.

En atención a la exposición precedente y las decisiones emitidas en el caso concreto se formuló el siguiente enunciado:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR- LA-02, Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2019?

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, sobre indemnización por despido arbitrario y pagos de beneficios sociales, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa – Chimbote 2019.

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto de la sentencia de segunda instancia

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

Finalmente, la investigación se justifica por las siguientes razones:

Abordar la administración de justicia nos permite poder analizar de distintos puntos vista el tema relacionado a la falta de protección al trabajador frente a su empleador, debido a que es una situación que se ha venido dando desde mucho tiempo y no recientemente. Por lo que se nos permitió observar que en la práctica de la administración de justicia no es conforme está escrito en las normas, pues la realidad evidenció que de las evidencias existentes en el ámbito internacional, nacional y local, donde la administración de justicia no goza de la confianza social, más por el contrario, respecto a ella, se ciernen expresiones de insatisfacción, por las situaciones críticas que atraviesa, lo cual urgen por lo menos atenuar, porque la justicia, es un componente importante en el orden social.

De otro lado, los resultados mostraron que: según los parámetros se determinó que la falta de protección al trabajador se viene dando en los procesos laborales y no hay una aplicación correcta de la norma hacia un intento por proteger al trabajador frente a un ataque explosivo por parte del empleador.

Como se puede ver, el estudio reveló que la investigación es una condición necesaria pero no suficiente para promover cambios. Los investigadores trabajan para que la mejor evidencia científica sirva de apoyo a las mejores decisiones. Sin embargo, para que sea útil, el conocimiento científico tiene que adaptarse a los distintos medios y llegar al destinatario final en este caso en concreto a los operadores de justicia.

De otro lado, éste trabajo de investigación, no pretende resolver en definitiva la problemática que cierne en torno a las decisiones judiciales, en cambio tiene como propósito sensibilizar, dejar en claro que el trabajador requiere de una protección ante la vulneración de sus derechos laborales realizados por el empleador. En primer lugar, previstos en la normatividad, desarrollada en la doctrina y aplicada en jurisprudencias relevantes, de tal modo que pueda hacerse realidad principios básicos del proceso, como por ejemplo el Principio de Motivación, el Principio *Indubio pro operario*, el Principio de celeridad procesal, El Principio de Economía Procesal, El principio de la Primacía de la Realidad.

Finalmente, el fundamento para la presente actividad se evidencia en el inciso 20 del numeral 139 de la Constitución Política del Estado.

II. REVISION DE LIETRATURA

2.1. Antecedentes

Se ha considerado dos tipos de antecedentes: dentro de la línea de investigación, que son estudios derivados de la misma línea de investigación al que pertenece el presente estudio y, también investigaciones libres, el criterio para su incorporación es su aproximación en la temática investigada.

2.1.1. Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación

Garavito (2016) presentó la investigación básica – descriptiva titulada “*Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis a 25 operadores jurídicos que laboran en la Corte Superior de Justicia Lima Este, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados obtenidos revelaron que siempre se está vulnerando derechos laborales y uno de ellos es el derecho al trabajo, considerado como la continuidad laboral, pues el trabajo es un derecho fundamental, como así lo expresa la Constitución Política del Perú; en conclusión se puede determinar que la indemnización por despido arbitrario se aplica el principio de razonabilidad, ya que la sanción impuesta al empleador se da de acuerdo al hecho causado, pues está relacionado con el actuar del empresario hacia el trabajador, dado que este debe ser razonable y proceder conforme a la razón.

Ríos (2018) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 03733-2014-0-1801-JR-LA-09, del distrito judicial de Lima – Lima, 2018*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia fue también de rango muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta, respectivamente.

López (2016) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el expediente judicial N° 2039-2009-0- 2001- JR-LA-02, del distrito judicial de Piura-Piura.2016*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta, y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Villajulca (2016) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales y despido arbitrario, en el expediente N° 009- 2009-LA-, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2016*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad mediana, muy baja y baja; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy baja y muy baja; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad baja y baja, respectivamente.

Villena (2015) presentó la investigación exploratoria – descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2015*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado a mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad mediana, muy alta, y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

Marín (2012) presentó la investigación descriptiva – explicativa titulada “*La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis a 20 personas que han sido despedidos de sus trabajos sin fundamento legal y 10 abogados de libre ejercicio. Los resultados obtenidos revelaron que las personas que han sido despedidas intempestivamente prefieren que se los reintegren a sus puestos de trabajo antes que las indemnizaciones; en conclusión, se pudo determinar que el descontento de las personas que fueron despedidas de sus trabajos, es total por las normas que regían en las instituciones, ya que estas no daban la seguridad requerida en sus puestos laborales.

Castillo y Vila (2002) presentó la investigación descriptiva – explicativa titulada “*Hacia una nueva interpretación del despido sin justa causa*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis la tabla del artículo 64 del código sustantivo del trabajo. Los resultados obtenidos revelaron que la tabla del artículo 64 del código sustantivo del trabajo debe mantenerse pero con nombre distinto, recompensa laboral por terminación de servicio, por decisión unilateral no justificada del empleador; en conclusión se pudo determinar que el despido sin justa causa no produce un daño en sí mismo considerado, es un error hablar de indemnización, por despido sin justa causa, en la medida en que lo que hay en la legislación laboral es una recompensa por los servicios prestados, para los trabajadores despido sin justa causa, y una fórmula de desestimulo para los empleadores en la utilización de la figura.

Velásquez (2017) presentó la investigación básica – descriptiva titulada “*Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis a un total de 05 sentencias del Tribunal Constitucional, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados obtenidos revelaron que El Tribunal Constitucional consideró, pues, que en estos casos la única forma de protección válida era la reposición o, en sus propias palabras retrotraer las cosas al estado anterior a la comisión del acto inconstitucional. Desde su perspectiva, la indemnización no debería ser más que una forma de restitución complementaria o sustitutoria, que únicamente calificara como una protección adecuada cuando así lo decida libremente el trabajador afectado; en conclusión, se pudo determinar que La LPCL recoge un modelo dual de protección contra el despido en el cual, como regla

general, ante un despido corresponde una indemnización como única reparación. Excepcionalmente se acoge la figura del despido nulo, estableciéndose supuestos específicos que se sancionan con la nulidad del acto de despido y, por ende, habilitan al trabajador a solicitar su reposición en el empleo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

El proceso ordinario es el proceso modelo, encontrándose marcado por la etapa preparatoria eminentemente escrita, por su parte la etapa oral engloba las audiencias de conciliación y juzgamiento laboral.

Este proceso ordinario resulta ser el más amplio en donde sus etapas y estadios se encuentra claramente delimitadas, así mismo sirve de referencia o es supletorio al proceso abreviado o al proceso de impugnación de laudo arbitral u otro tipo de proceso laboral que lo requiera conforme se pueda advertir del inc. 1 del artículo 2º de la NLPT en donde señala los casos que se tramitan bajo el proceso ordinario las materias laborales individuales, plurales o colectivas de naturaleza laboral, formativa o cooperativa. (López. R. 2007, p. 201).

2.2.1.1.2. Traslado y citación a la audiencia de conciliación

La NLPT, en su artículo 42º, dispone que, verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

La admisión de la demanda;

La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe de ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y

El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

2.2.1.1.3. Audiencia de conciliación

La NLPT, en su Artículo 43° Audiencia de conciliación

Calificada positivamente la demanda y notificado el demandante, el paso a seguir es invitar a las partes a una audiencia de conciliación. Es a través de una notificación para acudir al juzgado que se hará esta invitación a las partes, recurriendo a los mecanismos procesales existentes para el logro de esta formalidad. En ella se expresarán las consecuencias por la incomparecencia de alguna o de ambas partes a esta invitación, que se desarrollará en el oficio del juez especializado de trabajo. Para el caso, en la audiencia de conciliación, será el juez que hará de tercero compondor, luego de haber identificado a los concurrentes para dar inicio a esta etapa y recibir la designación del domicilio electrónico del demandado, parte procesal que bien podríamos denominarla de informativa en un primer instante por la manera cómo se auspicia dentro del proceso, que, teniendo el juez a la mano solo el *ius imperium*, el conocimiento del derecho, la experiencia juzgadora, el análisis ya hecho de la demanda, lo que verificará en el desarrollo de la conciliación es poder intervenir activamente con el propósito de resolver por la vía rápida el diferendo. Él sabe, como todos los que claman justicia, que más vale un mal arreglo que un buen juicio; y es eso lo que hará saber a las partes, luego de escuchar las razones de su presencia. (Gómez. F, 2014, p 490).

2.2.1.1.4. Audiencia de juzgamiento

La NLPT, en su Artículo 44°. - Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los (30) días naturales siguientes, ninguna de Las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Etapa de confrontación de posiciones

De acuerdo con el artículo 45° de la NLPT, esta etapa se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. A continuación, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda. En otras palabras, con la exposición de los puntos de vista de ambas partes se genera la confrontación.

Etapa de actuación probatoria

La NLPT, en su Artículo 46° etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- 1.- El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
- 2.- El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
- 3.- Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.
- 4.- El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.
- 5.- Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.
6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Conforme al Art. 21 de la Ley 29497, la oportunidad para ofrecer los medios probatorios es únicamente en la demanda y contestación. Extraordinariamente, pueden ofrecerse hasta el momento previo de la actuación probatoria, en los siguientes casos: a) referirse a hechos nuevos y b) hubiesen sido conocidos u obtenidos posteriormente.

2.2.1.1.5. Alegatos y sentencia

La NLPT, en su Artículo 47° Alegatos y sentencias

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.1.2. Los Principios Procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497

En la NLPT no establece ninguna clasificación sobre los principios procesales que rigen en el sistema y estructura del nuevo proceso oral. En el nuevo proceso laboral más al contrario menciona como fundamento o inspiración explícitamente a los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, señalando que implícitamente el proceso laboral también contiene otros principios (López R., 2017, pp. 60 -61).

2.2.1.2.1. Inmediación

Por la inmediación, el proceso se lleva necesariamente delante del juez, quien presidirá las audiencias, interrogará con la mayor libertad a las partes y terceros (testigos, peritos, tenedores de documentos, auxiliares de justicia, etc.), escuchará los alegatos de estos y dejará constancia de lo relevante de su actuación. La inmediación es una calidad de lo inmediato y un deseo noble de una correcta administración de justicia. (Gómez. F, 2014, p. 37).

Este principio está señalado en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT, el juez como director del proceso mantiene una estrecha relación con las partes y con los medios probatorios que conforman el proceso.

2.2.1.2.2. Oralidad

El principio de oralidad se caracteriza por utilizar la oralidad o la palabra para participar e incorporar datos al proceso, frente a la escrituralidad evita la utilización del expediente

judicial para registrar las actuaciones procesales; pues dichas actuaciones quedan registradas en audio o video o mediante registro escrito resúmenes. (López. R. 2017, pp. 64-65).

Este principio está señalado en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT, este principio resulta de gran importancia, ayuda a la administración de justicia a resolver de forma rápida y expedita los procesos judiciales.

2.2.1.2.3. Concentración

Este principio exige que el proceso se lleve a cabo en un periodo breve, en una sesión, o menor número de sesiones o audiencias. También sostenemos que este principio de concentración consiste en reunir en una sola audiencia a varios actos procesales para su actuación, como ocurre durante la actuación de los medios probatorios en la audiencia de pruebas. (López. R. 2017, p. 66).

2.2.1.2.4. Celeridad Procesal

La celeridad busca que pocos actos intervengan en un proceso: demanda, contestación, conciliación y sentencia. De modo que el proceso no termine siendo una letanía, más aún cuando en él una parte débil reclama a un poderoso la restitución de un derecho social lesionado. (Gómez. F. 2014, p. 47).

2.2.1.2.5. Economía procesal

Si el proceso es oral, tiene por apoyo la concentración y celeridad procesal, entonces la economía del procedimiento cae por su propio peso, ya que con este principio se busca que los pasos procedimentales sean los justos, razonables, adecuados y exigidos ni más ni menos, de modo que la prontitud del proceso sea su bandera a exhibir. El juez, que es el organizador y administrador del proceso, sabrá aquilatar en que momento podrá emplear la “tijera” de la abreviación para evitar absurdas y farragosas tramitaciones. (Gómez. F. 2014, p.49).

2.2.1.3.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

Audiencia de Conciliación:

Esta audiencia de conciliación se realizó el día 17 de marzo de dos mil quince, sin embargo, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones. Procediendo a fijarse como pretensiones materia de juicio los siguientes:

Determinar si le corresponde o no a la demandante: El pago por Indemnización por despido arbitrario, desde el 01 de abril del año 2009, al 31 de diciembre del año 2014, el pago de sus beneficios sociales, el pago por Compensación por Tiempo de Servicio, sus Gratificaciones, sus vacaciones de no goce del periodo 01 de abril del año 2009, al 31 de diciembre del año 2014, el pago de la asignación familiar, desde el 19 de marzo del año 2014, al 31 de diciembre del año 2014, el pago y reintegro de remuneraciones desde 03 de marzo del año 2014, a diciembre del año 2014, el pago de los intereses legales, y el pago de las costas y costos del presente proceso.

Audiencia de Juzgamiento:

La misma se llevó a cabo el día 19 de mayo del dos mil quince, con la presencia de la demandante, su abogado defensor, dejándose constancia de la incomparecencia del demandado, escuchándose los alegatos de apertura de las mismas, luego se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión de los medios probatorios, se actuaron los medios probatorios admitidos, por último se escucharon los alegatos de clausura de la parte demandante, de conformidad con los artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497.

2.2.1.4. Los hechos controvertidos

2.2.1.4.1. Concepto

La fase de fijación de los hechos controvertidos constituye una de las fases más trascendentes y complejas para las partes, ya que los hechos sobre los que exista disconformidad por las partes serán los únicos hechos objeto de prueba, mientras que los que queden declarados conformes no requerirán de dicha actividad. Por tal razón, esta fase requiere una labor minuciosa, tanto antes como durante la audiencia previa.

En teoría, el juez debe conceder la palabra a las partes para identificar los hechos controvertidos, debiéndose fijar tanto los conformes como los disconformes. No obstante, la práctica nos enseña que se pueden dar diversas situaciones procesales en función de la actitud del juez en esta fase. (Fernández O. 2013).

2.2.1.4.2. Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

Que, en relación al primer punto controvertido referente a la acreditación de la relación laboral entre la demandante y el demandado, de manera continua y permanente, al respecto se tiene que determinar en primer lugar si los contratos de locación de servicios y los contratos por necesidad de mercado (obrantes de fojas 10 a 13 de autos), suscritos

entre las partes se habían o no desnaturalizado, y si fue esta relación por periodo o por el contrario a plazo indeterminado como alega la demandante, así tenemos que corresponder verificar si en el presente caso resulta de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad reflejada

en la subordinación, dependencia y remuneración, procediendo a analizar cada punto:

i.- Respecto de la prestación de servicios, el trabajador se compromete a prestar servicios al empleador por sí mismo. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo, de conformidad con lo prescrito en el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “los servicios para ser naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural...”; en tal sentido tenemos que la demandante ha señalado que prestaba servicios de manera personal, acreditando dicha alegación con los Contratos de Locación de Servicios, que alega haber tenido con el demandado desde el 01 de abril del año 2009 al 31 de julio del año 2013 y del 02 de enero del año 2014 al 31 de diciembre del año 2014.

ii.- En lo referente a la subordinación, elemento esencial previsto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador...”, en tal sentido tenemos que dicha subordinación se encuentra acreditada. Respecto a los contratos de trabajo sujeto a modalidad, se corrobora con la liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 14 de autos, en el que se acredita la relación laboral existente ambas partes, la misma que lógicamente estaba bajo subordinación (por el tipo de contrato que tenían); con relación al contrato de locación de servicios.

iii.- En cuanto a la remuneración, elemento esencial previsto en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie...”, en tal sentido tenemos que con los Recibos por Honorarios y Boletas de Pagos, obrantes de fojas 15 a 17 y de fojas 33 a 57 de autos, se advierte que la demandante gozó de remuneraciones – básicos- variables, ello se encuentra corroborado con el Reporte de Recibos por Honorarios obrante de fojas 129/130 de autos, evidenciándose con todo ello que la demandante ha mantenido una labor de manera permanente y continua con el demandado, ejerciendo en realidad labores de obstetra con pagos variables o en porcentajes (recibos por honorarios) en las mañana y por las tarde labores en apoyo

de consultorio, emitiéndose recibos por honorarios en unos periodos y en otros bajo boletas de pago.

2.2.1.5. Los sujetos del proceso

2.2.1.5.1. El juez

Se denomina juez a la figura pública encargada de aplicar la ley ante un tribunal de justicia. Este rol consiste fundamentalmente en la resolución de contiendas, controversias, de resolución del destino de un imputado a partir de lo planteado en un juicio, etc. La persona encargada de esta función es un funcionario público y su remuneración depende del estado. Tienen un comportamiento autónomo e independiente; no es posible destituirlos de sus cargos salvo por motivos legales. Sus actos pueden cuestionados civil y penalmente, además de que reciben supervisión de sus superiores. (Editorial, D. 2014).

El juez, ya sea en forma unipersonal como en forma colegiada, es el que ejerce la función jurisdiccional, esto es, resuelve las controversias de derecho o dilucida las incertidumbres jurídicas que se le proponen. (Carrión. 2007 p, 196)

2.2.1.5.2. Las partes

Normalmente en el proceso civil hay dos partes: la parte demandante y la parte demandada, que pueden ser personas naturales, personas jurídicas, etc. Cada parte, por otro lado, puede estar constituida por una o más personas, dando lugar a la figura procesal del litisconsorcio. Podemos conceptualizar que es parte aquel que, en su propio nombre o en cuyo nombre se pide, invoca la tutela jurisdiccional de algún derecho, promoviendo la actuación de la voluntad de la ley contenida en el derecho objetivo; también es parte aquel contra quien se formula el pedido. (Carrión. 2007 p, 198)

2.2.1.5.2.1. Demandante

En sentido amplio y lato, es demandante quien promueve el proceso, reclamando una o más pretensiones en contra del demandado.

2.2.1.5.2.2. Demandado

Demandado u opositor es el que tiene y sostiene puntos de vista contrarios al demandante o propone como pretensión que se declara infundada la pretensión del demandante.

2.2.1.6. La prueba

2.2.1.6.1. Concepto

En términos generales, probar significa demostrar la certeza de un hecho o la verdad de las proposiciones que hacen las partes litigantes en un proceso. Tradicionalmente que la demostración de la certeza de un hecho, era un aspecto que fundamentalmente concernía a la prueba en lo penal. En tanto que la comprobación de las proposiciones de las partes, era un tema del derecho procesal civil. Esta especie de línea divisora ha sido superada por criterios procesales recientes, que aconsejan que todo proceso debe basarse en el principio de veracidad, es decir, la certeza de los hechos y no solamente en la verificación de las aseveraciones de los litigantes. En el ámbito laboral, los sistemas procesales vienen confiando cada vez más al juez una misión de averiguación y de investigación jurídica. (Romero. F. pp. 127- 128).

2.2.1.6.2. El objeto de la prueba

La doctrina nacional señala que: “El objeto de la prueba se delimita, pues por los hechos afirmados por las partes. (...) no todos los hechos afirmados por las partes tienen que ser probados. Entonces, ¿Cuáles son los hechos afirmados que se deben probar en principio, (...), solo requiere prueba los hechos afirmados que sean, a la vez discutidos y discutibles”? (López R. 2017, p. 111).

La prueba laboral tiene como objeto la probanza de los hechos afirmados por las partes procesales que son prevenientes de la relación laboral material, es decir, el objeto de la prueba laboral los hechos afirmados por las partes relacionadas laboralmente en forma individual o colectiva tales como: empleador o empleadores o personas naturales o jurídicas frente a trabajador o trabajadores, sindicatos o agrupación de trabajadores. (López R. 2017, pp. 113-114).

Entonces, realizando una interpretación acorde al nuevo proceso laboral de acuerdo al sistema oral propuesto por la NLPT, realizando las analogías correspondiente entre los artículos 188° y 190° del CPC, así como del artículo 156° del CPP y al no existir norma en la NLPT que establezca el objeto de la prueba laboral, pues únicamente se puede advertirle numeral 12.1 del artículo 12° de la NLPT que establece la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito y el artículo 23° de la NLPT que establece la carga de la prueba.

2.2.1.6.3. Los sistemas de valoración de la prueba laboral

a) Sistema de prueba tasada o tarifa legal

Se precisa que este sistema fue parte del procedimentalismo en donde se tenía la clasificación de pruebas plenas y semi plenas que otorgaban de por sí valor probatorio y que el Juez no podía cuestionar el valor de las pruebas. “Nota principal de este sistema es que la norma legal establece a priori el valor que tiene cada prueba en el proceso, sometiendo al juez a la reglamentación establecida a la hora de valorar la prueba. Este sistema le proporciona al juzgador parámetro normativo para el momento de valorar el material probatorio, los cuales pueden ser aplicables a todos los medios de prueba (tarifa legal absoluta) o dejarlo en libertad para la valorización de determinados medios de prueba y darle normas específicas de valoración rígida para otros (tarifa legal relativa)”. (López R. 2017, p. 188).

b) Sistema de libre valoración de la prueba

Este sistema es contrario al sistema de tarifa legal, pues respeta la libre valoración que realiza el juez al momento de emitir sentencia, es así, que podemos establecer que nos encontramos bajo este sistema, que a decir de la mayoría dicho sistema se encuentra refrendado en la disposición contenida en el artículo 197° del Código Procesal Civil, pues señala: “Todos los medios probatorios son valorados en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

c) Valoración de la prueba laboral

Para entender respecto a la valoración de la prueba, se tiene que tener en consideración que resulta ser una actividad mental del juez, es así, como Martín Hurtado Reyes citando a Devis Echandía, señala que la función valorativa está basada en tres aspectos: a) La percepción, b) La representación o reconstrucción y c) El razonamiento.

2.2.1.6.4. La carga de la prueba en materia laboral

Artículo 23° Carga de la prueba

En este sentido, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quién afirma hechos y configura su pretensión, o a quién los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la

prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del acotado Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

La carga de la prueba es una noción de derecho procesal. La carga de la prueba no es una obligación, pero su incumplimiento lleva a declarar infundada la pretensión que se planteó. En ese sentido que su naturaleza se ha discutido conforme a lo siguiente: “la distribución de la carga de la prueba inicialmente partía de fórmulas muy específicas y obligatorias que podían guiar la ponderación judicial sin gran dificultad. (López. R. 2017, p, 126).

2.2.1.6.5. Las pruebas en las sentencias examinadas

Los medios probatorios en el expediente en estudio:

Que, a efectos de probar la existencia de la relación laboral entre las partes así como las demás pretensiones, se valorará y/o analizará cada medio probatorio obrante en autos, así tenemos que la demandante presentó y se admitieron, las siguientes documentales: **sus 07 Certificados de Trabajo**, con los cuales la demandante señala que la demandada le ha reconocido su relación laboral (fs. 03-09), lo cual la demandada asevera le ha sido dado de favor, **el Contrato de Locación de Servicios**, con el cual la demandante señala que la demandada pretende de manera fraudulenta omitirle el pago de sus beneficios sociales (fj. 10-11), **el Contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado**, con el cual la demandante señala que desempeñó el cargo de obstetriz de la cual tenía conocimiento la demandada, por lo que pretendió regularizarle su contrato que ya estaba desnaturalizado, **la Liquidación de beneficios sociales y las Boletas de Pago del periodo 01-08-2013 al 31-12-2014** con las cuales se acreditan los beneficios sociales y remuneraciones que le han sido pagadas, **los Certificados expedidos por las Instituciones Públicas y Privadas**, de las charlas y campañas que realizaba en favor y representación de A, asimismo que la demandante estuvo a cargo del Proyecto IMAN, por los cuales se acreditan, **las capacitaciones y campañas que efectuó la demandante para la demandada, teniendo a su cargo el proyecto IMAN, (25) Recibos por Honorarios con los cuales acreditan las remuneraciones que fueron pagadas, la Solicitud de verificación por Despido Arbitrario con código N° 00165 de fecha 06-01-2015, el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, la Orden de Inspección N°**

00014 – 2015, de fecha 16 de enero de 2015, con todos los cuales acredita el despido arbitrario de cual fue objeto su persona, realizado por la autoridad administrativa de trabajo, **el Acta de Nacimiento de fecha 19 de marzo del año 2014 de su menor hijo G** , con el cual acredita su carga familiar con el cual le correspondía el pago de la asignación familiar, **la solicitud de Conciliación y Consulta RUC del demandado**, obrantes de fojas 03 a 72 de autos. Asimismo el demandado presentó y se admitieron, como sus medios probatorios, los siguientes documentos: **Declaración Jurada de don C** por la cual se acredita que la demandante prestaba de forma independiente en coordinación con el anterior, los informes mensuales de la demandante con los cuales se acreditan, las actividades realizadas por la misma en diversos días y de manera independiente, **el certificado de trabajo de la actora con la cual acredita que es el único certificado auténtico** expedido por su representada, **la Declaración jurada de doña F y la Carta de fecha 12 de febrero del año 2015**, con las cuales acreditan que los certificados de trabajo presentados por la demandante no fueron emitidos por su representada, obrantes de fojas 102 a 108 de autos. Del mismo modo se tendrán en cuenta las alegaciones vertidas por la parte asistente a la audiencia de juzgamiento, así como lo expresado por la misma en sus escritos postulatorios.

2.2.1.7. La sentencia

2.2.1.7.1. Concepto

La sentencia es la síntesis jurídica de cuanto se ha desarrollado a lo largo del procedimiento, de lo observado personalmente sobre el principio contradictorio que anima la solución de conflictos en manos de jueces profesionales; de esta manera, transige las pretensiones en juego y concurrente que han sido avanzadas a su juzgado por las partes litigantes, diferenciándose de una homologación que, como se sabe, no falla ninguna contestatio, sino que aprueba lo resuelto por las partes. La sentencia, es pues, la última resolución de fondo que dicta el juez par transigir un litigio (Gómez. F. 2014, p. 415).

2.2.1.7.2. Partes de la sentencia.

a) La parte expositiva

La parte expositiva de la sentencia, también llamada parte enunciativa, corresponde a la síntesis que el juez hace de lo indicado en la demanda y contestación de ella por sus propios protagonistas. Aquí el juez actúa elaborando sus apreciaciones en tercera persona, tratando de condenar las partes más saltantes de dichos recursos (pretensiones y puntos

controvertidos), pues serán la base en la que irán edificándose los razonamientos que posteriormente servirán para dictar el fallo final. (Gómez. F. 2010, p. 493).

b) La parte considerativa

La parte considerativa constituye un raciocinio de evaluación de lo expresado en la parte expositiva, pero asociándola a las pruebas y normatividad existentes, de manera que aquí el juez ofrezca una actividad mental en primera persona, pues anteponiéndose a lo dicho por las partes tendrá que asumir una posición acerca de ellas, amparándolas o rechazándolas conforme a la sana crítica y su sabio entender.

Siendo así que las demandas y sus contestaciones tienen sus considerados que, al ir enumerándolos adecuadamente, el legislador ha deseado que, en esta parte el juzgador vaya enumerado también cada una de las consideraciones que va encontrando, de suerte que se haga didáctica esta resolución, o que, al menos, lleve la dirección que los protagonistas le dieron al impulsarla (principio de congruencia). (Gómez. F. 2014, p. 494).

Así mismo, de este análisis enumerado, convenientemente, surgirán los agravios que utilizara el apelante cuando tenga que impugnar la sentencia.

c) La parte dispositiva

La parte dispositiva, también llamada resolutive, trae consigo el fallo o resolución propiamente dicha, en la que, luego de ejercitar todo un esfuerzo intelectual (valorativo y discursivo), el juez llega a amparar parte o la totalidad de la demanda o rechazarla totalmente. Incluso, si ha habido una compensación de por medio, puede esta ser amparada en ese mismo acto, con lo cual el demandante que pretendió salir victorioso de su contienda se ve apremiado a satisfacer al demandado lo que el ente juzgador ha dispuesto en su contra.

La sentencia tiene finalmente una parte formal, compuesta por el requisito de identificación: lugar, fecha, firma, dicción, comprensión y plazo para dictarla, que casi nunca o muy pocas veces se cumple conforme los litigantes vayan subiendo de instancias jurisdiccionales. (Gómez. F. 2014, p. 415).

El artículo 121° del Código Procesal Civil señala en cuanto la sentencia lo siguiente:

“Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida

declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.”

En el expediente materia de estudio el fallo fue el siguiente:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de fojas setenta y siete a ochenta y siete de autos, interpuesta por doña B contra el demandado A, sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, en cuanto a las pretensiones consistentes en: Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios S/. 8,872.20 Soles; por Pago de Gratificaciones la cantidad de S/. 15,324.44 Soles; por reintegro de Vacaciones la suma de S/. 8,327.19 Soles; por Asignación Familiar la suma de S/. 375.00 Soles, por Reintegro de Remuneraciones la suma de S/. 4,562.85 Soles y Por Indemnización por Despido Arbitrario la cifra de S/. 12,852.44 Soles; **CONDENÁNDOSE** al demandado Instituto Peruano de Paternidad Responsable pagar a la demandante la suma de **CINCUENTA MIL TRESCIENTOS CATORCE SOLES CON DOCE CÉNTIMOS** (S/. 50,314.12) más el pago de las costas del proceso e intereses legales que se liquidarán en estado de ejecución de sentencia.

2. **FIJO** en **CINCO MIL TREINTA Y UN SOLES CON CUARENTA Y UN CÉNTIMOS**, el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado A a favor del señor abogado de la demandante: I, el 95% de dicha suma, por haber formulado la demanda y estar presente en audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento (que incluye el 5% para el Colegio de Abogados, es decir S/. 251.57 Soles), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.

3. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **CÚMPLASE**, luego en su oportunidad **ARCHIVASE** los autos en el modo y forma de Ley, con la debida nota de atención, con conocimiento de quienes corresponda. - **NOTIFÍQUESE.** -

2.2.1.7.3. La sentencia en la ley procesal laboral

En la NLPT N° 29497 Artículo 31° Contenido de la sentencia

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

La sentencia laboral 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. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

La novedad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, es que se puede expedir una sentencia laboral por parte del juez en cualquiera de los tres momentos (artículo 47° NLPT):

- a) Inmediatamente.
- b) A los sesenta minutos
- c) A los 5 días hábiles

En el primer caso si el juez de trabajo, luego de escuchar los alegatos de los abogados, hace conocer inmediatamente a las partes el fallo de su sentencia. Considero que es la opción principal, es la regla general, que tiene el juez de trabajo. Y a su vez debe señalar día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para la notificación de la sentencia.

En la segunda opción el magistrado laboral, luego de escuchar los alegatos de los abogados, en un lapso no mayor de sesenta minutos, da a conocer a las partes el fallo de su sentencia, a la vez señala día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes para la notificación de la sentencia.

Es decir, en las dos opciones EL MISMO DIA que termina la audiencia de juzgamiento debe dar a conocer el juez de trabajo el fallo de su sentencia, es decir oralmente, y luego los notifica el texto completo de su sentencia, eso es interesante así las partes ya conocen el resultado del conflicto laboral.

En la tercera opción que tiene el juez, es excepcional, cuando por la complejidad del caso laboral, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los 5 días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto, citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. Esta notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.1.7.4. La motivación en la sentencia

La motivación de la sentencia debe ejecutarse en su parte fáctica y jurídica, y para ello debe hacerse una relación concisa del litigio, de sus causas, de los hechos, de los medios probatorios y de su sana crítica que ha determinado hallar la verdad real de lo habido. Seguidamente, se tendrá que señalar el derecho que sustenta cada caso justiciero. Asimismo, por la congruencia que exige la sentencia, cada pretensión o extremo de la demanda que haya sido fijado como punto controvertido, ha de desarrollarse por separado. Acaso la recomendación mayor de la motivación debe ser su claridad y concreción, numerando cada uno de los *ítems* abordados, evitando el empleo de frases confusas, coloquiales, enrevesadas, contradictorias, imprecisas, etc. Esto debe ser así por la racionalidad y logicidad impregnada en toda sentencia y por qué es el resultado de un mandato concreto circunscrito a los autos, aspectos que si se tienen en cuenta evitarán, en lo posible, de su ulterior aclaración; pero; sobre todo, impiden la arbitrariedad jurisdiccional. (Gómez. F. 2014, p. 417)

2.2.1.7.4.1. Concepto de motivación

La motivación de las resoluciones judiciales, en el fondo, es la racionalización de la justicia, ya que permite conocer las razones que tuvo el juez para pronunciarse en su fallo, en determinado sentido. La motivación constituye el análisis lógico- jurídico que hace el juez de todo el recorrido del proceso, para pronunciarse en su fallo declarando infundada o fundada la demanda o también fundada en parte; y en forma excepcional puede estar referida a la invalidez de la relación jurídico- procesal. (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas, 2010, p. 49).

2.2.1.8. Medios impugnatorios

Artículo 32º apelación de la sentencia en los procesos ordinarios, abreviados y de impugnación de laudos arbitrales económicos.

El plazo de la sentencia es de 5 días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

2.2.1.8.1. Concepto

Los medios impugnatorios, considerados también como remedios contra los actos procesales provenientes del ente juzgador, están asociados a la disconformidad que la o las partes tienen acerca de la resolución judicial dictada. Deducidos siempre ante el

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

En líneas generales, los medios impugnatorios se plantean para que el juez enmiende sus propias resoluciones (reposición), o los jueces superiores modifiquen la esencia de lo sentenciado o anulen lo discernido jurisdiccionalmente por el juez *a quo* por hallarse inmersos en su dictado, errores de forma que por haber incidido en el resultado, su equivocada valorización ha permitido tal desavenencia (apelación), o para que la suprema jurisdicción armonice los fallos (apelación o del recurso extraordinario de casación) (Gómez. F. 2010, pp.506-507).

2.2.1.8.2. Clases

a) Reposición

La reposición es un recurso presentado por las partes litigantes y tiene por objeto lograr que el mismo juez modifique únicamente las resoluciones que poseen la condición de decretos de mero trámite, esto es, se le insta a través de este recurso, para que aplique normas rectificadoras de impulso procesal a sus propias resoluciones, a fin de evitar futuras complicaciones y vicisitudes procesales. Nada impide que el propio juzgador quien se encargue de efectuar la rectificación procesal, *motu proprio* al verificar su yerro. (Gómez. F. 2010, p. 562).

b) Apelación

La apelación es un recurso fundamental que la parte o partes del proceso dirigen contra los autos o sentencias dictado por un juzgador, a fin de que el superior las revise y una vez evacuada esta función jurisdiccional, confirme, complete, modifique, revoque, o anule la resolución recurrida en grado. Así lo ha entendido el legislador al disciplinar los artículos 364° al 382° del C.P.C. (Gómez. F. 2010, p. 513).

El artículo 32 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece que “El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.”

APLICACIÓN SUPLETORIA DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL

Art. 357 del CPC que indica que “Los medios impugnatorios se interponen ante el órgano jurisdiccional que cometió el vicio o error, salvo disposición en contrario.”

Art. 364 del CPC que indica que “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.”

Adicionalmente, se debe de tomar en cuenta el **art. 366 del CPC**, que indica que “El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.”

Casación

La casación tiene sus raíces latinas en los términos caso as-are, que significa anular, deshacer; pero ha sido con el francés que se le ha perfeccionado luego de la Revolución, tanto en su aspecto etimológico como en su institucionalidad y se le acuñan el verbo *casser* que significa romper, quebrar o anular.

Rescatemos que el recurso de extraordinario de casación, por ser de naturaleza única solo versa sobre los aspectos jurídicos o denominados de puro derecho y nunca sobre los aspectos fácticos; menos por el análisis de los medios probatorios pues estos tienen que ser vistos por las instancias inferiores con el auxilio de los recursos ordinarios previstos como son el de apelación o de nulidad. (Gómez. F. 2010, pp. 524-525).

Para Jorge Carrión Lugo “es un remedio procesal extraordinario que procede contra resoluciones judiciales definitivas (en el sentido que pone termino al litigio), con el objeto de anularlas, de dejarlas sin efecto por haber sido dictadas con infracción del derecho positivo o de la doctrina jurisprudencial establecida (como prevé la legislación peruana), restableciendo la vigencia del derecho , actividad que es de competencia de los organismos de la más alta jerarquía judicial.(Gómez F. 2010, p,526).

d) Queja

La queja persigue recurrir en grado una sentencia a la que se le ha denegado o el recurso de apelación o el de casación, o se le ha concedido en términos no deseados por el

cuestionante o expresado por la ley. Constituye un remedio empleado por una o ambas partes que se sienten agraviadas por la denegatoria del recurso de apelación interpuesto en primera instancia, o de casación en segunda, y que, pese a considerarse bien elaborado en lo sustancial y formal, ha merecido un revés jurisdiccional en su normal tramitación.

Con el recurso de queja se pretende impedir el poder arbitrario del juzgador en el mejor sentido de la palabra, pues se presume que esta encarna a la justicia y de él no podríamos esperar actos arbitrarios, empero como errar es humano y no hay jueces infalibles, es dentro de esta perspectiva, que en todo caso tendríamos que encarar el comportamiento denegatorio del juez. (Gómez. F. 2010, pp. 563-564).

2.2.1.8.3. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

La apelación

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada ...A.....contra la sentencia contenida en la resolución diez de fecha 16.06.2016 que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, interpuesto por doña B...., ordenando que la demandada cumpla con pagar a favor la demandante la suma de S/.50,314.12, por los conceptos de reintegro de reintegro por CTS, S/.8,872.20; pago de gratificaciones S/.15,324.44; reintegro de vacaciones S/.8,327.19; asignación familiar S/.375.00; reintegro de remuneraciones S/.4,562.85 y por indemnización por despido arbitrario S/.12,852.44, más el pago de intereses legales y costos del proceso. Esta última lo fija en S/. 5,031.41, incluido el 5% para el Colegio de Abogados del Santa de S/.251.57.

Por estas consideraciones, la Sala Laboral, resuelve:

CONFIRMAR sentencia contenida en la resolución diez de fecha 16.06.2016 que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, interpuesto por doña ...B.... contra ...A...., ordenando a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/. 50,314.12, por los conceptos de reintegro de reintegro por CTS, S/. 8,872.20; pago de gratificaciones S/. 15,324.44; reintegro de vacaciones S/. 8,327.19; asignación familiar S/.375.00; reintegro de remuneraciones S/. 4,562.85 y por indemnización por despido arbitrario S/. 12,852.44, más el pago de intereses legales y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Concepción del trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín “*tripalium*”, que en los tiempos antiguos era un instrumento de tortura y que textualmente significa “tres palos”. Su término equivalente, “labor”, proviene del griego “labeo”, que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso. (Álvarez V. 2008, p. 22).

Continuando con el mismo autor nos dice que el trabajo es una actividad humana consciente, libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución económica que va permitir a quien trabaja satisfacer sus necesidades.

2.2.2.2. Principios del Derecho del Trabajo

Los principios del Derecho del Trabajo son lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad en materia laboral. Pues cumplen una triple misión, informadora, ya que permiten que el legislador o autoridades especializadas estén al tanto de las corrientes y movimientos relativos al Derecho del Trabajo; normativa, porque actúa de manera supletoria ante la ausencia o vacíos de la ley; e interpretadora, ya que faculta y permite a los jueces a realizar interpretaciones favorables al trabajador. (Álvarez. V. 2008, p. 41).

Irrenunciabilidad de derechos

Artículo 26 inciso 2) de la Constitución Política del Perú de 1993.

Por eso, los ejemplos más comunes donde cabe aplicar el principio de Irrenunciabilidad de derechos y, en consecuencia, declarar nulo el acuerdo o la aceptación del trabajador que dispone de ese derecho, son, por ejemplo, cuando en una liquidación de beneficios sociales el trabajador siempre firma y dice «acepto que he cobrado todos los beneficios laborales y no me deben nada». Si hubiera algo que reclamar corresponde aplicar este principio de Irrenunciabilidad de derechos y es nula esa renuncia. O segundo, cuando en un contrato de locación de servicios, de honorarios profesionales, se dice ahí «yo locador de servicios declaro que no tengo ningún derecho laboral», pero en realidad, por primacía de la realidad, si es un trabajador dependiente, esa persona puede reclamar luego derechos y beneficios laborales, pese a que firme a un acuerdo. (Toyama J. 2017).

El principio de la primacía de la realidad

Conforme al **artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, estando acreditado los elementos del contrato de trabajo, se presume la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

En el presente caso materia de estudio la demandante expone que ingreso a laborar para el demandado con fecha 01 de abril del año 2009 bajo contrato de locación de servicios, pero con fecha 01 de agosto del año 2013 al 31 de diciembre del año 2013, laboró bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad, luego fue contratada bajo locación de servicios del 02 de enero del año 2014 hasta el 31 de diciembre del mismo año, siempre sin solución de continuidad. El cual estaría desnaturalizado, al continuar laborando de manera permanente, continua e ininterrumpida para el demandado, ya que el contrato de locación de servicios es un contrato civil simulado y que no está sujeto a subordinación, que para el presente caso, si existe una subordinación por parte de su Jefe inmediato (médico), más aun que el propio demandado, le emitió el certificado de trabajo, motivo por el cual se evidencia la subordinación que mantenía con el mismo, pues tenía un horario de ingreso y salida establecida, el cual era variable conforme se acredita en el acta de inspección, en la manifestación de la administradora del demandado, más aún que había pasado los tres meses de periodo de prueba tal como lo manifiesta el Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo tenía , un récord laboral de 05 años, 09 meses de labores . Al haberse demostrado los elementos esenciales: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración razón por la cual, se ha incurrido en infracción normativa del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo tanto, la causal declarada procedente deviene en fundada.

También invoco otro claro ejemplo : las partes celebraron un contrato verbal, por lo que se encuentra acreditada la prestación de servicios, y de acuerdo con la naturaleza de las labores realizadas, como son las de limpieza y lavado de ropa para la empleada, se colige que estas eran subordinadas, ya que implica la dirección y supervisión de un jefe inmediato, quien además debe proporcionar los materiales necesarios para el cumplimiento de la labor, en cuanto al elemento de la remuneración, se advierte del escrito de demanda que la demandante percibió la suma de quinientos Nuevos Soles (S/. 500.00); en consecuencia, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se

acredita que entre las partes procesales existió una relación laboral a plazo indeterminado desde el dos de enero de dos mil doce al veintinueve de diciembre de dos mil catorce, al haberse demostrado los elementos esenciales: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración; razón por la cual, se ha incurrido en infracción normativa del artículo (Cas. Lab. N° 8222-2016, Ancash). (Rivera. D. 2019).

El principio protector

Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

El principio protector o tutelar busca compensar la desigualdad existente en la realidad, con una desigualdad de sentido opuesto.

Considero que la estructura del derecho del trabajo tiene base sólida y responde, en el principio protector, a la desigualdad que existe y existirá entre el trabajador y empleador. Se trata de equilibrarlo con el papel que asume el Estado, a fin de cautelar a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador a través del principio protector.

La Constitución Política del Perú, regula el principio protector Artículo 26 inciso 3) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (Infanzón. J. 2018).

Este principio protector comprende, a su vez, algunos sub principios:

El *in dubio pro operario* es un principio según el cual, en caso de duda de una norma, se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente, la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador. (Exp. N° 008- 2005 – AL/TC).

Para la plena aplicación de este principio laboral, se exige las siguientes situaciones fácticas:

Que haya duda.

Que esta duda recaiga sobre el alcance (ámbito subjetivo) o contenido (ámbito objetivo) de una norma.

La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador

Neves Mujica señala: «En el derecho del trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador».

La condición más beneficiosa para el trabajador

El principio de la condición más beneficiosa, permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada. El derecho del trabajo cuenta con el principio de la condición más beneficiosa (C+B), cuya aplicación supone la conservación de las mayores ventajas o derechos alcanzados por un trabajador, en virtud de un evento anterior frente a otro posterior que pretende su eliminación o su sustitución peyorativa. Ahora bien, dichas condiciones o mayores ventajas, así como el acto de sustitución de las mismas, pueden tener origen contractual u origen normativo.

Principio de buena fe

Según el Art. 1362° del C.C.,” todos los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según la regla de la buena fe”. Este principio del Derecho común no es ajeno los contratos laborales, puesto que hay una organización previa que origina la existencia de las empresas; existen, enseguida, obligaciones recíprocas de las partes. (Gómez F. 2015, p. 72).

El principio de retroactividad benigna

Este principio es reconocido por la doctrina internacional y fue elevado a norma constitucional en la Carta Magna del año 1979. Sin embargo, la Constitución vigente, que es el sostén del modelo liberal y flexibilizado de la economía nacional, no lo ha considerado en su Artículo 103, al disponer la retroactividad solamente en materia penal. En la reforma constitucional, específicamente en el Artículo 154 del texto constitucional aprobado por el Congreso de la República, dice: Ninguna ley tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal o laboral, cuando es más favorable a quien es penado o al trabajador. (Álvarez. V. 2008, p. 45).

El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

Este principio estuvo considerado en la Constitución de 1979, en Artículo 42, y fue recogido por la Constitución de 1993 en su Artículo 26 numeral 1. Este lineamiento, contenido también en el Convenio 111 de la OIT, consiste en la prohibición de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. (Álvarez. V. 2008, p. 45).

2.2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.2.3.1. Concepto

Es un acuerdo de voluntades constituidas entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo, quien en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Toyama J., Vinatea L. 2015, p. 13)

“La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano. (Palomeque. C., Álvarez. M. 2014, p. 469).

2.2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: La prestación personal de servicios, el vínculo de subordinación o dependencia y la remuneración.

La prestación personal de servicios

Es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada o sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. (Toyama. J., Vinatea. M. 2015, p. 14).

La subordinación o dependencia

Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador, de dirigir y fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma o independiente. (Toyama. J., Vinatea. M. 2015, p. 14).

La remuneración

Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Toyama. J., Vinatea. M. 2015, p. 14).

2.2.2.3.3. Características del contrato de trabajo

De la definición es fácil desprender los cuatro rasgos que identifican al trabajo objeto de este contrato y, por extensión, al contrato mismo: el carácter personal y voluntario del trabajo prestado, la dependencia, la ajenidad y la remuneración (STS 13-3-1997, A.2461). La retribución como contraprestación del empresario tendrá su estudio autónomo al analizar la estructura de la obligación retributiva. El carácter libre y personalísimo del contrato se diluye en el estudio de la propia dependencia y en el del sujeto del consentimiento (quien puede prestarlo, la noción legal del trabajador). Queda por analizar ahora las dos notas características de la ajenidad y la subordinación. La ajenidad (trabajar por cuenta ajena) es un dato concluyente en el sentido de que se da o no se da; la dependencia o subordinación, por su parte, es un rango evolutivo, adaptable. Ambas, sin embargo, sirven al específico y doble fin de identificar y delimitar el ámbito del contrato de trabajo y, ciertamente, son los rasgos que lo singularizan y definen como vínculo contractual típico. (Palomeque. C., Álvarez. M. 2014, p. 474).

El contrato de trabajo denota una serie de características que lo diferencian un tanto de los contratos civiles, los mismos que pasamos a analizar. (Álvarez. V. pp. 136- 138).

a) Es consensual

Esta característica significa que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos. Equivale, pues, al libre consentimiento de las voluntades.

b) Es sinalagmática

Significa que las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligarán a realizar un trabajo convenido, y los empleadores se obligarán a pagar una remuneración estipulada.

c) Es oneroso

Se denomina así porque procura ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes, así como también exige un sacrificio por la prestación que cumple cada uno de ellos. La onerosidad determina un equilibrio entre prestación y contraprestación.

d) Es conmutativo

Las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y suponen el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos, tanto por parte del trabajador como del empleador.

e) Es de tracto sucesivo

Estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica. Se diferencian de los principios por que éstos se agotan mediante una sola prestación, como es el caso del contrato de compraventa. El contrato de trabajo se ejecuta en forma continua, sin interrupción.

f) Es no solemne

Estos contratos no exigen la formalidad escrita, ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico.

El artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97 –TR, TULO del Decreto Legislativo N° 728, establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado, en forma verbal o escrita.

g) Es personal

La prestación que otorga el trabajador debe ser realizada personalmente, en razón de que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su experiencia, a su preparación, etc. La prestación del empleador es intrascendente en cuanto se refiere a su carácter personal, ya que generalmente son personas jurídicas las que actúan como empleadores.

2.2.2.3.4. Los sujetos del contrato de trabajo

Si no existieran poderosas razones jurídicas, económicas y sociológicas que hacen aconsejables detenerse pormenorizadamente los sujetos del contrato de trabajo, bastaría, al abordar su estructura, estudiar el requisito esencial del consentimiento (capacidad para consentir y prestación del consentimiento). Como resulta, no se estudian, porque carecen jurídica, económica y sociológicamente de importancia, las figuras subjetivas de comprador y vendedor o de arrendador y arrendatario, sino que se analizan las posiciones que libremente han adoptada en un determinado contrato y sus consecuencias jurídico. Patrimoniales. Sin embargo, en el Derecho del Trabajo son categorías jurídicas de amplia incidencia, incluso más allá del propio contrato de trabajo la de trabajador asalariado y la de empresario o empleador. (Palomeque. C., Álvarez. M. 2014, p. 487).

a) El Trabajador

El concepto de trabajador se refiere, desde luego, a la categoría de sujeto del contrato, pero bien entendido que las consecuencias de ser trabajador por cuenta ajena lo incluyen, también en calidad de sujeto, dentro de las relaciones sindicales o como beneficiario de la Seguridad Social. Desde un punto de vista económico (con posibles y evidentes repercusiones jurídicas) podría ser estudiado como demandante de empleo (desempleado) o como población activa; incluso desde un plano político o sociológico podría ser incluido, en la medida en que ese concepto sea manejable, dentro de la clase obrera. (Palomeque. C., Álvarez. M. 2014, p. 488).

b) Empresario o Empleador

El sujeto del contrato que ofrece y recibe trabajo se denomina empresario o empleador. Los dos términos se utilizan con valor de sinónimos en el artículo I.I. LET: el termino empleador, el que emplea trabajadores, destaca una faceta, importantísima sin duda, pero no única; el de empresario, termino mucho más amplio, se refiere a la capacidad para organizar un sistema productivo determinado. Resulta, por lo demás obvio que pueden

existir empresarios sin trabajadores (ejercen solos la actividad o la fundamentan en relaciones societarias, familiares, etc.) (Palomeque. C., Álvarez. M. 2014, p. 507).

2.2.2.4. Contratos de trabajo sujetos a modalidad según el TUO – LP-CL-728

Nuestra legislación, al igual que la del resto de países, por décadas había cobijado los contratos de trabajo de duración indeterminada que los protegió y favoreció por ser los que estabilizan la economía del país y a su costado fijó una regulación excepcional para los contratos episódicos o temporales, tan necesarios como los anteriores, ya que permiten iniciar una actividad contractual o, en su defecto, encarar situaciones imprevistas dentro de la organización de la empresa. De esta manera, lado a lado, existieron los contratos de duración indeterminada y los que, por el contrario, tenían una duración determinada. (Gómez F. 2015, p. 120).

Contratos de trabajo sujetos a modalidad

El Título II del TUO-LP-LC-728 establece la siguiente clasificación:

Contratos de naturaleza temporal, as u vez, subclasificados por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; necesidad de mercado y por reconversión empresarial (Art. 54°).

Contratos de naturaleza accidental, subclasificados en ocasional; de suplencia y de emergencia. (Art. 55°).

Contratos de obras o servicios, subclasificados en específico, intermitente y de temporada. (Art. 56°).

Conforme al Art. 75° del Regl. Del TUO-LP-CL-728, esta forma modal de contratación tiene un campo de aplicación que abarca a todo el universo laboral, lo cual resulta sorprendente, puesto que a la fecha existe toda una cerrada legislación divisoria que abanica de un lado a los trabajadores del sector privado y del otro, a quienes sirven exclusivamente para el público. Apartándose la norma de tan singular manera de dividir a los trabajadores por sectores.

2.2.2.4.1. Los contratos de naturaleza temporal

Los contratos de naturaleza temporal fueron definidos por el original D. Leg. N° 728 como aquellos que se “realizan por necesidades de un aumento extraordinario de la actividad de la empresa o por razón de una tarea ocasional”. El TUO –LP-CL-728 no se esfuerza por erigirle definición alguna, expresándose únicamente en el artículo 57° que son contratos que puedan celebrarse “por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de 3 años. (Gómez F. 2015, p. 122).

Naturaleza jurídica

Como los presenta la norma, habría que entenderlos como aquellos contratos de trabajo que obedecen a circunstancias especiales que se presentan en el quehacer empresarial, tal la iniciación de una nueva actividad, suplir adversidades de su personal o mayor profesionalidad de sus efectivos, por lo que es conveniente la contratación de cierto personal temporal, a fin de complementar las labores de los trabajadores estables que resultan insuficientes para satisfacer los requerimientos de un mayor trabajo presentado en un momento coyuntural concreto.

a) El contrato por inicio o incremento de actividad (Art. 57° del TUO –LP-CL-728)

Todo inicio de una actividad requerirá, necesariamente, de mano de obra, a menos que se trate de servicios asegurados exclusivamente de terceros, en cuyo caso estaríamos ante otras modalidades contractuales contempladas por el Art. 63 del TUO-LP-CL-728, o más específicamente por los Art. 1764° y 1771° y ss., del C.C.: locación de obra o de servicios. Nos parece contradictorio a la existencia de toda empresa como institución, que haya trabajadores temporales para dar inicio a una nueva actividad dentro de su propia actividad productiva, puesto que para lanzar una empresa es menester contratar personal que asegure su permanencia, razón de ser aquella; motivo por el cual, no vemos por qué habría de ser contratado este personal para que ejecute labores de temporada. Si fuera así ¿en qué momento dicha empresa tendería a mantener su propio personal para asegurar las actividades que se pretenden iniciar? Al parecer la idea legislativa es prever la expansión de las empresas en el buen sentido de la palabra, sea porque están iniciándose en sus quehaceres o porque, estando ya enrumadas, tratan de incursionar en otras áreas o las afines a sus lineamientos productivos, abriendo nuevas líneas o establecimientos productivos.

b) El contrato por necesidad del mercado (Art. 58° TUO-CL-728)

La ley lo define como aquel que surge para “atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa y que no puedan ser satisfechas con personal permanente”. En toda empresa. Existen periodos más o menos variables del año productivo, que requieren del apoyo de una mano de obra *ad hoc*, a fin de cumplir con las exigencias del mercado. (Gómez F. 2015, p. 127).

La duración máxima que el D. Leg. N° 728 estableció en seis meses ampliable a los tres años (Art. 101° y 117°) ha sido incrementada a cinco años (Art. 74° del TUO-LP-CL-728), por consiguiente, el contrato primitivo puede prorrogarse de manera sucesiva, pero hasta alcanzar el plazo máximo antes señalado. La voluntad legislativa de ampliar el plazo máximo de estos contratos prueba una improvisación y, más aun, el deseo de flexibilizar a ultranza los contratos laborales del medio.

c) El contrato por reconversión industrial (Art. 59° DEL TUO-LP-CL-728)

Son contratos que se presentan cuando existe cualquier variación de origen técnico o tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos, también administrativos, etc. (Gómez F. 2015, p. 127).

La duración de estas labores es de dos años, periodo igual contemplado por las anteriores disposiciones y modificaciones del original D. Leg. N. °728.

2.2.2.4.2. Los contratos de naturaleza accidental

Son aquellos de breve duración como los contratos de temporada, pero se diferencian de estos porque son necesarios para reemplazar un mano de obra que, sin ser deficitaria, está ausente por alguna razón específica (descanso pre y posnatal, suspensión de los contratos en ejecución, caso fortuito o razones de fuerza mayor, etc.). Son, entonces, contratos que sostienen el desarrollo normal de las actividades productivas ante la ausencia justificada o injustificada de quien debía ordinariamente ejecutarlas, por haberle sobrevenido alguna contingencia, excepción hecha en los casos de huelga, pues el Art. 70° del Reglamento del TUO –LRCT, D.S. N.° 011-92-TR, lo prohíbe al expresar que el “empleador no podrá contratar personal de reemplazo para realizar las actividades de los trabajadores en huelga”. (Gómez F. 2015, p. 128).

a) El contrato ocasional (Art. 60° DEL TUO-LP-CL-728)

Definido como los contratos “para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo, resultando difícil saber en qué momento una actividad transitoria es distinta de la habitual dentro de una organización empresarial. Es ocasional lo que no es habitual, lo proveniente de un accidente. Su duración máxima es de seis meses al año. (Gómez F. 2015, p. 129).

b) El contrato de suplencia (Art. 61° DEL TUO-LP-CL-728)

Según la norma, es un contrato “con el objeto de que (el contratado) sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por una causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. La norma se coloca en dos hipótesis: que el reemplazo se deba a las numerosas causas legales de suspensión del contrato de trabajo o que esté de por medio un acuerdo convencional en el que de mutuo acuerdo, las partes decidan una suspensión temporal del personal superior a la legal o sustituta de esta. Es el caso de periodos vacacionales superiores a los 30 días calendarios, becas para estudiaren el extranjero, enfermedad o accidente de trabajo, etc.

c) El contrato de emergencia (Art. 62° DEL TUO-LP-CL-728)

Por definición legal son entendidos como aquellos que se pretendan “para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o de fuerza mayor”. Se trata del desarrollo de labores que se presentan por razones súbitas, inopinadas, imprevisibles, e irresistibles, para tomar la definición clásica, y que resultan necesarias para enfrentar el infortunio presentado (Art. 78° del Regl. del TUO). Son los fenómenos naturales (caso fortuito), o los provenientes de la imprevisión personal (fuerza mayor) los que protagonizan estas contrataciones. (Gómez F. 2015, p. 131).

La duración de estos contratos es la necesaria para resarcir el déficit ocasionado por la emergencia. La ley no ha señalado plazo para la ejecución de estos contratos, presumiéndose que será el máximo establecido por la norma cinco años.

2.2.2.4.3. Los contratos para obra determinada o servicios específicos

Al versar sobre los contratos para obra determinada o servicio específico hay que hacer el deslinde de las mismas figuras jurídicas que el Código Civil contempla en sus Art. 1764° y 1771° y ss., como contratos locativos, puesto que el Art. 63° del TUO-LP-LC-728 con cierta similitud los está contemplando, con la aclaración que, para el caso, ha de tratarse de una labor subordinada.

Naturaleza jurídica

Son contratos celebrados para ejecutar una labor, previamente establecida, en un tiempo determinado o indeterminado (de servicios), o para ejecutar una labor rigurosamente especificada, cuya duración estará en relación directa con la terminación del encargo (de obra), siempre que en ambos casos la relación laboral se desarrolle subordinadamente,

conteniendo el empleo otorgado un valor agregado superior que aquél hallado dentro del establecimiento. (Gómez F. 2015, p. 132).

Los contratos para obra determinada o servicios específicos (Art. 63° DEL TUO-LP-CL-728)

Los contratos para servicios específicos, a nuestro juicio, serian aquellos desarrollados por personas poseedoras de conocimientos profesionales circunscritos a la actividad terciaria (servicios) u otros que, sin poseerlos, se hallan capacitados para resolver contingencias que súbitamente se presentan en la empresa (un problema informático, un tema jurídico en su inmensidad, un problema de ingeniera, medioambiental, financiero, político, etc.). Son labores que pueden desarrollarse al interior de la empresa o fuera de ella; empero aquí, la labor personalísima del trabajador es imprescindible. (Gómez F. 2015, p. 133).

a) El contrato intermitente (Art. 64 ° DEL TUO-LP-CL-728)

Es contrato intermitente el que se concluye “para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas. La norma establece que son contratos que solamente deberán suscribirse con un solo empleador y pueden en el tiempo, sin mayores formalidades, hacerse ilimitados. (Gómez F. 2015, p. 134).

La intermitencia debe resultar de la naturaleza de la actividad principal del empleador y de la imposibilidad que este tiene de ocupar en forma permanente al trabajador; por eso. El Art. 72° del TUO-LP-CL-728° exige, dentro de la formalidad a seguir, que este contrato sea escrito.

b) El contrato de temporada (Art. 72° del TUO-LP-CL-728°)

El contrato temporal es definido como aquel que tiene por “objeto atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva”. Son contratos que se interrelacionan con las estaciones anuales, por esta razón las legislaciones europeas los denominan “contratos estacionales”. (Gómez F. 2015, p. 135).

La duración de estos contratos está en relación directa con la duración de la temporada si es que la contratación se realiza por única vez. Si existe repetición en la contratación, los

contratos se prolongan en el tiempo mientras el negocio o explotación se mantengan en pie, realizando las mismas labores.

2.2.2.5. Desnaturalización de los contratos (Art. 77° y ss. Del TUO-LP-CL-728)

Ante la desnaturalización de los contratos modales, el legislador se ha colocado en dos hipótesis: la reconducción y la prohibición de ciertas formas contractuales.

La reconducción

Surgirá la reconducción tácita cuando los contratos sujetos a plazo fijo u obra determinada, superen el plazo contractual fijado de antemano por las partes. Sin embargo, para que esta reconducción sea eficaz, hay que tener en cuenta las siguientes hipótesis.

Que el contrato se mantenga en el tiempo, superado el plazo previsto para su ejecución “o después de las prórrogas pactadas si estas exceden del límite permitido” (inc., “a” del Art. 77°). La prórroga puede ser expresa, sin embargo, lo más frecuente es que se utilice la reconducción tácita.

Que se presenten las mismas condiciones de la reconducción contractual antes mencionada, pero aplicable a los contratos para obra determinada o de servicios específicos (inc. “b”). Es el caso de un trabajador que habiendo concluido los servicios o la obra para la cual fue contratado, prosigue con las mismas u otras labores dadas por su empleador, bajo cuya dependencia continúa laborando.

Que “el titular del puesto sustituido no se reincorpore, vencido el término legal o convencional, y que el trabajador contratado continúe laborando” (inc. “c”).

Que se haya suscrito un contrato modal transgrediendo las normas de buena fe que inspiran la conclusión de todo contrato. Entonces, como penalidad, dicho contrato se convertirá en contrato indeterminado. (Gómez F. 2015, p 139).

Del contrato indeterminado a formas modales de contratación: Modificación sustancial del contrato de trabajo en vía de ejecución (Art. 78° DEL TUO-LPCL-728)

La norma establece la expresa prohibición de que “los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese”. Hipotéticamente, se estaría persiguiendo, en primer lugar, la preservación de los empleos estables; y luego, que las modalidades contractuales no signifiquen la seducción para modificar sustancialmente el

contrato estable en curso de ejecución; en fin, que el abuso del derecho, por parte del empleador no prospere y, por vía de consecuencia, evitar, en lo posible, la precariedad del empleo.

Sin embargo, el análisis antes expresado no guarda relación con el espíritu de la norma que desea que la voluntad de las partes resuelva todos los problemas relacionados con la contratación laboral. Esta glosa es una de las pocas normas orientadas a proteger el trabajo estable. (Gómez F. 2015, p 140).

2.2.2.6. Periodo de prueba y duración de los contratos sujetos a modalidad

Derechos

Periodo de prueba. En los contratos sujetos a modalidad, rige el periodo de prueba legal o convencional; es decir, la ampliación del mismo, prevista en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Indemnización por despido arbitrario. Si el empleador vencido el periodo de prueba resolviera arbitrariamente el contrato, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento de contrato, con el límite de doce (12) remuneraciones.

Beneficios iguales. A los trabajadores contratados bajo modalidad les corresponden todos los beneficios laborales que se otorguen a los demás trabajadores del centro de trabajo.

Duración de los contratos

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad tienen distintas duraciones, siendo en algunos casos su máxima duración o renovación de 5 años.

Dentro de los plazos máximos establecidos se podrán celebrar contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan mucho el límite.

2.2.2.7. La extinción del contrato de trabajo

2.2.2.7.1. Concepto

La extinción es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador. La extinción se realiza a solicitud del trabajador, por decisión de la empresa o por causas no imputables a ellos. (Haro J. p. 235).

La relación jurídica de trabajo se encuentra, como cualquier otra, sometida a un curso vital; se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue.

2.2.2.7.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo

De acuerdo a la ley las causas de extinción del contrato de trabajo son las siguientes:

Por fallecimiento del trabajador o del empleador

Al fallecimiento del trabajador, el contrato de trabajo se extingue. De igual manera, a la muerte del empleador ocurre lo mismo, salvo que sus herederos convengan en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. Lo antes mencionado no se aplica en caso que el empleador sea una persona jurídica, en la que la muerte de un socio no modifica en nada la relación laboral.

Por renuncia o retiro voluntario

La renuncia es el acto jurídico por el cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido su contrato laboral. En caso de retiro voluntario el trabajador está obligado a dar aviso por escrito con anticipación no menor a 30 días. El empleador puede exonerar de este plazo por propia iniciativa o a solicitud del trabajador.

Por terminación de obra o servicio o vencimiento del contrato temporal

Esta situación se presenta en los contratos de trabajo sujetos a modalidad o contratos a plazo fijo. Al cumplirse las condiciones resolutorias establecidas en ellos, así como también el vencimiento por el tiempo establecido en los mismos.

Por mutuo disenso

Es el acto por el cual el empleador y el trabajador deciden dar por resuelto el contrato de trabajo. Es en realidad un acto jurídico y debe constar por escrito o en todo caso debe constar en la liquidación por beneficios sociales.

Por invalidez absoluta permanente

La invalidez es considerada como la incapacidad sobrevenida al trabajador, ocasionada por un accidente o una enfermedad y que le impide realizar su trabajo para el que fue contratado.

Esta causa extingue automáticamente la relación laboral, desde que es declarada por Es salud o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú.

Por jubilación forzosa

Es la jubilación obligatoria para el trabajador, cuando este llega a determinada edad y puede acceder a una pensión de jubilación. La jubilación forzosa puede ser de dos tipos: jubilación diferida y jubilación automática.

Jubilación diferida: el empleador puede disponer el cese del trabajador que ya tenga derecho a una pensión de jubilación a cargo de la ONP o una AFP, siempre que se obligue a cubrir la diferencia entre el monto de dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador.

Jubilación automática: el empleador puede cesar automáticamente al trabajador cuando cumpla 70 años de edad, salvo que exista un acuerdo entre el trabajador y el empleador o con el sindicato que le impida ejercer tal potestad. Es necesario para que opere automáticamente el cese que el trabajador esté en condiciones de percibir una pensión de jubilación, cualquiera sea su monto y el trámite para obtenerla.

2.2.2.8. El despido

2.2.2.8.1. Concepto

Al despido lo puedo definir como la extinción de un contrato, que deviene de la voluntad del empleador, es un acto unilateral, Ahora bien, el despido además de estar fundado en la ley y debidamente probado debe realizarse cumpliendo con cierto procedimiento de carácter formal, el cual condiciona, también su validez del despido. Entonces, si lo anteriormente descrito, se constituyen como las razones válidas para el despido legal, podemos concluir que cualquier despido que se realice al margen de estas condiciones podrá considerarse como ilícito o arbitrario. (Palomeque M. Álvarez M. 2014, p. 706).

2.2.2.8.2. Causales de despido

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo.

La inasistencia al trabajo se refiere a la jornada completa de trabajo y tal conducta incumplidora precisa ser repetida y no estar justificada. La repetición de las faltas puede ser continuada o intermitente y es en las normas sectoriales donde se especifica qué reiteración se convierte en grave y culpable y, de ahí, que hayan de ser analizadas en la realidad, momento y motivación, en que se han producido. La ausencia no es incumplimiento si se justifica; o sea, si hay un fundamento que legalmente permita la inasistencia. (Palomeque M., Álvarez M. 2014, p. 706).

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo

El trabajador viene obligado “a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”. Incumplir ese deber contractual de obediencia es justamente la indisciplina o desobediencia que coloca al trabajador frente a uno de sus comportamientos básicos debidos, que fundan el intercambio entre trabajo y salario. El trabajo hay que prestarlo bajo el poder de dirección del empresario y de ese poder nacer la posibilidad de dar órdenes e instrucciones. La indisciplina o desobediencia, como conducta que pone de manifiesto una actitud de resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de órdenes precisas emanadas del empresario. (Palomeque M., Álvarez M. 2014, p. 707).

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos

Son, pues, dos conductas ofensivas, ya a la integridad física y al honor, tanto del empresario (o persona que lo represente) como de las personas integradas en la empresa (insultos o agresiones a compañeros de trabajo) o familiares del empresario. La actitud incumplidora del trabajador tiene que ser grave y valorada en razón a los factores que han concurrido y a la intención con que se ha actuado. No puede usarse el derecho fundamental a la libertad de expresión para encubrir conductas que. En verdad, implican un exceso en el ejercicio de tal derecho, por ello hay siempre que analizar, las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se produzcan. (Palomeque M., Álvarez M. 2014, p. 707).

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo

Es, sin duda, la causa más amplia de toda la enumeración.

La buena fe es, ciertamente, un soporte de la relación contractual, del ejercicio de cualquier derecho y del cumplimiento de las obligaciones y un deber laboral básico del empleador cumplir con las obligaciones, concreta de su puesto de trabajo de acuerdo con las reglas de la buena fe. Si se quiebra (en este caso por el trabajador) el deber de buena fe se incurre en causa justa de despido, pero la violación ha de ser grave, culpable y suponer la transgresión del deber de conducta del trabajador con el que debe cumplir las obligaciones y que se traducen en directrices equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza. (Palomeque M., Álvarez M. 2014, p. 708).

e) La participación en huelga ilegal

Las causas de despido disciplinario del Art. 54.2 LET no incluyen expresamente la participación del trabajador en huelga ilegal, pero, sin duda, tal tipo de participación puede dar lugar al incumplimiento contractual grave y culpable. El incumplimiento puede sostenerse si se refiere a un supuesto de huelga ilegal (ilegal por ilícita o irregular o abusiva); por tanto, toda participación, sea cual fuere el grado extintivo.

f) La carta de despido

El ejercicio del derecho potestativo del empresario a extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del trabajador ha de constar en escrito firmado por el empresario o persona en la que delegue y han de constar “los hechos que motivan y la fecha en que tendrá efectos” y ser notificado al trabajador (art. 55,1 LET). Este escrito es al que se denomina “carta de despido” y supone el arranque del sistema de garantías del trabajador frente a la decisión del empresario. Y para ello, legalmente (derecho indisponible) se precisa que los escritos contengan los hechos que tipifican el incumplimiento grave y culpable del trabajador, de tal suerte explicitada que éste pueda defenderse de las imputaciones que les hacen sin causarle indefensión. . . (Palomeque M., Álvarez M. 2014, p. 710).

2.2.2.8.3. Clases de despido establecidos en la legislación laboral

El empleador tiene la facultad de disolver el vínculo laboral en forma unilateral de tres maneras:

Despido legal. Ubicamos aquí al despido libre o AD NUTUM, por que no requiere expresión de causa, es decir el empleador está facultado para decidir libremente la extinción de la relación de trabajo en forma unilateral, se da específicamente dentro del periodo de prueba legal o convencional y no acarrea consecuencias indemnizatorias. De igual manera ubicamos aquí al despido que resulta justificado y se realiza teniendo como base una causa justa prevista en la ley, la misma que debe estar debidamente comprobada. A su vez, la causa justa puede estar relacionada con la capacidad y con la conducta del trabajador. Para que el empleador aplique adecuadamente este tipo de despido, debe observar las formalidades previstas en la ley y cuyo detalle se señala más adelante. Este tipo de despido no da lugar al pago de indemnización por despido, tan solo la compensación por tiempo de servicios.

Despido arbitrario. Es aquel que lo realiza el empleador sin que esté de por medio una causa justa. Ante su ocurrencia el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario que consiste en el pago de una remuneración y media por cada año de servicios prestados con un tope de 12 remuneraciones. Este derecho les corresponde a los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba, y es complementario a la compensación por tiempo de servicios. Este derecho ha sido consagrado en la constitución del año 1993, en sustitución al derecho de estabilidad laboral establecida en la norma constitucional de 1979, ya derogada.

Despido nulo. Consiste en el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y esta es declarada fundada, este tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

Se consideran despedidos nulos aquellos que tienen por motivos:

La afiliación o la participación en actividades sindicales.

Ser candidatos a representante laboral.

Presentar quejas o participar en procesos en contra del empleador, ante las autoridades competentes.

La discriminación por razones de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

El embarazo, si el despido se produce dentro del periodo de gestación y hasta 90 días posteriores al parto.

Que el trabajador sea portador de SIDA.

Que el trabajador sea discapacitado.

2.2.2.8.3. Clases de despido según el Tribunal Constitucional

El tribunal constitucional como supremo intérprete de la Carta Magna y cuyos fallos tienen el carácter vinculante para las autoridades públicas, en su fallo de fecha 13 marzo de 2003 recaído en el expediente N° 976-2001-AA/TC, ha modificado, según algunos especialistas, la clasificación de los despidos establecidos por las normas laborales vigentes en las que a continuación se detallan. (Haro J. 2010, p. 254).

Los despidos incausados. Se refiere a los despidos que tiene como causa el segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL, el que faculta a los empleadores a despedir sin causa de por medio a condición de que se le pague una indemnización por despido arbitrario, es decir una remuneración y media mensual por cada año de servicio hasta un tope de doce remuneraciones. De acuerdo con la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC en su fundamento N° 15, corresponde a dicho tipo de despido la reposición en el empleo.

Los despidos fraudulentos. En estos casos el empleador inventa una causa, inexistentes o prefabrica pruebas para despedir algún trabajador o para dar por concluido el vínculo laboral a través de “falsas renunciaciones”. El tribunal constitucional a través de la sentencia Expediente N° 628- 2001-AA/TC ha observado que en estos despidos se atentan también contra el derecho al trabajo, en la que se viola la libre voluntad de una de las partes, por lo que esta situación es equiparable al despido sin causa, por lo que deviene en lesivo al derecho constitucional del trabajo. Corresponde también la reposición al centro de trabajo.

Los despidos nulos. Como ya hemos desarrollado en los capítulos anteriores, estos despidos se configuran cuando se atentan contra determinados derechos fundamentales regulados en la LPCL. Entre estas podemos mencionar: a) razones discriminatorias, b) por represalia, c) por ser representantes de los trabajadores o por actividades sindicales, por embarazo, por ser portador del SIDA o por discapacidad. En estos casos corresponde la acción de reposición en su puesto de trabajo o de indemnización, a elección del trabajador.

Los despidos con vulneración de derechos fundamentales. Estos despidos ocurren cuando el empleador al despedir a un trabajador no necesariamente vulnera derechos de orden laboral sino de otros tipos, considerando en la Constitución del Estado o

denominados derechos de la persona. Es muy frecuente los casos de vulneración al derecho al debido proceso, al derecho de defensa, a los derechos de ciudadanía, etc. Corresponde a criterio del TC la reposición en el empleo.

Despidos con pago de la indemnización. En estos casos el empleador despide al trabajador imputándole causas razonables de falta grave, pero en un juicio ordinario laboral no se demuestra fehacientemente estos hechos. No significa que se ha prefabricado pruebas (o se haya incurrido en despido fraudulento). Sino que la falta grave no se encuentra respaldada por medios probatorios, por lo que el juez ordinario laboral no se ha pronunciado a favor de este. En este caso, el trabajador no tendría derecho a la reposición, sino al pago de la indemnización por despido arbitrario anteriormente comentada.

2.2.2.8.5. La impugnación del despido

Conciliación, demanda y juicio. - El trabajador puede ejercitar la acción de reclamar contra el despido dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido (art. 103.1 LJS y 59.3 LET); el mes de agosto es tiempo hábil, (art. 43.4 LJS); los sábados son inhábiles, incluso los que transcurran con anterioridad a la conciliación administrativa (art.182.1 y 185.1 LOPJ). El derecho a reclamar nace si se ejercita en el plazo legal, porque es un plazo de caducidad a todos los efectos y puede ser apreciado de oficio. (Palomeque M. Álvarez M. 2014, p. 712).

2.2.2.8.6. Descripción del despido en el caso concreto

Argumentos de la demandante: La demandante expone, entre otros, los siguientes fundamentos:

a. Refiere que ingresó a laborar para el demandado con fecha 01 de abril del año 2009 bajo contrato de locación de servicios, pero con fecha 01 de agosto del año 2013 al 31 de diciembre del año 2013, laboró bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad, luego fue contratada bajo locación de servicios del 02 de enero del año 2014 hasta el 31 de diciembre del mismo año, siempre sin solución de continuidad, haciendo un récord laboral de 05 años, 09 meses de labores.

b. Manifiesta que se puede acreditar su vínculo laboral con el contrato de locación de servicios suscritos el 01-04-2009 y regularizándose a contrato laboral del 01-08-2013 al 31-12-2013 y renovándose hasta el 31-12-2014, el cual estaría desnaturalizado, al continuar laborando de manera permanente, continua e ininterrumpida para el

demandado, ya que el contrato de locación de servicios es un contrato civil simulado y que no está sujeto a subordinación, que para el presente caso, si existe una subordinación por parte de su Jefe inmediato (médico), más aun que el propio demandado, le emitió el certificado de trabajo, motivo por el cual se evidencia la subordinación que mantenía con el mismo, pues tenía un horario de ingreso y salida establecida, el cual era variable conforme se acredita en el acta de inspección, en la manifestación de la administradora del demandado, más aún que había pasado los tres meses de periodo de prueba tal como lo manifiesta el Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo tenía más de cinco años continuos laborando en el supuesto caso del contrato modal.

c. Así como manifiesta que se encuentra acreditada la prestación personal de servicios y la subordinación, con los contratos de locación de servicios, con los certificados de trabajo emitidos por el mismo demandado y con otros que adjunta a la presente; señala a la vez, que superó el periodo de prueba, más aún que al haberse desnaturalizado el contrato civil, tal como lo manifiesta el artículo 77 del D. S. N° 003-97-TR, por lo que su condición era la de trabajadora estable, y por tanto sus labores han sido continuas, permanentes y sin solución de continuidad no pudiendo ser despedida sino por causa justa y contemplada en la Ley, previo procedimiento legal, entre otros fundamentos que expone.

2.2.2.9. Las remuneraciones

2.2.2.9.1. Concepto

La remuneración constituye un derecho constitucional de los trabajadores. Es la contraprestación que debe entregar el empleador al trabajador como retribución por los servicios recibidos de éste último, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. La remuneración, retribución económica o salario implica, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio como primas, bonificaciones, entre otros. (Álvarez V. 2008, p. 340).

2.2.2.9.2. Características de las remuneraciones

a) Las Remuneraciones constituyen una contraprestación

El trabajo dependiente o subordinado implica necesariamente una contraprestación el mismo que constituye el pago de una remuneración, y es criterio fundamental y determinante de la existencia del vínculo laboral. (Álvarez V. 2008, p 343).

Carácter oneroso del trabajo

En virtud de que el contrato de trabajo es de carácter oneroso, las remuneraciones deben ser pagadas en dinero, salvo por excepción y siempre que lo admita el trabajador, el empleador puede pagar al trabajador en especie, por ejemplo, en artículos o productos generalmente de primera necesidad. (Álvarez V. 2008, p. 343).

Deben ser de libre disposición

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de libre disposición; lo que implica que los montos remunerativos pagados al trabajador deben ser utilizados a su libre albedrío en los gastos que considere pertinente. (Álvarez V. 2008, p.347).

Son intangibles

Implica que la remuneración del trabajador no puede ser afectada por nadie, en consecuencia, ni por el empleador, pudiendo ser cobrada sólo por el trabajador y excepcionalmente y siempre que medie carta poder firmada solemnemente por el trabajador, podría ser cobrado por su esposa, padres o hijos. (Álvarez V. 2008, p. 347).

Tienen carácter preferencial o de prevalencia

En casos de quiebra o liquidación de la empresa las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador tienen carácter preferencial o de prevalencia frente a otros créditos del empleador. (Álvarez V. 2008, p. 347).

Son inembargables

Las remuneraciones de los trabajadores son inembargables, las deudas ordinarias de los trabajadores no originan motivo de embargo, salvo por excepción y siempre que medie autorización judicial en los casos de la pensión alimenticia.

2.2.2.9.3. Descansos remunerados

Es un derecho constitucional, es el derecho que tiene todo trabajador de gozar de uno o más días de descanso sin dejar de percibir la remuneración correspondiente, después de haber laborado en forma continuada cinco o seis días de la semana.

2.2.2.9.4. Fundamentos del Descanso semanal obligatorio

Todo trabajador tiene el derecho al descanso. Podemos afirmar que el derecho al descanso responde a TRABAJO-DESCANSO-MEJOR TRABAJO, el trabajo es un deber y un derecho para toda persona que goza la capacidad jurídica de ejercicio como es natural toda persona después de realizar el trabajo pertinente durante la jornada, si bien es cierto que descansa al final de esta, la fatiga se va acumulando, que hace indispensable el descanso semanal, por ser necesario para evitar la fatiga – física y cerebral que podría conducir al stress.

2.2.2.10. Gratificaciones

Son pagos que el empleador adicionalmente a la remuneración ordinaria hace a sus trabajadores, en unos casos por que lo determina la ley como en los casos de navidad, año nuevo y fiestas patrias y en otros casos porque devienen de pactos o convenios colectivos. (Álvarez V. 2008, p. 349).

2.2.2.10.1. Objeto y campo de aplicación

a) El objeto:

Está determinado por el derecho de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada a percibir dos gratificaciones al año.

b) Campo de aplicación

Comprende el derecho de los trabajadores de percibir las gratificaciones por fiestas patrias navidad y año nuevo.

2.2.2.10.2. Carácter de las gratificaciones

En un principio u originalmente tuvieron el carácter de liberalidad o voluntariedad por parte del empleador, actualmente tienen el carácter de:

Obligatorias: Cuando devienen de la ley.

Convencional: Cuando devienen de pacto o convenio colectivo.

2.2.2.10.3. Clases o tipo de gratificación

a) Gratificaciones Ordinarias: Son de carácter obligatorio porque devienen de mandato legal o por pacto o convenio colectivo, así mismo en los casos de ser otorgadas por más de dos años consecutivos, como en el caso de resoluciones Judiciales que sientan precedente. Son gratificaciones ordinarias las de navidad, año nuevo, y fiestas patrias. (Álvarez V. 2008, p. 350).

Requisitos para que el trabajador perciba gratificación ordinaria:

Encontrarse trabajando en la oportunidad que corresponda percibir la gratificación.

Encontrarse en el uso de sus vacaciones. Encontrarse de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo.

b) Gratificación Proporcional:

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborando como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados.

Gratificaciones Extraordinarias:

Son aquellas que son otorgadas por el empleador al trabajador por un acto de liberalidad, pudiendo dejar de otorgarle, siempre que no le haya otorgado por dos (02) años consecutivos, en cuyo caso se convierten en gratificaciones ordinarias en consecuencia pasan a ser obligatorias.

2.2.2.10.4. Cálculo y pago de gratificaciones:

El monto de la gratificación ordinaria es equivalente al monto de una remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad que le corresponda la gratificación. En el caso empleado es equivalente a un sueldo mensual o de treinta jornales tratándose de obreros, en el caso de trabajadores de remuneración imprecisa, se calcula la gratificación sobre la base de promedio de las remuneraciones percibidas en el último semestre (06 meses últimos). El pago de las gratificaciones se efectuará de conformidad con las leyes pertinentes.

2.2.2.11. Asignación Familiar

Es un beneficio otorgado a los trabajadores de la actividad privada siempre que tengan hijos menores a su cargo o que siendo mayores estén cursando estudios superiores y que sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva. (Álvarez V. 2008, p. 353).

Monto de la asignación familiar

El monto de la asignación familiar es igual al 10% de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad de pago.

2.2.2.12. Compensación por tiempo de servicio

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Es considerado como un mecanismo adecuado para evitar fluctuaciones bruscas de los ingresos de los trabajadores en la eventualidad del desempleo, permite eliminar riesgos frente a la quiebra de la empresa, o en casos frente a la liquidación de la misma, en los cuales los trabajadores se verían en dificultades para cobrar el monto que les corresponde por este derecho. (Álvarez V. 2008, p. 367).

2.2.2.12.1. Finalidad de la CTS

La CTS tiene como propósito fundamental proveer el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

2.2.2.12.2. Trabajadores comprendidos

Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. Se encuentran comprendidos., aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

2.2.2.12.3. Trabajadores excluidos

No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios, no se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo.

2.2.2.12.4. Remuneración computable

Entendemos que para la determinación de la remuneración computable para efectos del cálculo de la CTS se debe tener en cuenta aquella definida en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, excluyéndose los conceptos contemplados en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo N° 001-97-TR.

2.2.2.12.5. De acuerdo al TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de servicios:

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie incluyendo la alimentación principal, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 190 y 200 del D.S N° 001-97-TR.

La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, mina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo nueve del TUO de la Ley CTS ,debiendo tenerse en cuenta que : Las remuneraciones diarias se multiplicaran por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.

2.2.2.12.6. Periodo en que se devenga la CTS

La compensación por tiempo de servicios se dé venga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

2.2.2.12.7. Depósito de la CTS

Los empleadores depositaran en los meses de mayo y noviembre de cada año tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos, igualmente todo incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de compensación por tiempo de servicios efectuaran el depósito de todo incremento o reintegro, bajo las condiciones determinadas por la Ley.

Conforme a lo precisado este beneficio se dé venga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y se deposita semestralmente durante los primeros quince (15) días en los meses de mayo y noviembre, en la empresa depositaria elegida por el trabajador y a elección de éste, en moneda nacional o extranjera.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Calidad.

Condición o requisito de un pacto. Estado, naturaleza, edad y otros datos personales o condiciones que se exigen para determinados puestos, funciones y dignidades. (Osorio, M. 1998. P.147)

3.3.2. Doctrina.

Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugiere soluciones para cuestiones aún no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Ossorio, M. 1998, p. 357).

3.3.3. La jurisprudencia

Del latín *iurisprudencia* (ciencia del derecho), la jurisprudencia designa la calidad de ciertos hechos jurídicos establecidos por prácticas constantes de quienes administran

justicia; es una cierta forma de costumbre para juzgar hechos análogos, de suerte que exista una posible predictibilidad de los asuntos judiciales que se someten a los juzgadores por tener justamente similares fuentes de derecho. Es, pues, la obra constante y uniforme de los Tribunales de Suprema Instancia en la aplicación de la ley, como ocurre con la administración de justicia de los países anglosajones (case law o el stare decisis) y de ciertos países donde la casación es una manera última de uniformizar criterios jurídicos (Francia a través de su jurisprudencia vinculante de especie). La adecuada aplicación de la jurisprudencia constituye, por ahora, la manera eficaz de administrar justicia. (Gómez. F. 2015, p. 62).

3.3.4. Expediente.

Negocio o asunto que se ventila ante los tribunales sin carácter contradictorio, como los de la jurisdicción voluntaria. Actuación administrativa sin carácter contencioso. Conjunto de antecedentes y documentos relativos a un asunto. (Ossorio M. 1998, p. 414).

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR- LA-02, Distrito Judicial del Santa son de rango muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de

contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración).

4.2. Población y Muestra.

• **Población.** El Universo Poblacional de la línea de investigación estará constituido por los expedientes judiciales concluidos de los distritos judiciales del Perú, que se asignen a los participantes en las asignaturas de tesis o talleres de investigación o co-curriculares y concluyan con sustentación aprobatoria del informe final de tesis ante el jurado, en la sede central y centros académicos y filiales de la ULADECH católica. Los proyectos de investigación individual de los estudiantes tienen un universo muestral constituido por el expediente materia de análisis asignado para su investigación.

• **Muestra.** La población muestral de la línea de investigación estará conformada por tres informes finales de tesis sustentadas y aprobadas ante jurado de cada área o materia jurídica, desarrolladas en base a los expedientes judiciales asignados a los participantes de talleres de investigación o co-curriculares en cada ciclo de estudios en los centros académicos o filiales de la ULADECH católica.

• **Determinación de la Muestra.** La muestra de investigación se determinará mediante un proceso no probabilístico, utilizando el método intencionado, orientado por criterios de inclusión y exclusión establecido por el docente tutor investigador que realiza la meta análisis de la línea de investigación. Para la determinación de la muestra de la línea se tendrá en cuenta criterios de inclusión y exclusión, en la forma siguiente:

Criterios de Inclusión.

Pueden ser utilizados para trabajos de investigación científica los expedientes judiciales que tengan sentencias de primera y segunda instancia y/o sentencia casatoria.

Los expedientes judiciales utilizados para el desarrollo de las tesis serán revisados y autorizados por los docentes tutores investigadores que conducen los talleres.

La asignación de expedientes a los participantes de los talleres será por sorteo, a cargo de los docentes tutores investigadores que conducen los talleres.

Para la meta análisis de la línea de investigación solamente se tendrá en cuenta los informes finales de tesis sustentados y aprobados ante jurado.

Criterios de Exclusión.

No serán considerados ni autorizados para realizar trabajos de tesis individuales relacionados con la línea de investigación de la carrera:

- Los expedientes de procesos administrativos sin resoluciones judiciales no se admiten para trabajos de investigación científica dentro de la línea de investigación de la carrera.
- Los expedientes judiciales que no tengan sentencias de primera y segunda instancia en vía jurisdiccional y no se encuentren concluidos y/o no autorizados por los docentes tutores investigadores que conducen los talleres.
- Los expedientes no asignados por los docentes tutores investigadores responsables de los talleres.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.)

es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

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

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

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

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

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

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

definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

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

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

4.5. Plan de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral ordinario (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de Santa (jurisdicción territorial del cual se extrajo del expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02 que comprende un proceso laboral ordinario, tramitado en el Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Chimbote, perteneciente al Distrito Judicial del Santa.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.6. Matriz de consistencia

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

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

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EXPEDIENTE N° 00462-2015-0-2501-JR- LA-02, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2019

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR- LA-02, Distrito Judicial del Santa - Chimbote 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR- LA-02, Distrito Judicial del Santa - Chimbote 2019	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR- LA-02, Distrito Judicial del Santa son de rango muy alta, respectivamente.
E S P E C I F I C O	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>De la primera sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	<i>De la primera sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la primera sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho,	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la Descripción de la decisión, es de rango muy alta.

<p><i>De la segunda sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?</p>	<p><i>De la segunda sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.</p>	<p><i>De la segunda sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.</p>
<p>¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?</p>	<p>Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho.</p>	<p>La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.</p>
<p>¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión?</p>	<p>Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.</p>	<p>La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.</p>

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

	<p>1.1 Demanda: Presentada con escrito de fojas setenta y siete a ochenta y siete de autos, cuyas partes son:</p> <p>1.2 Demandante: B, a quién en adelante denominaremos la demandante.</p> <p>1.3 Demandado: A, a quién en adelante denominaremos el demandado.</p> <p>1.4 Petitorio: Se demanda el pago de indemnización por despido arbitrario, en la suma de S/. 9,255.23 Soles, así como el pago de compensación por tiempo de servicios, en la suma de S/. 7,701.65 Soles; gratificaciones en la suma de S/. 7,785.06 Soles, vacaciones la suma de S/. 6,170.10 Soles; indemnización por el no goce de vacaciones la cantidad de S/. 5,365.35 Soles, asignación familiar la cantidad de S/. 675.00 Soles y reintegro de remuneraciones por la suma de S/. 1,602.30 Soles.</p> <p>1.5 Argumentos de la demandante: La demandante expone, entre otros, los siguientes fundamentos:</p> <p>Refiere que ingresó a laborar para el demandado con fecha 01 de abril del año 2009 bajo contrato de locación de servicios, pero con fecha 01 de agosto del año 2013 al 31 de diciembre del año 2013, laboró bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad, luego fue contratada bajo locación de servicios del 02 de enero del año 2014 hasta el 31 de diciembre del mismo año, siempre sin solución de continuidad, haciendo un récord laboral de 05 años, 09 meses de labores. Manifiesta que se puede acreditar su vínculo laboral con el contrato de locación de servicios suscritos el 01-04-2009 y regularizándose a contrato laboral del 01-08-2013 al 31-12-2013 y renovándose hasta el 31-12-2014, el cual estaría desnaturalizado, al continuar laborando de manera permanente, continua e ininterrumpida para el demandado, ya que el contrato de locación de servicios es un contrato civil simulado y que no está sujeto a subordinación, que para el presente caso, si existe una subordinación por parte</p>	<p><i>al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido 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. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>													
	<p>y que no está sujeto a subordinación, que para el presente caso, si existe una subordinación por parte</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del</p>													

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>de su Jefe inmediato (médico), más aun que el propio demandado, le emitió el certificado de trabajo, motivo por el cual se evidencia la subordinación que mantenía con el mismo, pues tenía un horario de ingreso y salida establecida, el cual era variable conforme se acredita en el acta de inspección, en la manifestación de la administradora del demandado, más aún que había pasado los tres meses de periodo de prueba tal como lo manifiesta el Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo tenía más de cinco años continuos laborando en el supuesto caso del contrato modal.</p> <p>Así como manifiesta que se encuentra acreditada la prestación personal de servicios y la subordinación, con los contratos de locación de servicios, con los certificados de trabajo emitidos por el mismo demandado y con otros que adjunta a la presente; señala a la vez, que superó el periodo de prueba, más aún que al haberse desnaturalizado el contrato civil, tal como lo manifiesta el artículo 77 del D. S. N° 003-97-TR, por lo que su condición era la de trabajadora estable, y por tanto sus labores han sido continuas, permanentes y sin solución de continuidad no pudiendo ser despedida sino por causa justa y contemplada en la Ley, previo procedimiento legal, entre otros fundamentos que expone.</p> <p>1.6 Trámite de la demanda Mediante resolución número uno de fojas 88 a 89 de autos, se admitió a trámite esta demanda, en la vía del proceso ordinario laboral, según las reglas establecidas en la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”.</p> <p>1.7. Audiencia de Conciliación: Esta audiencia de conciliación se realizó el día 17 de marzo de dos mil quince, sin embargo, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones. Procediendo a fijarse como pretensiones materia de juicio los</p>	<p>demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

8

<p>siguientes: Determinar si le corresponde o no a la demandante: El pago por Indemnización por despido arbitrario, desde el 01 de abril del año 2009, al 31 de diciembre del año 2014, el pago de sus beneficios sociales, el pago por Compensación por Tiempo de Servicio, sus Gratificaciones, sus vacaciones de no goce del periodo 01 de abril del año 2009, al 31 de diciembre del año 2014, el pago de la asignación familiar, desde el 19 de marzo del año 2014, al 31 de diciembre del año 2014, el pago y reintegro de remuneraciones desde 03 de marzo del año 2014, a diciembre del año 2014, el pago de los intereses legales, y el pago de las costas y costos del presente proceso.</p> <p>1.8 Contestación de la Demanda:</p> <p>En su escrito de fojas 112 a 124 de autos, el A, contesta la demanda, bajo el sustento que: La demandante no demuestra la existencia de una relación laboral entre su persona y la Institución. Asimismo, manifiesta que el médico C es trabajador del Hospital F y presta sus servicios como locador para el demandado de manera independiente y de acuerdo a sus horas de disponibilidad, pues él debe cumplir con el horario de trabajo establecido por dicho hospital. Del mismo modo manifiesta que el pago de sus honorarios se realiza de acuerdo al porcentaje de las atenciones en los servicios de obstetricia y de los servicios específicos, que prestaba de manera independiente, como, por ejemplo: el apoyo en el Proyecto IMAN. Así, como se puede observar de los recibos por honorarios el pago por la prestación de servicios eran completamente variables. Señala a su vez, que los certificados de trabajo no fueron firmados por el demandado, sino por la señora F con la finalidad de beneficiar a la demandante, entre otros fundamentos que expone.</p> <p>1.9 Audiencia de Juzgamiento:</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>La misma se llevó a cabo el día 19 de mayo del dos mil quince, con la presencia de la demandante, su abogado defensor, dejándose constancia de la incomparecencia del demandado, escuchándose los alegatos de apertura de las mismas, luego se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión de los medios probatorios, se actuaron los medios probatorios admitidos, por último se escucharon los alegatos de clausura de la parte demandante, de conformidad con los artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497.</p> <p>1.10 Sentencias Anteriores:</p> <p>Mediante resolución número cuatro el Juzgado procede a expedir primera sentencia mediante la cual resolvió declarar fundada en parte la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en cuanto a las pretensiones consistentes en: indemnización por despido arbitrario la suma de S/. 9,056.25 Soles, por compensación por tiempo de servicios S/. 7,492.43 Soles, por gratificaciones la cantidad de S/. 8,929.99 Soles, por pago de vacaciones la suma de S/. 7,337.50 Soles, por asignación familiar la suma de S/. 705.00 Soles y por reintegro de remuneraciones por la suma de S/. 2,802.30 Soles, condenándose al demandado a pagar a favor de la demandante la suma de S/. 36,323.47 Soles, más costas del proceso e intereses legales que se liquidarán en estado de ejecución de sentencia. Así como se fijaron los costos del proceso en el importe de S/. 4,358.82 Soles. El Superior Jerárquico, mediante resolución número ocho, resolvió declarar nula la sentencia contenida en la resolución número Cuatro de fecha veintiséis de mayo del dos mil quince de fojas 136 a 146 que declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, bajo el argumento que no se ha analizado sobre el tema de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el contrato de trabajo sujeto a</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>modalidad por necesidad de mercado, entre otros, en consecuencia, dispusieron que el juez del proceso renueve el acto procesal viciado y expida nueva sentencia de acuerdo a Ley. Por lo cual ha llegado el momento otra vez, de expedir la sentencia que corresponde.</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° **00462-2015-0-2501-JR-LA-02**, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; no encontrándose los aspectos del proceso. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos y la claridad; mientras que 1: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, no se encontró.

	<p>contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador lqaw566a carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del acotado Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.</p> <p><u>TERCERO: HECHOS CONTROVERTIDOS</u></p> <p>Que, son hechos sujetos a actuación probatoria lo concerniente a acreditar la relación laboral entre la demandante y el demandado, y si ésta fue de manera continua y permanente. Asimismo, se deberá de acreditar si los certificados de trabajo ofrecidos en su demanda, han sido obtenidos en forma cierta y no de favor como lo indica el demandado. De igual manera se deberá acreditar como es que la demandante laboraba a tiempo completo, si el médico eco grafista indica que solo ha trabajado por horas en A y que laboraba en el Hospital F. También está sujeta a probanza lo referente a la forma como se produjo el despido y en qué condiciones. Como es que los beneficios sociales, no le han sido pagados a la demandante durante todo su récord laboral, pagándosele solo por las comisiones efectuadas como apoyo en ecografía.</p>	<p><i>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,</i></p>															
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Al respecto, el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales. Así, determina que: “Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.” (el sombreado es nuestro). Asimismo, el artículo 63° del citado Decreto Supremo establece que “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.</p> <p>CUARTO: MEDIOS PROBATORIOS</p> <p>Que, a efectos de probar la existencia de la relación laboral entre las partes así como las demás pretensiones, se valorará y/o analizara cada medio probatorio obrantes en autos, así tenemos que la demandante presentó y se admitieron, las siguientes documentales: sus 07 Certificados de Trabajo, con los cuales la demandante señala que la demandada le ha reconocido su relación laboral (fs. 03-09), lo cual la demandada asevera le ha sido dado de favor, el Contrato de Locación de Servicios, con el cual la demandante señala que la demandada pretende de manera fraudulenta omitirle el pago de sus beneficios sociales (dj. 10-11), el Contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, con el cual la demandante señala que desempeñó el cargo de obstetras de la cual tenía conocimiento la demandada, por lo que</p>	<p><i>argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>															
<p>Motivación del derecho</p>	<p>Que, a efectos de probar la existencia de la relación laboral entre las partes así como las demás pretensiones, se valorará y/o analizara cada medio probatorio obrantes en autos, así tenemos que la demandante presentó y se admitieron, las siguientes documentales: sus 07 Certificados de Trabajo, con los cuales la demandante señala que la demandada le ha reconocido su relación laboral (fs. 03-09), lo cual la demandada asevera le ha sido dado de favor, el Contrato de Locación de Servicios, con el cual la demandante señala que la demandada pretende de manera fraudulenta omitirle el pago de sus beneficios sociales (dj. 10-11), el Contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, con el cual la demandante señala que desempeñó el cargo de obstetras de la cual tenía conocimiento la demandada, por lo que</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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto</p>					<p>X</p>										<p>20</p>

<p>pretendió regularizarle su contrato que ya estaba desnaturalizado, la Liquidación de beneficios sociales y las Boletas de Pago del periodo 01-08-2013 al 31-12-2014 con las cuales se acreditan los beneficios sociales y remuneraciones que le han sido pagadas, los Certificados expedidos por las Instituciones Públicas y Privadas, de las charlas y campañas que realizaba en favor y representación de A, asimismo que la demandante estuvo a cargo del Proyecto IMAN, por los cuales se acreditan, las capacitaciones y campañas que efectuó la demandante para la demandada, teniendo a su cargo el proyecto IMAN, (25) Recibos por Honorarios con los cuales acreditan las remuneraciones que fueron pagadas, la Solicitud de verificación por Despido Arbitrario con código N° 00165 de fecha 06-01-2015, el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, la Orden de Inspección N° 00014 – 2015, de fecha 16 de enero de 2015, con todos los cuales acredita el despido arbitrario de cual fue objeto su persona, realizado por la autoridad administrativa de trabajo, el Acta de Nacimiento de fecha 19 de marzo del año 2014 de su menor hijo G , con el cual acredita su carga familiar con el cual le correspondía el pago de la asignación familiar, la solicitud de Conciliación y Consulta RUC del demandado, obrantes de fojas 03 a 72 de autos. Asimismo el demandado presentó y se admitieron, como sus medios probatorios, los siguientes documentos: Declaración Jurada de don C por la cual se acredita que la demandante prestaba de forma independiente en coordinación con el anterior, los informes mensuales de la demandante con los cuales se acreditan, las actividades realizadas por la misma en diversos días y de manera independiente, el certificado de trabajo de la actora con la cual acredita que es el único</p>	<p><i>no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>certificado auténtico expedido por su representada, la Declaración jurada de doña F y la Carta de fecha 12 de febrero del año 2015, con las cuales acreditan que los certificados de trabajo presentados por la demandante no fueron emitidos por su representada, obrantes de fojas 102 a 108 de autos. Del mismo modo se tendrán en cuenta las alegaciones vertidas por la parte asistente a la audiencia de juzgamiento, así como lo expresado por la misma en sus escritos postulatorios.</p> <p>QUINTO: ANÁLISIS DEL CASO</p> <p>Que, en relación al primer punto controvertido referente a la acreditación de la relación laboral entre la demandante y el demandado, de manera continua y permanente, al respecto se tiene que determinar en primer lugar si los contratos de locación de servicios y los contratos por necesidad de mercado (obrantés de fojas 10 a 13 de autos), suscritos entre las partes se habían o no desnaturalizado, y si fue esta relación por periodo o por el contrario a plazo indeterminado como alega la demandante, así tenemos que corresponder verificar si en el presente caso resulta de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad reflejada en la subordinación, dependencia y remuneración, procediendo a analizar cada punto:</p> <p>i.- Respecto de la prestación de servicios, el trabajador se compromete a prestar servicios al empleador por sí mismo. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo, de conformidad con lo prescrito en el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “los servicios para ser naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa</p>	<p>cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p> <p>Si cumple.</p>															
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>solo por el trabajador como persona natural...”; en tal sentido tenemos que la demandante ha señalado que prestaba servicios de manera personal, acreditando dicha alegación con los Contratos de Locación de Servicios, que alega haber tenido con el demandado desde el 01 de abril del año 2009 al 31 de julio del año 2013 y del 02 de enero del año 2014 al 31 de diciembre del año 2014 (la misma que se toma como declaración asimilada), periodo laborado que se acredita con los Certificados de Trabajo (documentos que fuera expedidos en un inicio por la administradora de A , y si bien, posterior a las fechas de emisión de dichas documentales, el demandado presenta una Declaración Jurada y Carta de fecha 12.02.2015 –véase de fojas 107/108 de autos- en donde refiere que de favor expidió estos certificados de trabajo, alegando que los mismos fueron entregados a solicitud de la demandante, por una amistad que las unía, para que ésta pueda presentarlo a un trabajo que quería acceder, sin embargo, debemos indicar que dicha versión resulta absurda, ya que siendo la señora F desde hace varios años la Administradora del demandado, se entiende que la misma tiene una preparación adecuada sobre cómo administrar a dicha entidad ahora demandada y conoce perfectamente sobre las responsabilidades que conlleva el expedir certificados de trabajo a personas que no laboran o laboraron para ella, por lo que en atención a ello se debe de dar validez a la información contenida en los Certificados de Trabajo presentados por la demandante) obrante de fojas 03 a 07, 09 de autos, así como los recibos por honorarios de fojas 33/57 de autos, donde se verifica que se contrató a la demandante como obstetra para que labore en la promoción de los servicios de salud de la sede, asistente del servicio</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de ayuda diagnóstica –ecografías, video colposcopia, atención en el área de consejería y obstetricia, registrado de usuarias y usuarias en el Sistema, cumplir con las normas de bioseguridad, fijándose en dicho contrato una remuneración de S/. 1,050.00 Soles, así como un horario de trabajo de 3:00 pm a 9:00 pm y sábados de 3:00 pm a 9:00 pm, mientras que en los recibos por honorarios se fijan otros montos, alegando la demandante que eran por los servicios adicionales (conforme se acredita de la Resolución de Alcaldía N° 376-2013-MDS, obrante a fojas 22 de autos, donde se acredita que la Municipalidad Distrital efectúa un reconocimiento y felicitaciones a la Lic. B por su laudable participación en la campaña de prevención sobre embarazo precoz y enfermedades de transmisión sexual) que prestaba a la institución (considerando que ingresó a laborar a partir del 2009, en las mañanas – conforme lo alega en la audiencia de juzgamiento que quién le fijo el horario de trabajo fue la administradora de A, minuto 22:40- y a partir del 2010, laboraba en programas desarrollados y/o programados por A en la mañana, y en las tardes a partir de las 3:00 pm laboraba como asistente del médico que atendía en A), encontrándose todo ello, acreditado con el reporte de recibos por honorarios obrantes de fojas 129/130 de autos, remitidos por SUNAT, verificándose que efectivamente la demandante prestó servicios a favor del demandado por el periodo del 01.04.2009 al 31.07.2013 y del 02.01.2014 al 31.12.2014, bajo contratos de locación de servicios; con relación al Contrato de Trabajo por Necesidad de Mercado, celebrado entre A y la demandante, obrante de fojas 12/13 de autos, se advierte que se contrató los servicios de la demandante para que efectuó labores de apoyo en</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la promoción de los servicios de salud de la Sede, asistente del servicio de ayuda diagnóstica-ecografías-video colposcopia, atención en el área de consejería y obstétrica, registro de usuarias y usuarios en el sistema, cumplir con las normas de bioseguridad, el mismo que tuvo vigencia del 01 de agosto al 31 de diciembre del 2013, periodo que se encuentra debidamente acreditado con la Liquidación de Beneficios Sociales y boletas de pago, obrante de fojas 14 a 17 de autos; sin embargo el demandado, no ha incorporado al proceso, medio probatorio alguno, con el cual se demuestre que en efecto existieron dichas causas objetivas, las cuales se vieron incrementadas en dicho periodo (01 de agosto al 31 de diciembre del 2013), así como que las mismas disminuyeron o menguaron a partir del 31/12/2013, por lo cual ya no era necesaria la contratación de la demandante, verificándose con todo ello, la desnaturalización de dicho contrato modal de trabajo, cuanto más que la demandante, a partir del 02.01.2014 al 31.12.2014, continuó prestando al demandado, los mismos servicios, pero otra vez por locación de servicios, tal como se demuestra con los recibos por honorarios de folios 45/57 de autos, en los cuales se consignan sus pagos por “apoyo en el servicio de ecografías, colposcopia y en el área de obstetricia”.</p> <p>ii.- En lo referente a la subordinación, elemento esencial previsto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador...”, en tal sentido tenemos que dicha subordinación se encuentra acreditada. Respecto a los contratos de trabajo sujeto a modalidad, se corrobora con la liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 14 de autos, en el que se acredita la relación</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral existente ambas partes, la misma que lógicamente estaba bajo subordinación (por el tipo de contrato que tenían); con relación al contrato de locación de servicios. Asimismo, de lo alegado por la demandante en audiencia de juzgamiento, se tiene que es un hecho acreditado la labor que efectuaba la misma para el demandado, por la mañana, a través de los diversos programas que efectuaba y/o realizaba (campañas) como la campaña de prevención sobre embarazo precoz y enfermedades de transmisión sexual que realizó el demandado, y que dispuso las labores de la demandante para dicha campaña, asimismo debemos tener en cuenta las alegaciones vertidas por la demandante en la audiencia de juzgamiento, cuando refiere que laboraba en el proyecto REPLAN en un inicio de 9:00 am a 2:00 pm, para posteriormente en el año 2010, ejerciera su horario de 9:00 am a 12:00 pm (efectuando y/o desarrollando las campañas que programaba el demandado dentro y/o fuera de A y de 3:00 pm a 7:00 pm como asistente del médico H -conforme lo manifiesta en la audiencia de juzgamiento minuto 24:28-, con lo cual se acredita que el demandado mantenía un control sobre su personal, documentos con los cuales se acredita el poder de dirección y subordinación que tenían para con la demandante, es así que concurre el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo de labor permanente en relación con el contrato de locación de servicios, así como con el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado, pues es la subordinación de la trabajadora con respecto al empleador, lo cual le otorga a esta último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al</p>																	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).</p> <p>iii.- En cuanto a la remuneración, elemento esencial previsto en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie...”, en tal sentido tenemos que con los Recibos por Honorarios y Boletas de Pagos, obrantes de fojas 15 a 17 y de fojas 33 a 57 de autos, se advierte que la demandante gozó de remuneraciones – básicos-variables, ello se encuentra corroborado con el Reporte de Recibos por Honorarios obrante de fojas 129/130 de autos, evidenciándose con todo ello que la demandante ha mantenido una labor de manera permanente y continua con el demandado, ejerciendo en realidad labores de obstetra con pagos variables o en porcentajes (recibos por honorarios) en las mañana y por las tarde labores en apoyo de consultorio, emitiéndose recibos por honorarios en unos periodos y en otros bajo boletas de pago.</p> <p>SEXTO: Asimismo, se puede decir, que el empleador suele tener la tendencia de esconder la relación de liberalidad con la finalidad de sustraerse a sus obligaciones legales; en este contexto, el Tribunal Constitucional con referencia al Principio de Primacía de la 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</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Fundamento 3 de la STC N.º 1944-2002-AA/TC).

SÉTIMO: De todo ello, se concluye que la labor que ejerció la demandante para el demandado A era una labor permanente y continua (al ejercer y/o mantener la demandante desde el 01 de abril del año 2009 al 31 de diciembre del año 2014, labores permanentes y continuas con el demandado, toda vez que si bien la demandante suscribió contratos de locación de servicios y contratos de trabajo por necesidad de mercado con su empleador, estos en realidad encubrían una relación laboral permanente, ya que efectuó las labores propias que tiene A –como promoción de los servicios de Salud de la Sede, asistente del servicio de ayuda diagnóstica –ecografías-video colposcopia, atención en el área de consejería y obstetricia, registro de usuarias y usuarias en el sistema, entre otras- de manera continua, permanente, subordinada, obteniendo una remuneración por la labor efectuada, la misma que era variable), sujeta desde un inicio a una relación a plazo indeterminado, por ello, se tiene que corresponder aplicar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos de trabajo por necesidad de mercado (ya que se demostró que no fueron labores por épocas y/o periodos, considerando que el “servicio” que presta el demandado en este caso a la comunidad Chimbo taña es la orientación en toda su dimensión para una paternidad responsable), toda vez, que desde el inicio de la relación laboral (01.04.2009) esta fue permanente, continua, subordinada y como contraprestación obtuvo una remuneración (que si bien fue variables, esto no incide en la desnaturalización incurrida),

<p>aplicándose para el caso de autos, el principio de la primacía de la realidad.</p> <p>OCTAVO: Siendo ello así, ha quedado demostrado que la demandante ha laborado desde el 01 de abril del 2009 al 31 de diciembre del 2014, de manera permanente, continúa y que la función y/o cargo que desempeñaba la demandante, era una labor permanente del demandado (ya que el A, brinda el servicio se orientación y/o asesoría de una paternidad responsable, los mismos que comprende el diagnósticos-ecografías-video colposcopia, área de consejería y obstetricia, etc.), es decir, dicha labor es de naturaleza indeterminada.</p> <p>NOVENO: Una vez acreditada la relación laboral entre la demandante y el demandado A, al haberse establecido que la demandante se encontraba dentro de una relación laboral a plazo indeterminado, corresponde ahora proceder a verificar si le corresponde o no a la demandante, el pago de los beneficios sociales que demanda, consistente en: Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones, así como los conceptos de Asignación Familiar, reintegro de remuneraciones e Indemnización por Despido Arbitrario, teniendo en cuenta la evolución salarial de la demandante, por ello los montos pagados a la demandante como básico deberán ser considerando para efectos de establecer los posibles montos a pagos por los beneficios sociales demandados.</p> <p>DÉCIMO: En tal sentido, en cuanto a la pretensión consistente en el pago de su Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones y de los periodos demandados, tenemos que:</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>a. En cuanto al reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios: Los artículos segundo, noveno y décimo del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, que señalan que la CTS se devenga desde el primer de iniciado el vínculo laboral, siendo remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, así como las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa que se hayan percibido por el trabajador cuando menos tres meses en cada periodo de seis, que para los efectos de incorporarla a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis según el artículo 16° de la acotada norma sustantiva.</p> <p>Estando al beneficio reclamado se ha procedido a realizar el cálculo de los periodos reclamados por CTS desde el 01 de abril del 2009 al 31 de diciembre del 2014, teniendo en cuenta la remuneración promedio de las boletas de honorarios de fojas 33/57 y el Informe de Reportaje de Recibo de Honorarios de la SUNAT de fojas 129/130, asimismo se tener en cuenta que para el cálculo de dicho concepto, la asignación familiar será incluida a partir del 19 de agosto del 2014, por lo que teniendo en cuenta dichas observaciones se pasa a liquidar el siguiente concepto:</p>															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MESES	RECIBOS HONORARIOS	BOLETA DE REMUN.	MOVIL.	GRATIFIC.
2013				
ENERO	1,500.00			
FEBRERO	400.00			
MARZO	2,310.00			
ABRIL	1,490.00			
MAYO	1,470.00			
JUNIO	2,080.00			
JULIO	2,260.00			
AGOSTO		1,050.00	220.00	
SEPTIEMBRE		1,050.00		
OCTUBRE		1,050.00		
NOVIEMBRE		1,050.00		
DICIEMBRE		1,050.00		87

MESES	RECIBOS HONORARIOS	BOLETA DE REMUN.	MOVIL.	GRATIFIC.
2014				
ENERO	615.00			
FEBRERO	1,500.00			
MARZO	1,890.00			
ABRIL	-			
MAYO				
JUNIO	960.00			
JULIO	2,560.00			
AGOSTO				
SEPTIEMBRE	730.00			
OCTUBRE				
NOVIEMBRE	2,998.40			
DICIEMBRE	667.70			

REPORTE DE SUNAT

MESES	2,009	2,010	2,011	2,012	2,013
ENERO					1,500.00
FEBRERO			1,171.00	1,780.00	400.00
MARZO		185.00	700.00		2,410.00
ABRIL			900.00	1,545.00	1,490.00
MAYO		100.00	600.00	2,520.00	1,470.00
JUNIO		825.00	570.00		1,240.00
JULIO		614.00	700.00	596.00	2,260.00
AGOSTO	1,070.00	1,000.00	835.00	3,975.00	1,050.00
SEPTIEMBRE		2,420.00	980.00	800.00	1,050.00
OCTUBRE	700.00	720.00	800.00	2,192.00	2,250.00
NOVIEMBRE			1,815.00	1,570.00	1,430.00
DICIEMBRE		1,360.00	950.00	4,306.00	1,620.00
REM. PROM.	885.00	903.00	911.00	2,142.67	1,510.00

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERV

PERIODO DEL 01-04-09 AL 30-04-09

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 885

1/6 GRATIF. 147

1,032

B).-CALCULO DE CTS

1,032.50 /12 * 1 86

86

PERIODO DEL 01-05-09 AL 30-10-09

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 885

1/6 GRATIF. 147

1,032

B).-CALCULO DE CTS

1,032.50 /12 * 6 516

516

PERIODO DEL 01-11-09 AL 30-04-10

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 903

1/6 GRATIF. 150

1,053

B).-CALCULO DE CTS

1,053.50 /12 * 6 526

526

PERIODO DEL 01-05-10 AL 30-10-10

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 903

1/6 GRATIF. 150

1,053

B).-CALCULO DE CTS

1,053.50 /12 * 6 526

526

PERIODO DEL 01-11-10 AL 30-04-11

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 911

1/6 GRATIF. 151

1,062

B).-CALCULO DE CTS

1,062.83 /12 * 6 531

531

PERIODO DEL 01-05-11 AL 30-10-11

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 911

1/6 GRATIF. 151

1,062

B).-CALCULO DE CTS

1,062.83 /12 * 6 531

531

PERIODO DEL 01-11-11 AL 30-04-12

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 2,142

1/6 GRATIF. 357

2,499

B).-CALCULO DE CTS

2,499.78 /12 * 6 1,249

1,249

PERIODO DEL 01-05-12 AL 30-10-12	
A).-REMUN. COMPUTABLE	
REMUN.	2,14
1/6 GRATIF.	35
	<u>2,49</u>
B).-CALCULO DE CTS	
2,499.78 /12 * 6	1,24
	<u>1,24</u>
PERIODO DEL 01-11-12 AL 30-04-13	
A).-REMUN. COMPUTABLE	
REMUN.	1,50
1/6 GRATIF.	25
	<u>1,75</u>
B).-CALCULO DE CTS	
1,766.53 /12 * 6	88
	<u>88</u>
PERIODO DEL 01-05-13 AL 30-10-13	
A).-REMUN. COMPUTABLE	
REMUN.	1,50
1/6 GRATIF.	25
	<u>1,75</u>
B).-CALCULO DE CTS	
1,766.53 /12 * 6	88
	<u>88</u>
PERIODO DEL 01-11-13 AL 30-04-14	
A).-REMUN. COMPUTABLE	
REMUN.	1,49
1/6 GRATIF.	24
	<u>1,73</u>
B).-CALCULO DE CTS	
1,738.49 /12 * 6	86
	<u>86</u>
PERIODO DEL 01-05-14 AL 30-10-14	
A).-REMUN. COMPUTABLE	
REMUN.	1,49
ASIG. FAM.	7
1/6 GRATIF.	26
	<u>1,82</u>
B).-CALCULO DE CTS	
1,825.99 /12 * 6	91
	<u>91</u>
PERIODO DEL 01-11-14 AL 30-12-14	
A).-REMUN. COMPUTABLE	
REMUN.	1,49
ASIG. FAM.	7
1/6 GRATIF.	26
	<u>1,82</u>
B).-CALCULO DE CTS	
1,825.99 /12 * 2	30
	<u>30</u>
TOTAL CTS	<u>9,07</u>
PAGOS CTS	<u>11</u>
TOTAL REINT. CTS	<u>8,87</u>

Luego de la liquidación efectuada y considerando los cuadros que antecede, se tiene que a la demandante se le debió de pagar la suma de S/. 9,071.51 Soles; sin embargo, debemos tener en

<p>cuenta la Liquidación de Beneficios Sociales obrante a fojas 14 de autos, por la cual se le abona a la demandante el importe de S/. 199.31 Soles, por ello tenemos que corresponder reintegrar a favor de la demandante la suma de S/. 8,872.20 Soles por concepto de CTS, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado y así deberá ser declarado.</p> <p>b) En cuanto al pago de Gratificaciones por los periodos indicados por la demandante: Se tiene que este derecho se encuentra debidamente amparado conforme lo dispone la Ley N° 27735, vigente a partir del 10 de mayo de 2002, que estipula que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y de diciembre y que para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad que corresponda recibir el beneficio; y si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, debiendo agregar que las referidas leyes estipulan que el monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio; y habiéndose concluido la relación laboral entre las partes corresponden el pago de las gratificaciones desde el inicio de ingreso reconocido y descontando las remuneraciones promedio asignado en cada año a la demandante, por haber tenido la misma remuneraciones variables e imprecisas conforme se advierte de las boletas de pago, recibos por honorarios, corroborado ello con el reporte de</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

recibos por honorarios expedidos por la SUNAT, donde se verifica las remuneraciones variables que percibió la demandante; conforme a los montos establecidos en el cuadro de gratificaciones detallados en el presente cuadro.

REINTEGRO GRATIFICACION			
AÑOS	MESES	REMUN GRATIF	TO
2009	JULIO	442.50	
	DIC	885.00	
2010	JULIO	903.00	
	DIC	903.00	
2011	JULIO	911.00	
	DIC	911.00	
2012	JULIO	2,142.67	
	DIC	2,142.67	
2013	JULIO	1,514.17	
	DIC	1,514.17	
2014	JULIO	1,490.14	
	DIC	1,565.14	
		15,324.44	

Del cuadro que antecede se tiene que se verifica que a la demandante se le debió de pagar por gratificaciones durante todo su récord laboral, la suma de S/. 15,324.44 Soles, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundada y así deberá ser declarado.

c) Que, respecto al pago de Vacaciones no Gozadas, Indemnización Vacacional y Vacaciones Truncas: Al respecto se debe estar que el derecho vacacional es un derecho irrenunciable, como expresión del reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado previsto en el artículo 25° de la Constitución; siendo que el mismo se encuentra previsto en el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713, que prescribe que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, y en cuanto al récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y

treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente, y siendo del caso corresponde reconocer dicho beneficio. En el sentido expuesto, considerando el récord de la demandante, así como las remuneraciones variables percibidas por la demandante según reporte de recibos por honorarios expedidos por Surat (fojas 129/130) se tiene que la demandante debió de percibir por remuneración vacacional (del 2009 al 2014) e indemnización vacacional (del 2009 al 2011) la suma de S/. 8,764.69 Soles, pero al haber pagado el demandado a la demandante el importe de S/. 437.50 Soles, por vacaciones trucas (del periodo 01.08.2013 al 31.12.2013) se tiene que corresponder que se le pague a la demandante el importe de S/. 8,327.19 Soles.

REINTEGRO DE VACACIONES

PERIODOS	REMUN VACAC	GOCE VACAC	TOTAL	PAGOS
2009-2010	903.00	550.00		
2010-2011	911.00	742.50		
2011-2012	2,142.67	827.50		
2012-2013	1,514.17	-		
2013-2014	1,173.85			
	6,644.69	2,120.00	8,764.69	43

De lo que antecede, se verifica que a la demandante se le debe de reintegrar por vacaciones, indemnización vacacional y vacaciones trucas la suma de S/. 8,327.19 Soles, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado en parte y así deberá ser declarado.

UNDÉCIMO: En cuanto a la Asignación Familiar del año 2014, la demandante alega que

<p>el demandado no le pagó dicho concepto a partir de marzo del 2014 a pesar que el demandado tenía pleno conocimiento que ya contaba con su hijo, por ello peticiona dicho concepto. Al respecto tenemos que el artículo 1° de la Ley N° 25129, señala: “A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar”. Asimismo, el Reglamento de la Ley de Asignaciones Familiares contenido en el Decreto Supremo N° 035-90-TR, en su artículo 3° señala que “La Asignación Familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa”; y, en su artículo 5° establece: “Son requisitos para tener derecho a percibir la Asignación Familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años”, asimismo en el artículo 9° precisa que: “Si el trabajador viniera percibiendo la asignación por cónyuge, separadamente a la del hijo, subsistirá el derecho a percibir aquélla, independientemente del monto que fuera; y en cuanto a la asignación por hijo, se optará por la que otorgue mayor beneficio, cualquiera que fuere el origen de ésta”. Por lo que teniendo en cuenta el caso de autos, de fojas setenta, obra el Acta de Nacimientos de su menor hijo, con fecha de nacimiento 19 de marzo de 2014, donde se acredita que la demandante tuvo un hijo de nombre G, por ello tenemos que dicho pago deberá hacerse efectivo a partir de agosto de 2014 (conforme a lo ya dispuesto por la Superior Sala Laboral- fundamento 14.); procediendo otorgar la asignación familiar a la demandante, teniendo como resultado siguiente:</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ASIGNACION FAMILIAR		
MESES	ASIG.	TOTAL
2014	FAMIL.	
MARZO		
ABRIL		
MAYO		
JUNIO		
JULIO		
AGOSTO	75.00	
SETIEMBRE	75.00	
OCTUBRE	75.00	
NOVIEMBRE	75.00	
DICIEMBRE	75.00	
	375.00	375.00

Del cuadro que antecede, se tiene que corresponder disponer a el demandado, otorgar a favor de la demandante la suma de S/. 375.00 Soles por concepto de Asignación Familiar, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado en parte y así deberá ser declarado.

DUODÉCIMO: La demandante peticona el Reintegro de Remuneraciones de los meses de marzo, abril, agosto y diciembre del 2014, en razón a que durante dichos meses la demandante debió hacer uso de su pre y pos natal (marzo y abril del 2014), y con relación a los meses de agosto y diciembre del 2014 peticona el reintegro de remuneraciones, en razón a que no le pagaron de acuerdo a derecho, por ello, se procede a efectuar la verificación del caso.

REINTEGRO DE REMUNERACIONES

MESES	REMUN	REMUN	TOTAL
2014	DETERMIN	PAGADA	
MARZO	1,490.14		1,490.14
ABRIL	1,490.14		1,490.14
AGOSTO	1,490.14	730.00	760.14
DICIEMBRE	1,490.14	667.70	822.44
	5,960.55	1,397.70	4,562.85

Del cuadro que antecede, se verifica que efectivamente a la demandante durante los meses de marzo y abril del 2014, se le debió de otorgar descanso de pre y pos natal, (considerando que su hijo nació el 19.03.2014) por ello corresponde que se le pague dichos meses, asimismo con relación a los meses de agosto y diciembre del 2014 se advierte que se le debió de pagar la suma de S/.

<p>1,490.14 Soles (resultado del cálculo de remuneraciones promedio, debido a las remuneraciones variables – porcentajes, que percibió la demandante), pero el demandado solo le pagó en el mes de agosto del 2014 la suma de S/. 730.00 Soles (dato extraído del escrito de demanda, y al no haber alegado nada el demandado respecto a dicho extremo se tiene por cierto el monto consignado para dicho mes) y para el mes de diciembre el importe de S/. 667.70 Soles (según reporte de recibos por honorarios emitido por SUNAT, obrante a fojas 57), por ello se acredita que existe pagos (marzo y abril) y reintegros (agosto y diciembre) a favor de la demandante, la misma que asciende a la suma de S/. 4,562.85 Soles, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado y así deberá ser declarado.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Respecto al pago de Indemnización por Despido Arbitrario, se debe tener en cuenta que, conforme a lo alegado por la demandante en la audiencia de juzgamiento, con fecha 05 de enero del 2015, el señor H le comunica que su contrato había concluido, y que ya no laboraba más para el demandado.</p> <p>Cabe agregar que, ante ello, demandante con fecha 06 de enero del 2015, procedió a solicitar ante el Ministerio de Trabajo, una verificación de despido arbitrario, produciéndose el Acta de Verificación de Despido Arbitrario con fecha 16 de enero del 2015, es decir, se verificó el supuesto despido 11 días después de la conclusión del contrato.</p> <p>De lo expuesto por las partes en la audiencia de juzgamiento, corroborado con las documentales obrante en autos, se tiene que a la demandante se le comunicó que su contrato había concluido el 31 de diciembre del año 2014, sin tomar en cuenta</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que su contrato de contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo por necesidad de mercado, se habían desnaturalizado (al haberse demostrado de las documentales obrante en autos y lo alegado por la demandante en la audiencia de juzgamiento), al haber laborado bajo dependencia, subordinación y en forma continua (ya que el servicio que presta la demandante es continua y no por temporadas), percibiendo una remuneración por dicha labor, más aún si lo alegado por el demandado, en cuanto que los servicios que prestada la demandante eran directamente con el médico H , están desvirtuado, toda vez, que en autos no existe ningún medio probatorio que ofrezca certeza a éste juzgado, que la demandante, en la prestación de sus servicios, haya estado solo bajo el mando del mencionado doctor y no del demandado A . Más aún si tenemos en cuenta los Certificados de Trabajo obrantes en autos, los mismos que fueron expedido por la administradora del demandado (señora F), en señal de certeza que la demandante laboró para A desde el año 2009 al año 2014 -no teniendo sustento alguno lo alegado por la administradora del demandado posteriormente, de que expidió dichos certificados de favor a la demandante, ya que ella era su amiga, y para que la ahora demandante pueda acceder a un trabajo (fs. 107), considerando que no es creíble que una persona que efectúa labores de administradora (experiencia laboral) como es el A , no conozca los resultados que puede traer el emitir este tipo de documentos. Por ello, se tiene que la salida de la demandante debió de darse únicamente si esta hubiera cometido una falta grave (tomando en cuenta que se ha probado que la demandante estuvo bajo una relación laboral a plazo indeterminado, al haberse desnaturalizado los</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

contratos de locación de servicios y contratos de trabajo por necesidad de mercado suscritos entre las partes, por demostrarse la existencia de dependencia, subordinación, sujeta a una remuneración, aplicando a la vez el principio de primacía de la realidad) lo que no ocurrió en autos, ante ello, corresponde ejecutar la siguiente liquidación:

INDEMNIZ. POR DESPIDO ARBITRARIO

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.	1,490.14	1.50	<u>2,235.21</u>
--------	----------	------	-----------------

B).-CALCULO DE IDA

2,235.21	* 5 AÑOS	11,176.03
	9 MESES	1,676.40

	12,852.44
--	------------------

De la liquidación que antecede, se verifica que corresponde abonar a favor de la demandante la suma de S/. 12,852.44 Soles por concepto de indemnización por despido arbitrario (tomando en cuenta que para dicha liquidación se consideró las remuneraciones variables que percibió la demandante, calculándose la misma en razón a una remuneración promedio, resultado de los montos variados que percibió por recibos por honorarios, conforme se detalla de los tres cuadros antes precisados en el décimo considerando), en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado y así deberá ser declarado.

DÉCIMO CUARTO: De todo lo antes expuesto, se tiene que al haberse reconocido que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado, la misma que acarrea al pago de beneficios sociales y demás conceptos a favor de la demandante, se obtuvo que el demandado deberá pagar los siguientes conceptos:

RESUMEN GENERAL
1.-COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS
2.-REINTEGRO GRATIFICACION
3.-REINTEGRO DE VACACIONES
4.-ASIGNACION FAMILIAR
REINTEGRO DE REMUNERACIONES
INDEMNIZ. POR DESPIDO ARBITRARIO

DÉCIMO QUINTO: En relación a los intereses legales y costas del proceso, la suma antes descrita, deberá de ser pagada a la demandante por el demandado INPPARES, además con el pago de sus intereses legales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 Decreto Ley Nro. 25920, debiendo liquidarse la misma en ejecución de sentencia. Con relación a las costas procesales, se tiene que al ser el demandado, la parte vencida en este proceso, le corresponde el pago de las costas del proceso, a favor de la demandante, de conformidad con los artículos 410 y 412 del Código Procesal Civil, aplicable al caso en forma supletoria, que disponen que las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, siendo que el reembolso de las costas del proceso es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración, lo cual en este caso no ha ocurrido.

DÉCIMO SEXTO: En cuanto a los costos del proceso, el artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regulan en atención a las incidencias del proceso y en este caso, atendiendo al despliegue profesional realizado, de conformidad con el último párrafo del artículo 31 de la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, que establece que la cuantía o modo de liquidación de los costos es de expreso

<p>pronunciamiento en la sentencia, se determina como costos procesales, la suma S/. 5,031.41 Soles que incluye el 5% para el Colegio de Abogados, es decir S/. 251.57 Soles, por el desempeño profesional del señor abogado de la demandante: I el 95% de dicha suma, por haber formulado la demanda y estar presente en audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento, tomando en cuenta la complejidad de la materia demandada (es un proceso sencillo) y el tiempo transcurrido (un año, cuatro meses y veintitrés días), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor de dicho Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.</p>																
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

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

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

	<p>demandado Instituto Peruano de Paternidad Responsable pagar a la demandante la suma de CINCUENTA MIL TRESCIENTOS CATORCE SOLES CON DOCE CÉNTIMOS (S/. 50,314.12) más el pago de las costas del proceso e intereses legales que se liquidarán en estado de ejecución de sentencia.</p> <p>FIJO en CINCO MIL TREINTA Y UN SOLES CON CUARENTA Y UN CÉNTIMOS, el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado A a favor del señor abogado de la demandante: I, el 95% de dicha suma, por haber formulado la demanda y estar presente en audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento (que incluye el 5% para el Colegio de Abogados, es decir S/. 251.57 Soles), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, CÚMPLASE, luego en su oportunidad ARCHIVASE los autos en el modo y forma de Ley, con la debida nota de atención, con conocimiento de quienes corresponda. - NOTIFÍQUESE. -</p>	<p>expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>). Si cumple</p>														
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p>						X								10

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

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

<p>I- AS UN TO</p> <p>Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada ...A.....contra la sentencia contenida en la resolución diez de fecha 16.06.2016 que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, interpuesto por doña B....., ordenando que la demandada cumpla con pagar a favor la demandante la suma de S/.50,314.12, por los conceptos de reintegro de reintegro por CTS, S/.8,872.20; pago de gratificaciones S/.15,324.44; reintegro de vacaciones S/.8,327.19; asignación familiar S/.375.00; reintegro de remuneraciones S/4,562.85 y por indemnización por despido arbitrario S/.12,852.44, más el pago de intereses legales y costos del proceso. Esta última lo fija en S/. 5,031.41, incluido el 5% para el Colegio de Abogados del Santa de S/.251.57.</p> <p>II.- CONTROVERSIA RECURSAL</p> <p>1. La demandada por su recurso de apelación solicita se revoque la venida en grado.</p> <p>Resumidamente, tras reseñar los períodos en que ha prestado servicios la actora – FI:1.4.2009 bajo locación se servicios, entre el 1.8.2013 al 31.12.2013 a plazo fijo modal por necesidad de mercado y de enero 2014 nuevamente como locadora- y, alega:</p>	<p><i>al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple.</p>															
<p>Según lo establecido en el artículo 1764° del Código Civil, el locador de servicios se obliga a</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido</p>															

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>prestar sus servicios por cierto tiempo, por lo cual no intervienen los tres elementos del contrato laboral como es la prestación laboral, remuneración y subordinación –pasa analizar dichos elementos-, puesto que el demandante prestaba sus servicios de forma independiente y de acuerdo al horario de atención que coordinaba con el médico obstetra al cual asistía, tal como se demuestra con la declaración del médico...C..., por lo que no existe control hacia la demandante y su servicio era aleatorio. Respecto a los certificados de trabajo, señala que la Señora...L.... los firmó, sin encontrarse legitimada para ello, ya que no era la representante legal de su institución, y con el único fin de supuestamente “favorecer “a la demandante en un proceso de selección para un trabajo para que el encontraba postulando, por lo que carecen de valor probatorio. Cita el contenido de la declaración jurada de la referida señora. Respecto a los contratos suscritos; señala que el contrato de locación de servicios, contrato a plazo determinado, informe mensual de actividades, informe de Proyecto IMAN, estos indican que la demandante siempre fue locadora de servicios, con excepción del periodo agosto a diciembre del 2013; y, fue locadora de servicios con contrato vigente hasta el 31.12.204, sujeta a disponibilidad de tiempo y previa coordinación con el Doctor ...C..., el mismo que no fue renovado y concluyó la relación de naturaleza civil. Sobre el procedimiento inspectivo señala que la misma se realizó el 16 de enero 2015 en cuya acta se indica que el horario de trabajo de la actora era de lunes a viernes y de 3 pm a 7 pm, lo cual no es cierto. Razones por los que no fue despedida en forma arbitraria, por lo que no corresponde pago de indemnización por despido arbitrario.</p>	<p>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. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>														<p>7</p>
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------

		<i>expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02 del **Distrito** Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, los aspectos del proceso y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento; no se encontró. De igual forma en, las posturas de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que 2: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos /jurídicos que sustenta la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria impugnante, no se encontraron.

tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364° del Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no sólo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues, por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico.

§ Respuesta a las alegaciones de la demandada

2. Antes de dar respuesta conviene precisar que la actora demanda: pago de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, indemnización vacacional, del periodo 1.04.2009 al 31.12.2014; así como el pago de asignación familiar del 19.03.2014 al 31.12.2014 y pago y reintegro de remuneraciones desde marzo a diciembre del 2014. Los sustenta en haber laborado como asistente de ecografía – Obstetriz, consultoría, atenciones obstétricas, campañas de orientaciones a instituciones públicas y privadas, no teniendo vínculo laboral vigente por decisión unilateral de la demandada –despido arbitrario-. Señala que estuvo bajo subordinación, dependencia y por ende con contrato laboral indeterminado y de conformidad con la Ley 27853 que les regula debía tener un horario de 36 horas semanales o equitativas de 150 horas al mes,

*si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple.**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta 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*

	<p>incluido guardia diurno y nocturno. Precisa que sus remuneraciones fueron variables; eran menos de una RMV como el que corresponde a diciembre del 2014 que fue de S/.667.70. Asimismo, precisa que fue despedida sin causa y sin el procedimiento que establece la Ley. Los sustenta en haber laborado como asistente de ecografía Obstetriz, consultoría, atenciones obstétricas, campañas de orientaciones a instituciones públicas y privadas, no teniendo vínculo laboral vigente por decisión unilateral de la demandada –despido arbitrario-. Señala que estuvo bajo subordinación, dependencia y por ende con contrato laboral indeterminado y de conformidad con la Ley 27853 que les regula debía tener un horario de 36 horas semanales o equitativas de 150 horas al mes, incluido guardia diurno y nocturno. Precisa que sus remuneraciones fueron variables; eran menos de una RMV como el que corresponde a diciembre del 2014 que fue de S/.667.70. Asimismo, precisa que fue despedida sin causa y sin el procedimiento que establece la Ley.</p>	<p><i>viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>3. En el presente caso, conforme reconocen las partes, la actora formalmente fue contratado sujeto a los siguientes contratos: a) Del 1.4.2009 al 31.7.2013 Locación de servicios –que comprende del 1.4.2009 al 31.12.2009; del 1.1.2010 al 31.12.2010; del 1.1.2011 al 31.12.2011; del 1.1.2012 al 31.12.2012 del 1.1.2013 al 31.7.2013 ver las constancias de trabajo, salvo el de fs 7 se excede hasta septiembre del</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar</i></p>					<p style="text-align: center;">X</p>					<p style="text-align: center;">20</p>

<p>2013 cuando corresponde hasta 31.7.2013, pues, el de plazo determinado sigue a partir del 1.8.2013-; b) Del 1.8.2013 al 31.12.2013 bajo Contrato de Trabajo por causa objetiva de necesidades de mercado; y, c) Del 2.1.2014 al 31.12.2014 bajo locación de servicios. En relación a sus períodos de labor bajo locación de servicios, el A Quo ha analizado sobre la existencia de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: (i) <i>prestación personal de servicios</i>, (ii) <i>subordinación</i> y (iii) <i>remuneración</i>. Debe precisarse que el de locación de servicios -según el artículo 1764 del CC- es un acuerdo de voluntades por el cual “<i>el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución</i>”, esto es, lo caracteriza la independencia del locador frente al comitente de prestación de servicios.</p> <p>La subordinación del trabajador a su empleador, otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).</p> <p>4. Ante la eventualidad de encubrimiento de una relación laboral bajo el manto de contratos civiles como el de locación de servicios, el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la</p>	<p><i>significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “(...) 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 hechos” -STC 1944-2002- AA/TC, fundamento 3-. Asimismo, en la STC 02069-2009-PA/TC de fecha 25.3.2010, en su fundamento 4, señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, 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.).</p> <p>5. En cuanto la alegada prestación de servicios de la actora bajo contratación civil de locación de servicios. La demandada señala que los certificados o constancias de trabajo en los que –entre otros sustenta la relación laboral la actora-, han sido</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>expedidos de favor por la señora...L..., quien además no tenía poder de representación. Al respecto debe indicarse que dichas constancias llevan como soporte el papel membretado y el sello de la institución demandada; la señora...L... aparece como administradora o en tal calidad otorgó dichas constancias; asimismo, la referida señora es quien interviene como administradora y representante de la demandada de la Sede Chimbote en cada uno de los contratos – véase el de locación de servicios de fs 10/11 y el de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado de fs 12/13 y es la persona que – junto con el director médico- con ocasión de la realización de la visita inspectiva de la autoridad de trabajo realizada el 16.1.2015 representaba a la demandada y bajo esa condición es quien –con lujo de detalles- informó a dicha autoridad –como parece consignado en el acta correspondiente de fs 68/69, que el 5.1.2015 comunicó de manera verbal a la trabajadora que no iba a continuar laborando porque su contrato había concluido el 31.12.2014; si bien señala que había realizado labores desde mayo del 2010 y no de abril del 2009, pero admitió dando información pormenorizada de todo tipo de actividad que la actora había realizado; precisó que era supervisada por el doctor ...C..., entre otros. La demandada trata de corroborar su alegación con la declaración jurada de fs. 107 en la que la referida señora dice haber otorgado dichos certificados por la confianza que había con la actora,</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como favor para que postule a un trabajo; sin embargo, no solo tenemos las actuaciones de la referida señora como administradora, sino tenemos recibos de honorarios entre enero del 2013 a julio del mismo año y de enero del 2014 a 31 de diciembre del mismo año de fs 33/57; la referida administradora admitió que la actora había laborado desde mayo del 2010 ante la autoridad administrativa que realizaba la inspección, y, además la actora continuó laborando para la misma demandada sin solución de continuidad.</p> <p>6. Otra alegación de la demandada es que pretende apoyarse en la declaración jurada del doctor...C...de fs 102 donde éste señala que la actora prestaba servicios previa coordinación y acuerdo de disponibilidad de horas que él podía prestar servicios a la institución. Al respecto debe indicarse que estas declaraciones juradas son testimonios escritos que no son conducentes para valorarlos como testimonio dado ante el órgano jurisdiccional; además, por lo ya señalado en el párrafo precedente, la actora no solo realizaba trabajo como apoyo o complemento auxiliar a la labor del referido médico sino realizaba labores de campañas que son independientes de laborar en dependencia a un médico. Es más, la demandante en la audiencia de juzgamiento a partir del minuto 15´35´´ del audio y video señala que los certificados de trabajo eran otorgados al término de cada período laboral de un contrato, por lo que se debe concluir que los certificados de trabajo son válidos para</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acreditar el record laboral de la actora, los mismos que se corroboran con los recibos por honorarios de fs. 33/57 y el informe emitido por SUNAT de fs. 129/131; por lo cual se determina que hasta el 31.12.2014 la demandada cuenta con 5 años y 9 meses de labores.</p> <p>7. Ahora bien determinado que los certificados de trabajo de la actora son válidos; corresponde entonces si los contratos de locación de servicios y por necesidad de servicios se encuentran desnaturalizados o no; y, como consecuencia de ello determinar si la actora fue trabajadora permanente de la demandada, así como se encontraba protegida contra el despido arbitrario y el correspondiente pago de sus beneficios sociales por el periodo que reclama.</p> <p>§ Periodo de contratación por servicios no personales:</p> <p>8. El artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: <i>“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo”</i>; 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.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9. Conforme al agravio de la demandada de que la actora sólo ha tenido contrato civil, debe indicarse que la actora en este periodo laboró con cargo de obstetra, desempeñando sus funciones en forma permanente, dado la naturaleza de servicios que presta la institución demandada A,,,,, y las desempeñaba dentro de la institución y cumpliendo un determinado horario de trabajo, pues informaba de sus labores conforme ha quedado establecido en el acta de verificación de despido arbitrario de (ver fs. 69), percibiendo una retribución promedio mensual y se le abonaba a través de recibos por honorarios conforme se aprecia de folios 33/57; por lo que se acredita la prestación personal de servicios a cambio de una retribución económica.</p> <p>Institución y cumpliendo un determinado horario de trabajo, pues informaba de sus labores conforme ha quedado establecido en el acta de verificación de despido arbitrario de (ver fs. 69), percibiendo una retribución promedio mensual y se le abonaba a través de recibos por honorarios conforme se aprecia de folios 33/57; por lo que se acredita la prestación personal de servicios a cambio de una retribución económica.</p> <p>10. En cuanto a la subordinación, se tiene que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 23 establece la distribución de la carga probatoria, indicando que la empleadora demandada debe acreditar el estado del vínculo laboral, en este caso, que el desempeño de las funciones del prestador de servicios fuera en forma autónoma e independiente; sin embargo, la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada no ha acreditado de modo alguno este hecho, por cuanto la demandante en audiencia de juzgamiento ha señalado (ver minuto 24´ a 26´ del audio y video) que fue asistente del galeno ...C... en un horario de 3:00 pm. a 7:00 pm de lunes a viernes, quien a su vez lo supervisaba conforme se acredita del acta de verificación de despido arbitrario (ver fs. 69) y que en las mañanas realizaba charlas a las pacientes y consultorio de Obstetricia (ver a partir del minuto 51´ a 52´); en consecuencia, estando plenamente acreditada la prestación de servicios en forma personal, subordinada y con la contraprestación económica, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado como así señala el artículo 23.2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que se encuentran desnaturalizados los contratos de locación de servicios de los periodos 1.04.2009 al 31.07.2013 y del 2.1.2014 al 31.12.2014.</p> <p>11. Por otro lado de la revisión del acta del acta de verificación de despido arbitrario de fs. 64/69, específicamente en el rubro “OBSERVACIONES” el Director Médico de la demandada...C...identificado con DNI N° 18069610 –y a su vez la señora...F...en calidad de administradora-, conforme lo especifica la inspectora laboral, indicaron que “(...), efectivamente el día 05.01.2015 le comunicó de manera verbal a la citada trabajadora que ya no iba a continuar laborando, debido a que su contrato había concluido el 31.12.2014, (...)”;</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del cual se evidencia que, teniendo en cuenta que la actora tenía la condición de trabajadora permanente y ya estaba protegida contra el despido, la empleadora solo debía despedirla por causa justa y siguiendo el debido proceso que establece el artículo 67¹ del D. Leg. N° 728, es decir, la carta de pre aviso y carta de aviso; ¹ D. Leg. 728: Artículo 67.- “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulta razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia (...)”</p> <p>Procedimiento que no se ha cumplido determinándose con ello el despido arbitrario por no haberse imputado falta grave de la demandante.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° **00462-2015-0-2501-JR-LA-02** del **Distrito** Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

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

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

	<p>reintegro de vacaciones S/. 8,327.19; asignación familiar S/.375.00; reintegro de remuneraciones S/. 4,562.85 y por indemnización por despido arbitrario S/. 12,852.44, más el pago de intereses legales y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>2. Con lo demás que contiene. Notificándose.</p>	<p>dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>										
<p>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</p>										

		<p>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. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X					10
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

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

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pagos de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

		derecho							[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: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pagos de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pagos de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinas y jurisprudenciales, pertinentes, en el N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte Expositiva	Introducción				X		7	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes			X				[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerati	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]						Muy alta
							X	[13 - 16]		Alta						
								[9- 12]		Mediana						
37																

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa Chimbote 2019.fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de resultados

Conforme a los resultados de la investigación, y la metodología aplicada revelaron que la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, perteneciente al Distrito del Santa- Chimbote. 2019, fue de calidad muy alta y muy alta respectivamente, dado que ambas alcanzaron un valor de 38 y 37, dentro de un rango de [33 - 40], de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

- Respecto a la sentencia de primera instancia: Su calidad proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que se ubicaron en el rango de alta, muy alta y muy alta respectivamente conforme se observa en los Cuadros N° 1, 2 y 3, respectivamente.

1. Calidad de la parte expositiva: Proviene de los resultados de la calidad de la “introducción” y “la postura de las partes”, que se ubicaron en el rango de: alta y alta, respectivamente (Cuadro N° 1). Respecto de los parámetros encontrados se puede decir que, en la introducción, se encontraron 4 de 4 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad. Respecto de los parámetros no encontrados evidencia los aspectos del proceso; mientras que, en la postura de las partes, se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad.

2. Calidad de la parte considerativa: Se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta y muy alta calidad, respectivamente (Cuadro 2). Respecto de los parámetros encontrados se puede decir que, en la motivación de los hechos, se encontraron 5 de 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de

acuerdo con los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3. Calidad de la parte resolutive: Se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango de muy alta y alta calidad, respectivamente (Cuadro 3). Respecto de los parámetros encontrados se puede decir que en la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad y la evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 4 de 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir y claridad. Respecto de los parámetros no encontrados se puede decir que fue mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, estando este parámetro establecido en la descripción de la decisión.

- Respecto a la sentencia de segunda instancia: Su calidad proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que se ubicaron en el rango de alta, muy alta y alta respectivamente conforme se observa en los Cuadros N° 4, 5 y 6, respectivamente.

1. Calidad de la parte expositiva: Se deriva de la calidad de su introducción y de la postura de las partes, que alcanzaron ubicarse en el rango de alta y mediana calidad, respectivamente (Cuadro 4). Respecto de los parámetros encontrados se puede decir que en la introducción, se encontraron los 4 de 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; respecto a los parámetros no encontrados el encabezamiento; de igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia las pretensiones de quien formula la impugnación, evidencia las pretensiones la parte contraria al impugnante; y la claridad. Respecto de los parámetros no explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la

impugnación; estando estos parámetros establecidos en la introducción y la postura de las partes respectivamente.

2. Calidad de la parte considerativa: Se deriva de la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho que alcanzaron ubicarse en el rango de muy alta y muy alta calidad, respectivamente (Cuadro 5). Respecto de los parámetros encontrados se puede decir que, en la motivación de los hechos, se encontraron 5 de 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

3. Calidad de la parte resolutive: Se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que se ubicaron en el rango de muy alta y muy alta calidad, respectivamente (Cuadro 6). Respecto de los parámetros encontrados se puede decir que en la aplicación del principio de congruencia, se encontró 5 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y la claridad, respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 5 de los 5 parámetros: 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 quien le corresponda cumplir con la pretensión planteada, el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso y evidencia claridad , , estando estos parámetros establecidos en la descripción de la decisión.

En síntesis: Cárdenas (2008) sobre la sentencia opina que:

Como acto jurídico procesal, es aquella resolución que emana de los Magistrados y mediante la cual se decide la causa o punto sometido a su conocimiento o se resuelven las pretensiones de las partes o se disponen medidas procesales.

Como documento la sentencia, es la pieza procesal escrita y suscrita por el Juez que contiene el texto de la decisión emitida. Como documento público, debe cumplir una serie de requisitos exigidos por la ley para que tenga: validez, eficacia y fuerza vinculatoria.

Contrastado con el concepto autorizado por Rioja (2017) por el cual opina que la sentencia es:

Uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, puesto que mediante ella no solamente se pone fin al proceso, sino que también el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto, buscando lograr la paz social en justicia.

Comparados ambos conceptos con el resultado de la sentencia de primera instancia y de la segunda instancia, se puede decir, que dicha sentencia están próximas al concepto formulado por ambos autores mencionados anteriormente

VI.- Conclusiones

De acuerdo a los resultados las conclusiones en la presente investigación son:

Sobre la sentencia de primera instancia

1. Respecto a **la parte expositiva** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *alta* calidad; porque sus componentes la “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de *alta y alta* calidad, respectivamente.
2. Respecto a **la parte considerativa** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy alta calidad; porque sus componentes “la motivación de los hechos”, y “la motivación del derecho”, se ubicaron en el rango de muy alta y muy alta calidad; respectivamente.
3. Respecto a **la parte resolutive** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *muy alta* calidad; porque sus componentes la “aplicación del principio de congruencia” y a la “descripción de la decisión”, se ubicaron en el rango de *muy alta y muy alta* calidad, respectivamente.

Sobre la sentencia de segunda instancia

4. Respecto a **la parte expositiva** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *alta* calidad; porque sus componentes “introducción” y “la postura de las partes”; se ubicaron en el rango de *alta y mediana*, respectivamente.
5. Respecto a **la parte considerativa** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de muy *alta* calidad; porque sus componentes “la motivación de los hechos”, y “motivación del derecho”, se ubicaron en rango de muy *alta y muy alta, calidad*; respectivamente.
6. Respecto a **la parte resolutive** se determinó que su calidad se ubicó en el rango de *muy alta* calidad; porque sus componentes “aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”, se ubicaron en el rango de *muy alta y alta* calidad, respectivamente.

Finalmente, de acuerdo a los resultados de la presente investigación en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, del Distrito Judicial del Santa, Chimbote.2019; la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre *Pago de Indemnización por despido arbitrario y pago de Beneficios Sociales*, se ubicaron en el rango de *muy alta y muy alta* calidad, respectivamente, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ª ed.). Lima, Perú: autor.

Álvarez, V. (2008). *Derecho Laboral I Individual* (1ra edic.). Lima: Ediciones Jurídicas

Carrión, J. (2007). *Tratado De Derecho Procesal Civil. Teoría General del Derecho*. (2da edic.). Lima: Grijley

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

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

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Editorial, D. (2014). *Juez*. (s. Ed.). México: Editorial Definición MX. Recuperado de: <https://definicion.mx/juez/>.

Fernández, O. (2013). *Los hechos controvertidos en la audiencia previa*. (s. Ed.). Recuperado de: <http://www.legaltoday.com/blogs/gestion-del-despacho/blog-manual-interno-de-gestion/los-hechos-controvertidos-en-la-audiencia-previa#>

Gómez, F. (2014). *Derecho del trabajo. Nueva ley Procesal del trabajo Ley N° 29497. Análisis Secuencial doctrinario y Jurisprudencial*. (1ra edic.). Lima: San Marcos E.I.R.L.

Gómez, F. (2015). *Derecho del trabajo. Derecho del trabajo individual. Relaciones individuales de trabajo*. (4ta edic.). Lima: San Marcos E.I.R.L.

Haro, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo* (1ra edic.). Lima: Ediciones Legales

Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill

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

López, R. (2017). *La Prueba en el Nuevo Proceso Laboral Peruano*. (1ra edic.). Lima: FFECAAT

Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Ossorio, M. (1998). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Argentina: Heliasa S.R.L.

Palomeque, M., Álvarez, M. (2014). *Derecho Del Trabajo*. (22 edic.). España: Universitaria

Paredes, J. (2018). *Los principios del derecho del trabajo. El principio protector*. Recuperado de: <https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral. Doctrina, legislación y jurisprudencia*. (2º Edición). Lima: Grijley E.I.R.L.

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado

de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>

Toyama, J. (2015). *Guía Laboral*. (7ma Edic.). Lima: Gaceta Laboral.

Toyama, J. (2017). *Sobre la aplicación del principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales*. Recuperado de: <https://legis.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales/>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CUULADECH católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31*. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html

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

**A
N
N
E
X
O
S**

EXPEDIENTE N° : 00462-2015-0-2501-JR-LA-02

DEMANDANTE : B

DEMANDADO : A

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITARIO Y OTROS

ESPECIALISTA : E

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIEZ

Chimbote, dieciséis de junio

Del año dos mil dieciséis. -

VISTO: El Expediente No. 00462-2015-0-2501-JR-LA-02, seguido por doña **B** contra el demandado **A**, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en fojas 196, siendo su estado el de resolver.

1. PARTE EXPOSITIVA:

1.1 Demanda: Presentada con escrito de fojas setenta y siete a ochenta y siete de autos, cuyas partes son:

1.2 Demandante: B, a quién en adelante denominaremos la demandante.

1.3 Demandado: A, a quién en adelante denominaremos el demandado.

1.4 Petitorio: Se demanda el pago de indemnización por despido arbitrario, en la suma de S/. 9,255.23 Soles, así como el pago de compensación por tiempo de servicios, en la suma de S/. 7,701.65 Soles; gratificaciones en la suma de S/. 7,785.06 Soles, vacaciones la suma de S/. 6,170.10 Soles; indemnización por el no goce de vacaciones la cantidad de S/. 5,365.35 Soles, asignación familiar la cantidad de S/. 675.00 Soles y reintegro de remuneraciones por la suma de S/. 1,602.30 Soles.

1.5 Argumentos de la demandante: La demandante expone, entre otros, los siguientes fundamentos:

Refiere que ingresó a laborar para el demandado con fecha 01 de abril del año 2009 bajo contrato de locación de servicios, pero con fecha 01 de agosto del año 2013 al 31 de diciembre del año 2013, laboró bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad, luego fue contratada bajo locación de servicios del 02 de enero del año 2014 hasta el 31 de diciembre del mismo año, siempre sin solución de continuidad, haciendo un récord laboral de 05 años, 09 meses de labores.

Manifiesta que se puede acreditar su vínculo laboral con el contrato de locación de servicios suscritos el 01-04-2009 y regularizándose a contrato laboral del 01-08-2013 al 31-12-2013 y renovándose hasta el 31-12-2014, el cual estaría desnaturalizado, al continuar laborando de manera permanente, continua e ininterrumpida para el demandado, ya que el contrato de locación de servicios es un contrato civil simulado y que no está sujeto a subordinación, que para el presente caso, si existe una subordinación por parte de su Jefe inmediato (médico), más aun que el propio demandado, le emitió el certificado de trabajo, motivo por el cual se evidencia la subordinación que mantenía con el mismo, pues tenía un horario de ingreso y salida establecida, el cual era variable conforme se acredita en el acta de inspección, en la manifestación de la administradora del demandado, más aún que había pasado los tres meses de periodo de prueba tal como lo manifiesta el Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo tenía más de cinco años continuos laborando en el supuesto caso del contrato modal.

Así como manifiesta que se encuentra acreditada la prestación personal de servicios y la subordinación, con los contratos de locación de servicios, con los certificados de trabajo emitidos por el mismo demandado y con otros que adjunta a la presente; señala a la vez, que superó el periodo de prueba, más aún que al haberse desnaturalizado el contrato civil, tal como lo manifiesta el artículo 77 del D. S. N° 003-97-TR, por lo que su condición era la de trabajadora estable, y por tanto sus labores han sido continuas, permanentes y sin solución de continuidad no pudiendo ser despedida sino por causa justa y contemplada en la Ley, previo procedimiento legal, entre otros fundamentos que expone.

1.6 Trámite de la demanda

Mediante resolución número uno de fojas 88 a 89 de autos, se admitió a trámite esta demanda, en la vía del proceso ordinario laboral, según las reglas establecidas en la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

1.7. Audiencia de Conciliación:

Esta audiencia de conciliación se realizó el día 17 de marzo de dos mil quince, sin embargo, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones. Procediendo a fijarse como pretensiones materia de juicio los siguientes: Determinar si le corresponde o no a la demandante: El pago por Indemnización por despido arbitrario, desde el 01 de abril del año 2009, al 31 de diciembre del año 2014, el pago de sus beneficios sociales, el pago por Compensación por Tiempo de Servicio, sus Gratificaciones, sus vacaciones de no goce del periodo 01 de abril del año 2009, al 31 de diciembre del año 2014, el pago de la asignación familiar, desde el 19 de marzo del año 2014, al 31 de diciembre del año 2014, el

pago y reintegro de remuneraciones desde 03 de marzo del año 2014, a diciembre del año 2014, el pago de los intereses legales, y el pago de las costas y costos del presente proceso.

1.8 Contestación de la Demanda:

En su escrito de fojas 112 a 124 de autos, el A, contesta la demanda, bajo el sustento que: La demandante no demuestra la existencia de una relación laboral entre su persona y la Institución. Asimismo, manifiesta que el médico C es trabajador del Hospital F y presta sus servicios como locador para el demandado de manera independiente y de acuerdo a sus horas de disponibilidad, pues él debe cumplir con el horario de trabajo establecido por dicho hospital. Del mismo modo manifiesta que el pago de sus honorarios se realiza de acuerdo al porcentaje de las atenciones en los servicios de obstetricia y de los servicios específicos, que prestaba de manera independiente, como, por ejemplo: el apoyo en el Proyecto IMAN. Así, como se puede observar de los recibos por honorarios el pago por la prestación de servicios eran completamente variables. Señala a su vez, que los certificados de trabajo no fueron firmados por el demandado, sino por la señora F con la finalidad de beneficiar a la demandante, entre otros fundamentos que expone.

1.9 Audiencia de Juzgamiento:

La misma se llevó a cabo el día 19 de mayo del dos mil quince, con la presencia de la demandante, su abogado defensor, dejándose constancia de la incomparecencia del demandado, escuchándose los alegatos de apertura de las mismas, luego se procedió a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión de los medios probatorios, se actuaron los medios probatorios admitidos, por último se escucharon los alegatos de clausura de la parte demandante, de conformidad con los artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497.

1.10 Sentencias Anteriores:

Mediante resolución número cuatro el Juzgado procede a expedir primera sentencia mediante la cual resolvió declarar fundada en parte la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en cuanto a las pretensiones consistentes en: indemnización por despido arbitrario la suma de S/. 9,056.25 Soles, por compensación por tiempo de servicios S/. 7,492.43 Soles, por gratificaciones la cantidad de S/. 8,929.99 Soles, por pago de vacaciones la suma de S/. 7,337.50 Soles, por asignación familiar la suma de S/. 705.00 Soles y por reintegro de remuneraciones por la suma de S/. 2,802.30 Soles, condenándose al demandado a pagar a favor de la demandante la suma de S/. 36,323.47 Soles, más costas del proceso e intereses legales que se liquidarán en estado de ejecución de sentencia. Así como se fijaron los costos del proceso en el importe de S/. 4,358.82 Soles. El Superior Jerárquico, mediante resolución número ocho, resolvió declarar nula la sentencia

contenida en la resolución número Cuatro de fecha veintiséis de mayo del dos mil quince de fojas 136 a 146 que declara fundada la demanda de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, bajo el argumento que no se ha analizado sobre el tema de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, entre otros, en consecuencia, dispusieron que el juez del proceso renueve el acto procesal viciado y expida nueva sentencia de acuerdo a Ley. Por lo cual ha llegado el momento otra vez, de expedir la sentencia que corresponde.

2. PARTE CONSIDERATIVA:

CONSIDERANDO:

PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO LABORAL

Se debe de tener en cuenta que 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: CARGA PROBATORIA

En este sentido, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, señala que la carga probatoria corresponde a quién afirma hechos y configura su pretensión, o a quién los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”, asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del acotado Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

TERCERO: HECHOS CONTROVERTIDOS

Que, son hechos sujetos a actuación probatoria lo concerniente a acreditar la relación laboral entre la demandante y el demandado, y si ésta fue de manera continua y permanente. Asimismo, se deberá de acreditar si los certificados de trabajo ofrecidos en su demanda, han sido obtenidos en forma cierta y no de favor como lo indica el demandado. De igual manera se deberá acreditar como es que la demandante laboraba a tiempo completo, si el médico ecografista indica que solo ha trabajado por horas en A y que laboraba en el Hospital F. También está sujeta a probanza lo referente a la forma como se produjo el despido y en qué condiciones. Como es que los beneficios sociales, no le han sido pagados a la demandante durante todo su récord laboral, pagándosele solo por las comisiones efectuadas como apoyo en ecografía.

Al respecto, el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales. Así, determina que: “Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, *debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación*, así como las demás condiciones de la relación laboral.” (El sombreado es nuestro). Asimismo, el artículo 63° del citado Decreto Supremo establece que “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.

CUARTO: MEDIOS PROBATORIOS

Que, a efectos de probar la existencia de la relación laboral entre las partes así como las demás pretensiones, se valorará y/o analizara cada medio probatorio obrantes en autos, así tenemos que la demandante presentó y se admitieron, las siguientes documentales: sus 07 Certificados de Trabajo, con los cuales la demandante señala que la demandada le ha reconocido su relación laboral (fs. 03-09), lo cual la demandada asevera le ha sido dado de favor, el Contrato de Locación de Servicios, con el cual la demandante señala que la demandada pretende de manera fraudulenta omitirle el pago de sus beneficios sociales (dj. 10-11), el Contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, con el cual la demandante señala que desempeñó el cargo de obstetras de la cual tenía conocimiento la demandada, por lo que pretendió regularizarle su contrato que ya estaba desnaturalizado, la Liquidación de beneficios

sociales y las Boletas de Pago del periodo 01-08-2013 al 31-12-2014 con las cuales se acreditan los beneficios sociales y remuneraciones que le han sido pagadas, los Certificados expedidos por las Instituciones Públicas y Privadas, de las charlas y campañas que realizaba en favor y representación de **A**, asimismo que la demandante estuvo a cargo del Proyecto IMAN, por los cuales se acreditan, las capacitaciones y campañas que efectuó la demandante para la demandada, teniendo a su cargo el proyecto IMAN, (25) Recibos por Honorarios con los cuales acreditan las remuneraciones que fueron pagadas, la Solicitud de verificación por Despido Arbitrario con código N° 00165 de fecha 06-01-2015, el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, la Orden de Inspección N° 00014 – 2015, de fecha 16 de enero de 2015, con todos los cuales acredita el despido arbitrario de cual fue objeto su persona, realizado por la autoridad administrativa de trabajo, el Acta de Nacimiento de fecha 19 de marzo del año 2014 de su menor hijo **G**, con el cual acredita su carga familiar con el cual le correspondía el pago de la asignación familiar, la solicitud de Conciliación y Consulta RUC del demandado, obrantes de fojas 03 a 72 de autos. Asimismo el demandado presentó y se admitieron, como sus medios probatorios, los siguientes documentos: Declaración Jurada de don **C** por la cual se acredita que la demandante prestaba de forma independiente en coordinación con el anterior, los informes mensuales de la demandante con los cuales se acreditan, las actividades realizadas por la misma en diversos días y de manera independiente, el certificado de trabajo de la actora con la cual acredita que es el único certificado auténtico expedido por su representada, la Declaración jurada de doña **F** y la Carta de fecha 12 de febrero del año 2015, con las cuales acreditan que los certificados de trabajo presentados por la demandante no fueron emitidos por su representada, obrantes de fojas 102 a 108 de autos. Del mismo modo se tendrán en cuenta las alegaciones vertidas por la parte asistente a la audiencia de juzgamiento, así como lo expresado por la misma en sus escritos postulatorios.

QUINTO: ANÁLISIS DEL CASO

Que, en relación al primer punto controvertido referente a la acreditación de la relación laboral entre la demandante y el demandado, de manera continua y permanente, al respecto se tiene que determinar en primer lugar si los contratos de locación de servicios y los contratos por necesidad de mercado (obrantos de fojas 10 a 13 de autos), suscritos entre las partes se habían o no desnaturalizado, y si fue esta relación por periodo o por el contrario a plazo indeterminado como alega la demandante, así tenemos que corresponder verificar si en el presente caso resulta de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad reflejada en la subordinación, dependencia y remuneración, procediendo a analizar cada punto:

i.- Respecto de la prestación de servicios, el trabajador se compromete a prestar servicios al empleador por sí mismo. La obligación asumida por el trabajador es personalísima, siendo el único deudor de la prestación de trabajo, de conformidad con lo prescrito en el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, “los servicios para ser naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural...”; en tal sentido tenemos que la demandante ha señalado que prestaba servicios de manera personal, acreditando dicha alegación con los Contratos de Locación de Servicios, que alega haber tenido con el demandado desde el 01 de abril del año 2009 al 31 de julio del año 2013 y del 02 de enero del año 2014 al 31 de diciembre del año 2014 (la misma que se toma como declaración asimilada), periodo laborado que se acredita con los Certificados de Trabajo (documentos que fuera expedidos en un inicio por la administradora de **A**, y si bien, posterior a las fechas de emisión de dichas documentales, el demandado presenta una Declaración Jurada y Carta de fecha 12.02.2015 –véase de fojas 107/108 de autos- en donde refiere que de favor expidió estos certificados de trabajo, alegando que los mismos fueron entregados a solicitud de la demandante, por una amistad que las unía, para que ésta pueda presentarlo a un trabajo que quería acceder, sin embargo, debemos indicar que dicha versión resulta absurda, ya que siendo la señora **F** desde hace varios años la Administradora del demandado, se entiende que la misma tiene una preparación adecuada sobre cómo administrar a dicha entidad ahora demandada y conoce perfectamente sobre las responsabilidades que conlleva el expedir certificados de trabajo a personas que no laboran o laboraron para ella, por lo que en atención a ello se debe de dar validez a la información contenida en los Certificados de Trabajo presentados por la demandante) obrante de fojas 03 a 07, 09 de autos, así como los recibos por honorarios de fojas 33/57 de autos, donde se verifica que se contrató a la demandante como obstetra para que labore en la promoción de los servicios de salud de la sede, asistente del servicio de ayuda diagnóstica –ecografías, video colposcopia, atención en el área de consejería y obstetricia, registrado de usuarias y usuarias en el Sistema, cumplir con las normas de bioseguridad, fijándose en dicho contrato una remuneración de S/. 1,050.00 Soles, así como un horario de trabajo de 3:00 pm a 9:00 pm y sábados de 3:00 pm a 9:00 pm, mientras que en los recibos por honorarios se fijan otros montos, alegando la demandante que eran por los servicios adicionales (conforme se acredita de la Resolución de Alcaldía N° 376-2013-MDS, obrante a fojas 22 de autos, donde se acredita que la Municipalidad Distrital efectúa un reconocimiento y felicitaciones a la Lic. **B** por su laudable participación en la campaña de prevención sobre embarazo precoz y enfermedades de transmisión sexual) que prestaba a la institución (considerando que ingresó a laborar a partir del 2009, en las mañanas –conforme

lo alega en la audiencia de juzgamiento que quién le fijo el horario de trabajo fue la administradora de A, minuto 22:40- y a partir del 2010, laboraba en programas desarrollados y/o programados por A en la mañana, y en las tardes a partir de las 3:00 pm laboraba como asistente del médico que atendía en A), encontrándose todo ello, acreditado con el reporte de recibos por honorarios obrantes de fojas 129/130 de autos, remitidos por SUNAT, verificándose que efectivamente la demandante prestó servicios a favor del demandado por el periodo del 01.04.2009 al 31.07.2013 y del 02.01.2014 al 31.12.2014, bajo contratos de locación de servicios; con relación al Contrato de Trabajo por Necesidad de Mercado, celebrado entre A y la demandante, obrante de fojas 12/13 de autos, se advierte que se contrató los servicios de la demandante para que efectuó labores de apoyo en la promoción de los servicios de salud de la Sede, asistente del servicio de ayuda diagnóstica-ecografías-video colposcopia, atención en el área de consejería y obstétrica, registro de usuarias y usuarios en el sistema, cumplir con las normas de bioseguridad, el mismo que tuvo vigencia del 01 de agosto al 31 de diciembre del 2013, periodo que se encuentra debidamente acreditado con la Liquidación de Beneficios Sociales y boletas de pago, obrante de fojas 14 a 17 de autos; sin embargo el demandado, no ha incorporado al proceso, medio probatorio alguno, con el cual se demuestre que en efecto existieron dichas causas objetivas, las cuales se vieron incrementadas en dicho periodo (01 de agosto al 31 de diciembre del 2013), así como que las mismas disminuyeron o menguaron a partir del 31/12/2013, por lo cual ya no era necesaria la contratación de la demandante, verificándose con todo ello, la desnaturalización de dicho contrato modal de trabajo, cuanto más que la demandante, a partir del 02.01.2014 al 31.12.2014, continuó prestando al demandado, los mismos servicios, pero otra vez por locación de servicios, tal como se demuestra con los recibos por honorarios de folios 45/57 de autos, en los cuales se consignan sus pagos por “apoyo en el servicio de ecografías, colposcopia y en el área de obstetricia”.

ii.- En lo referente a la subordinación, elemento esencial previsto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador...”, en tal sentido tenemos que dicha subordinación se encuentra acreditada. Respecto a los contratos de trabajo sujeto a modalidad, se corrobora con la liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 14 de autos, en el que se acredita la relación laboral existente ambas partes, la misma que lógicamente estaba bajo subordinación (por el tipo de contrato que tenían); con relación al contrato de locación de servicios. Asimismo, de lo alegado por la demandante en audiencia de juzgamiento, se tiene

que es un hecho acreditado la labor que efectuaba la misma para el demandado, por la mañana, a través de los diversos programas que efectuaba y/o realizaba (campañas) como la campaña de prevención sobre embarazo precoz y enfermedades de transmisión sexual que realizó el demandado, y que dispuso las labores de la demandante para dicha campaña, asimismo debemos tener en cuenta las alegaciones vertidas por la demandante en la audiencia de juzgamiento, cuando refiere que laboraba en el proyecto REPLAN en un inicio de 9:00 am a 2:00 pm, para posteriormente en el año 2010, ejerciera su horario de 9:00 am a 12:00 pm (efectuando y/o desarrollando las campañas que programaba el demandado dentro y/o fuera de A y de 3:00 pm a 7:00 pm como asistente del médico **H** -conforme lo manifiesta en la audiencia de juzgamiento minuto 24:28-, con lo cual se acredita que el demandado mantenía un control sobre su personal, documentos con los cuales se acredita el poder de dirección y subordinación que tenían para con la demandante, es así que concurre el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo de labor permanente en relación con el contrato de locación de servicios, así como con el contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado, pues es la subordinación de la trabajadora con respecto al empleador, lo cual le otorga a esta último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

iii.- En cuanto a la remuneración, elemento esencial previsto en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie...”, en tal sentido tenemos que con los Recibos por Honorarios y Boletas de Pagos, obrantes de fojas 15 a 17 y de fojas 33 a 57 de autos, se advierte que la demandante gozó de remuneraciones – básicos- variables, ello se encuentra corroborado con el Reporte de Recibos por Honorarios obrante de fojas 129/130 de autos, evidenciándose con todo ello que la demandante ha mantenido una labor de manera permanente y continua con el demandado, ejerciendo en realidad labores de obstetra con pagos variables o en porcentajes (recibos por honorarios) en las mañana y por las tarde labores en apoyo de consultorio, emitiéndose recibos por honorarios en unos periodos y en otros bajo boletas de pago.

SEXTO: Asimismo, se puede decir, que el empleador suele tener la tendencia de esconder la relación de liberalidad con la finalidad de sustraerse a sus obligaciones legales; en este contexto, el Tribunal Constitucional con referencia al Principio de Primacía de la 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 hechos”. (Fundamento 3 de la STC N.º 1944-2002-AA/TC).

SÉTIMO: De todo ello, se concluye que la labor que ejerció la demandante para el demandado A era una labor permanente y continua (al ejercer y/o mantener la demandante desde el 01 de abril del año 2009 al 31 de diciembre del año 2014, labores permanentes y continuas con el demandado, toda vez que si bien la demandante suscribió contratos de locación de servicios y contratos de trabajo por necesidad de mercado con su empleador, estos en realidad encubrían una relación laboral permanente, ya que efectuó las labores propias que tiene A –como promoción de los servicios de Salud de la Sede, asistente del servicio de ayuda diagnóstica –ecografías-video colposcopia, atención en el área de consejería y obstetricia, registro de usuarias y usuarias en el sistema, entre otras- de manera continua, permanente, subordinada, obteniendo una remuneración por la labor efectuada, la misma que era variable), sujeta desde un inicio a una relación a plazo indeterminado, por ello, se tiene que corresponder aplicar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y contratos de trabajo por necesidad de mercado (ya que se demostró que no fueron labores por épocas y/o periodos, considerando que el “servicio” que presta el demandado en este caso a la comunidad Chimbotana es la orientación en toda su dimensión para una paternidad responsable), toda vez, que desde el inicio de la relación laboral (01.04.2009) esta fue permanente, continua, subordinada y como contraprestación obtuvo una remuneración (que si bien fue variables, esto no incide en la desnaturalización incurrida), aplicándose para el caso de autos, el principio de la primacía de la realidad.

OCTAVO: Siendo ello así, ha quedado demostrado que la demandante ha laborado desde el 01 de abril del 2009 al 31 de diciembre del 2014, de manera permanente, continúa y que la función y/o cargo que desempeñaba la demandante, era una labor permanente del demandado (ya que el A, brinda el servicio se orientación y/o asesoría de una paternidad responsable, los mismos que comprende el diagnósticos-ecografías-video colposcopia, área de consejería y obstetricia, etc.), es decir, dicha labor es de naturaleza indeterminada.

NOVENO: Una vez acreditada la relación laboral entre la demandante y el demandado **A**, al haberse establecido que la demandante se encontraba dentro de una relación laboral a plazo indeterminado, corresponde ahora proceder a verificar si le corresponde o no a la demandante, el pago de los beneficios sociales que demanda, consistente en: Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones, así como los conceptos de Asignación Familiar, reintegro de remuneraciones e Indemnización por Despido Arbitrario, teniendo en cuenta la evolución salarial de la demandante, por ello los montos pagados a la demandante como básico deberán ser considerando para efectos de establecer los posibles montos a pagos por los beneficios sociales demandados.

DÉCIMO: En tal sentido, en cuanto a la pretensión consistente en el pago de su Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones, Gratificaciones y de los periodos demandados, tenemos que:

a. En cuanto al reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios: Los artículos segundo, noveno y décimo del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, que señalan que la CTS se devenga desde el primer día iniciado el vínculo laboral, siendo remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, así como las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa que se hayan percibido por el trabajador cuando menos tres meses en cada periodo de seis, que para los efectos de incorporarla a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis según el artículo 16° de la acotada norma sustantiva.

Estando al beneficio reclamado se ha procedido a realizar el cálculo de los periodos reclamados por CTS desde el 01 de abril del 2009 al 31 de diciembre del 2014, teniendo en cuenta la remuneración promedio de las boletas de honorarios de fojas 33/57 y el Informe de Reportaje de Recibo de Honorarios de la SUNAT de fojas 129/130, asimismo se tener en cuenta que para el cálculo de dicho concepto, la asignación familiar será incluida a partir del 19 de agosto del 2014, por lo que teniendo en cuenta dichas observaciones se pasa a liquidar el siguiente concepto:

MESES	RECIBOS HONORARIOS	BOLETA DE REMUN.	MOVIL.	GRATIFIC.	BONIF. EXT. TEMPORAL
2013					
ENERO	1,500.00				
FEBRERO	400.00				
MARZO	2,310.00				
ABRIL	1,490.00				
MAYO	1,470.00				
JUNIO	2,080.00				
JULIO	2,260.00				
AGOSTO		1,050.00	220.00		
SEPTIEMBRE		1,050.00			
OCTUBRE		1,050.00			
NOVIEMBRE		1,050.00			
DICIEMBRE		1,050.00		875.00	78.75
MESES	RECIBOS HONORARIOS	BOLETA DE REMUN.	MOVIL.	GRATIFIC.	BONIF. EXT. TEMPORAL
2014					
ENERO	615.00				
FEBRERO	1,500.00				
MARZO	1,890.00				
ABRIL	-				
MAYO					
JUNIO	960.00				
JULIO	2,560.00				
AGOSTO					
SEPTIEMBRE	730.00				
OCTUBRE					
NOVIEMBRE	2,998.40				
DICIEMBRE	667.70				

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

PERIODO DEL 01-04-09 AL 30-04-09

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.

885.00

1/6 GRATIF.

147.50

1,032.50

B).-CALCULO DE CTS

1,032.50 /12 * 1

86.04

86.04

PERIODO DEL 01-05-09 AL 30-10-09

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.

885.00

1/6 GRATIF.

147.50

1,032.50

B).-CALCULO DE CTS

1,032.50 /12 * 6

516.25

516.25

PERIODO DEL 01-11-09 AL 30-04-10

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.

903.00

1/6 GRATIF.

150.50

1,053.50

B).-CALCULO DE CTS

1,053.50 /12 * 6

526.75

526.75

PERIODO DEL 01-05-10 AL 30-10-10

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.

903.00

1/6 GRATIF.

150.50

1,053.50

B).-CALCULO DE CTS

1,053.50 /12 * 6

526.75

526.75

PERIODO DEL 01-11-10 AL 30-04-11

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.

911.00

1/6 GRATIF.

151.83

1,062.83

B).-CALCULO DE CTS

1,062.83 /12 * 6

531.42

531.42

PERIODO DEL 01-05-11 AL 30-10-11

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.

911.00

1/6 GRATIF.

151.83

1,062.83

B).-CALCULO DE CTS

1,062.83 /12 * 6

531.42

531.42

PERIODO DEL 01-11-11 AL 30-04-12

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN.

2,142.67

1/6 GRATIF.

357.11

2,499.78

B).-CALCULO DE CTS

2,499.78 /12 * 6

1,249.89

1,249.89

REPORTE DE SUNAT

MESES	2,009	2,010	2,011	2,012	2,013	2,014
ENERO					1,500.00	615.00
FEBRERO			1,171.00	1,780.00	400.00	1,500.00
MARZO		185.00	700.00		2,410.00	1,890.00
ABRIL			900.00	1,545.00		1,490.00
MAYO		100.00	600.00	2,520.00	1,470.00	
JUNIO		825.00	570.00		1,240.00	960.00
JULIO		614.00	700.00	596.00	2,260.00	2,560.00
AGOSTO	1,070.00	1,000.00	835.00	3,975.00	1,050.00	
SETIEMBRE		2,420.00	980.00	800.00	1,050.00	730.00
OCTUBRE	700.00	720.00	800.00	2,192.00	2,250.00	
NOVIEMBRE			1,815.00	1,570.00	1,430.00	2,998.40
DICIEMBRE		1,360.00	950.00	4,306.00	1,620.00	667.70

REM. PROM. 885.00 903.00 911.00 2,142.67 1,514.17 1,490.14

PERIODO DEL 01-05-12 AL 30-10-12

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 2,142.67
1/6 GRATIF. 357.11
2,499.78

B).-CALCULO DE CTS

2,499.78 /12 * 6 1,249.89
1,249.89

PERIODO DEL 01-11-12 AL 30-04-13

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 1,514.17
1/6 GRATIF. 252.36
1,766.53

B).-CALCULO DE CTS

1,766.53 /12 * 6 883.26
883.26

PERIODO DEL 01-05-13 AL 30-10-13

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 1,514.17
1/6 GRATIF. 252.36
1,766.53

B).-CALCULO DE CTS

1,766.53 /12 * 6 883.26
883.26

PERIODO DEL 01-11-13 AL 30-04-14

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 1,490.14
1/6 GRATIF. 248.36
1,738.49

B).-CALCULO DE CTS

1,738.49 /12 * 6 869.25
869.25

PERIODO DEL 01-05-14 AL 30-10-14

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 1,490.14
ASIG. FAM. 75.00
1/6 GRATIF. 260.86
1,825.99

B).-CALCULO DE CTS

1,825.99 /12 * 6 913.00
913.00

PERIODO DEL 01-11-14 AL 30-12-14

A).-REMUN. COMPUTABLE

REMUN. 1,490.14
ASIG. FAM. 75.00
1/6 GRATIF. 260.86
1,825.99

B).-CALCULO DE CTS

1,825.99 /12 * 2 304.33
304.33

TOTAL CTS **9,071.51**
PAGOS CTS 199.31
TOTAL REINT. CTS **8,872.20**

Luego de la liquidación efectuada y considerando los cuadros que antecede, se tiene que a la demandante se le debió de pagar la suma de S/. 9,071.51 Soles; sin embargo, debemos tener en cuenta la Liquidación de Beneficios Sociales obrante a fojas 14 de autos, por la cual se le abona a la demandante el importe de S/. 199.31 Soles, por ello tenemos que corresponder reintegrar a favor de la demandante la suma de S/. 8,872.20 Soles por concepto de CTS, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado y así deberá ser declarado.

b. En cuanto al pago de Gratificaciones por los periodos indicados por la demandante: Se tiene que este derecho se encuentra debidamente amparado conforme lo dispone la Ley N° 27735, vigente a partir del 10 de mayo de 2002, que estipula que las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y de diciembre y que para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad que corresponda recibir el beneficio; y si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, debiendo agregar que las referidas leyes estipulan que el monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio; y habiéndose concluido la relación laboral entre las partes corresponden el pago de las gratificaciones desde el inicio de ingreso reconocido y descontando las remuneraciones promedio asignado en cada año a la demandante, por haber tenido la misma remuneraciones variables e imprecisas conforme se advierte de las boletas de pago, recibos por honorarios, corroborado ello con el reporte de recibos por honorarios expedidor por la SUNAT, donde se verifica las remuneraciones variables que percibió la demandante; conforme a los montos establecidos en el cuadro de gratificaciones detallados en el presente cuadro.

REINTEGRO GRATIFICACION

AÑOS	MESES	REMUN GRATIF	TOTAL	
2009	JULIO	442.50		
	DIC	885.00		
2010	JULIO	903.00		
	DIC	903.00		
2011	JULIO	911.00		
	DIC	911.00		
2012	JULIO	2,142.67		
	DIC	2,142.67		
2013	JULIO	1,514.17		
	DIC	1,514.17		
2014	JULIO	1,490.14		
	DIC	1,565.14		
		15,324.44		15,324.44

Del cuadro que antecede se tiene que se verifica que a la demandante se le debió de pagar por gratificaciones durante todo su récord laboral, la suma de S/. 15,324.44 Soles, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundada y así deberá ser declarado.

c. Que, respecto al pago de Vacaciones no Gozadas, Indemnización Vacacional y Vacaciones Truncas: Al respecto se debe estar que el derecho vacacional es un derecho irrenunciable, como expresión del reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores al descanso anual remunerado previsto en el artículo 25° de la Constitución; siendo que el mismo se encuentra previsto en el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713, que prescribe que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, y en cuanto al récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente, y siendo del caso corresponde reconocer dicho beneficio. En el sentido expuesto, considerando el récord de la demandante, así como las remuneraciones variables percibidas por la demandante según reporte de recibos por honorarios expedidos por Surat (fojas 129/130) se tiene que la demandante debió de percibir por remuneración vacacional (del 2009 al 2014) e indemnización vacacional (del 2009 al 2011) la suma de S/. 8,764.69 Soles, pero al haber pagado el demandado a la demandante el importe de S/. 437.50 Soles, por vacaciones truncas (del periodo 01.08.2013 al 31.12.2013) se tiene que corresponder que se le pague a la demandante el importe de S/. 8,327.19 Soles.

De lo que antecede, se verifica que a la demandante se le debe de reintegrar por vacaciones, indemnización vacacional y vacaciones truncas la suma de S/. 8,327.19 Soles, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado en parte y así deberá ser declarado.

UNDÉCIMO: En cuanto a la Asignación Familiar del año 2014, la demandante alega que el demandado no le pagó dicho concepto a partir de marzo del 2014 a pesar que el demandado tenía pleno conocimiento que ya contaba con su hijo, por ello peticiona dicho concepto. Al respecto tenemos que el artículo 1° de la Ley N° 25129, señala: “A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar”. Asimismo, el Reglamento de la Ley de Asignaciones Familiares contenido en el Decreto Supremo N° 035-90-TR, en su artículo 3° señala que “La Asignación Familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa”; y, en

su artículo 5° establece: “Son requisitos para tener derecho a percibir la Asignación Familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años”, asimismo en el artículo 9° precisa que: “Si el trabajador viniera percibiendo la asignación por cónyuge, separadamente a la del hijo, subsistirá el derecho a percibir aquella, independientemente del monto que fuera; y en cuanto a la asignación por hijo, se optará por la que otorgue mayor beneficio, cualquiera que fuere el origen de ésta”. Por lo que teniendo en cuenta el caso de autos, de fojas setenta, obra el Acta de Nacimientos de su menor hijo, con fecha de nacimiento 19 de marzo de 2014, donde se acredita que la demandante tuvo un hijo de nombre G, por ello tenemos que dicho pago deberá hacerse efectivo a partir de agosto de 2014 (conforme a lo ya dispuesto por la Superior Sala Laboral- fundamento 14.); procediendo otorgar la asignación familiar a la demandante, teniendo como resultado siguiente:

ASIGNACION FAMILIAR		
MESES	ASIG. FAMIL.	TOTAL
2014		
MARZO		
ABRIL		
MAYO		
JUNIO		
JULIO		
AGOSTO	75.00	
SETIEMBRE	75.00	
OCTUBRE	75.00	
NOVIEMBRE	75.00	
DICIEMBRE	75.00	
	375.00	375.00

Del cuadro que antecede, se tiene que corresponder disponer a el demandado, otorgar a favor de la demandante la suma de S/. 375.00 Soles por concepto de Asignación Familiar, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado en parte y así deberá ser declarado.

DUODÉCIMO: La demandante peticiona el Reintegro de Remuneraciones de los meses de marzo, abril, agosto y diciembre del 2014, en razón a que durante dichos meses la demandante debió hacer uso de su pre y pos natal (marzo y abril del 2014), y con relación a los meses de agosto y diciembre del 2014 peticiona el reintegro de remuneraciones, en razón a que no le pagaron de acuerdo a derecho, por ello, se procede a efectuar la verificación del caso.

REINTEGRO DE REMUNERACIONES

MESES 2014	REMUN DETERMIN	REMUN PAGADA	TOTAL
MARZO	1,490.14		1,490.14
ABRIL	1,490.14		1,490.14
AGOSTO	1,490.14	730.00	760.14
DICIEMBRE	1,490.14	667.70	822.44
	5,960.55	1,397.70	4,562.85

Del cuadro que antecede, se verifica que efectivamente a la demandante durante los meses de marzo y abril del 2014, se le debió de otorgar descanso de pre y pos natal, (considerando que su hijo nació el 19.03.2014) por ello corresponde que se le pague dichos meses, asimismo con relación a los meses de agosto y diciembre del 2014 se advierte que se le debió de pagar la suma de S/. 1,490.14 Soles (resultado del cálculo de remuneraciones promedio, debido a las remuneraciones variables – porcentajes, que percibió la demandante), pero el demandado solo le pagó en el mes de agosto del 2014 la suma de S/. 730.00 Soles (dato extraído del escrito de demanda, y al no haber alegado nada el demandado respecto a dicho extremo se tiene por cierto el monto consignado para dicho mes) y para el mes de diciembre el importe de S/. 667.70 Soles (según reporte de recibos por honorarios emitido por SUNAT, obrante a fojas 57), por ello se acredita que existe pagos (marzo y abril) y reintegros (agosto y diciembre) a favor de la demandante, la misma que asciende a la suma de S/. 4,562.85 Soles, en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado y así deberá ser declarado.

DÉCIMO TERCERO: Respecto al pago de Indemnización por Despido Arbitrario, se debe tener en cuenta que, conforme a lo alegado por la demandante en la audiencia de juzgamiento, con fecha 05 de enero del 2015, el señor **H** le comunica que su contrato había concluido, y que ya no laboraba más para el demandado.

Cabe agregar que, ante ello, demandante con fecha 06 de enero del 2015, procedió a solicitar ante el Ministerio de Trabajo, una verificación de despido arbitrario, produciéndose el Acta de Verificación de Despido Arbitrario con fecha 16 de enero del 2015, es decir, se verificó el supuesto despido 11 días después de la conclusión del contrato.

De lo expuesto por las partes en la audiencia de juzgamiento, corroborado con las documentales obrante en autos, se tiene que a la demandante se le comunicó que su contrato había concluido el 31 de diciembre del año 2014, sin tomar en cuenta que su contrato de contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo por necesidad de mercado, se habían desnaturalizado (al haberse demostrado de las documentales obrante en autos y lo alegado por la demandante en la audiencia de juzgamiento), al haber laborado bajo dependencia,

subordinación y en forma continua (ya que el servicio que presta la demandante es continua y no por temporadas), percibiendo una remuneración por dicha labor, más aún si lo alegado por el demandado, en cuanto que los servicios que prestada la demandante eran directamente con el médico **H** , están desvirtuado, toda vez, que en autos no existe ningún medio probatorio que ofrezca certeza a éste juzgado, que la demandante, en la prestación de sus servicios, haya estado solo bajo el mando del mencionado doctor y no del demandado **A** . Más aún si tenemos en cuenta los Certificados de Trabajo obrantes en autos, los mismos que fueron expedido por la administradora del demandado (señora **F**), en señal de certeza que la demandante laboró para **A** desde el año 2009 al año 2014 -no teniendo sustento alguno lo alegado por la administradora del demandado posteriormente, de que expidió dichos certificados de favor a la demandante, ya que ella era su amiga, y para que la ahora demandante pueda acceder a un trabajo (fs. 107), considerando que no es creíble que una persona que efectúa labores de administradora (experiencia laboral) como es el **A** , no conozca los resultados que puede traer el emitir este tipo de documentos. Por ello, se tiene que la salida de la demandante debió darse únicamente si esta hubiera cometido una falta grave (tomando en cuenta que se ha probado que la demandante estuvo bajo una relación laboral a plazo indeterminado, al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios y contratos de trabajo por necesidad de mercado suscritos entre las partes, por demostrarse la existencia de dependencia, subordinación, sujeta a una remuneración, aplicando a la vez el principio de primacía de la realidad) lo que no ocurrió en autos, ante ello, corresponde ejecutar la siguiente liquidación:

INDEMNIZ. POR DESPIDO ARBITRARIO		
A).-REMUN. COMPUTABLE		
REMUN.	1,490.14	1.50 <u>2,235.21</u>
B).-CALCULO DE IDA		
	2,235.21 * 5 AÑOS	11,176.03
	9 MESES	1,676.40
		12,852.44

De la liquidación que antecede, se verifica que corresponde abonar a favor de la demandante la suma de **S/. 12,852.44 Soles** por concepto de indemnización por despido arbitrario (tomando en cuenta que para dicha liquidación se consideró las remuneraciones variables que percibió la demandante, calculándose la misma en razón a una remuneración promedio, resultado de los montos variados que percibió por recibos por honorarios, conforme se detalla de los tres cuadros antes precisados en el décimo considerando), en consecuencia, su demanda en este extremo deviene en fundado y así deberá ser declarado.

DÉCIMO CUARTO: De todo lo antes expuesto, se tiene que al haberse reconocido que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado, la misma que acarrea al pago de beneficios sociales y demás conceptos a favor de la demandante, se obtuvo que el demandado deberá pagar los siguientes conceptos:

RESUMEN GENERAL

1.-COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	8,872.20
2.-REINTEGRO GRATIFICACION	15,324.44
3.-REINTEGRO DE VACACIONES	8,327.19
4.-ASIGNACION FAMILIAR	375.00
REINTEGRO DE REMUNERACIONES	4,562.85
INDEMNIZ. POR DESPIDO ARBITRARIO	12,852.44
	50,314.12

DÉCIMO QUINTO: En relación a los intereses legales y costas del proceso, la suma antes descrita, deberá de ser pagada a la demandante por el demandado **A**, además con el pago de sus intereses legales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 Decreto Ley Nro. 25920, debiendo liquidarse la misma en ejecución de sentencia. Con relación a las costas procesales, se tiene que al ser el demandado, la parte vencida en este proceso, le corresponde el pago de las costas del proceso, a favor de la demandante, de conformidad con los artículos 410 y 412 del Código Procesal Civil, aplicable al caso en forma supletoria, que disponen que las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, siendo que el reembolso de las costas del proceso es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración, lo cual en este caso no ha ocurrido.

DÉCIMO SEXTO: En cuanto a los costos del proceso, el artículo 414 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, señala que las costas y costos se regulan en atención a las incidencias del proceso y en este caso, atendiendo al despliegue profesional realizado, de conformidad con el último párrafo del artículo 31 de la Ley Nro. 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, que establece que la cuantía o modo de liquidación de los costos es de expreso pronunciamiento en la sentencia, se determina como costos procesales, la suma S/. 5,031.41 Soles que incluye el 5% para el Colegio de Abogados, es decir S/. 251.57 Soles, por el desempeño profesional del señor abogado de la demandante: I el 95% de dicha suma, por haber formulado la demanda y estar presente en audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento, tomando en cuenta la complejidad de la materia demandada (es un proceso sencillo) y el tiempo transcurrido (un año, cuatro meses y veintitrés días), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor de dicho Letrado patrocinante

de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.

3. PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación:

RESUELVO:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de fojas setenta y siete a ochenta y siete de autos, interpuesta por doña **B** contra el demandado **A**, sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Pago de Beneficios Sociales, en cuanto a las pretensiones consistentes en: Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios S/. 8,872.20 Soles; por Pago de Gratificaciones la cantidad de S/. 15,324.44 Soles; por reintegro de Vacaciones la suma de S/. 8,327.19 Soles; por Asignación Familiar la suma de S/. 375.00 Soles, por Reintegro de Remuneraciones la suma de S/. 4,562.85 Soles y Por Indemnización por Despido Arbitrario la cifra de S/. 12,852.44 Soles; **CONDENÁNDOSE** al demandado... **A**... pagar a la demandante la suma de **CINCUENTA MIL TRESCIENTOS CATORCE SOLES CON DOCE CÉNTIMOS (S/. 50,314.12)** más el pago de las costas del proceso e intereses legales que se liquidarán en estado de ejecución de sentencia.

2. **FIJO** en **CINCO MIL TREINTA Y UN SOLES CON CUARENTA Y UN CÉNTIMOS**, el pago de los costos del proceso, que deberá de efectuar el demandado **A**... a favor del señor abogado de la demandante: **I**, el 95% de dicha suma, por haber formulado la demanda y estar presente en audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento (que incluye el 5% para el Colegio de Abogados, es decir S/. 251.57 Soles), pudiéndose ampliar dichos costos procesales en cinco por ciento adicional, a favor del Letrado patrocinante de la demandante, de ir el proceso a segunda instancia o de existir complejidad en el estado de ejecución de sentencia, o de presentarse actos dilatorios, temeridad o mala fe procesal por parte del demandado, en el cumplimiento de la sentencia.

3. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **CÚMPLASE**, luego en su oportunidad **ARCHIVÉSE** los autos en el modo y forma de Ley, con la debida nota de atención, con conocimiento de quienes corresponda. - **NOTIFÍQUESE.** –

DEMANDANTE: B
MATERIA: INDEMNIZACION POR DESPIDO
ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
DEMANDADO: A
RELATOR: D

SENTENCIA EMITIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE

RESOLUCIÓN NÚMERO: QUINCE

Chimbote, dos de febrero Del dos mil diecisiete.

Sentencia emitida por la Sala Laboral Permanente integrada por los Jueces Superiores: K..., L.... y...J..., quien interviene como ponente.

I.- ASUNTO

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada ...**A**.....contra la sentencia contenida en la resolución diez de fecha 16.06.2016 que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, interpuesto por doña **B**...., ordenando que la demandada cumpla con pagar a favor la demandante la suma de S/.50,314.12, por los conceptos de reintegro de reintegro por CTS, S/.8,872.20; pago de gratificaciones S/.15,324.44; reintegro de vacaciones S/.8,327.19; asignación familiar S/.375.00; reintegro de remuneraciones S/.4,562.85 y por indemnización por despido arbitrario S/.12,852.44, más el pago de intereses legales y costos del proceso. Esta última lo fija en S/. 5,031.41, incluido el 5% para el Colegio de Abogados del Santa de S/.251.57.

II.- CONTROVERSIA RECURSAL

1. La demandada por su recurso de apelación solicita se revoque la venida en grado.

Resumidamente, tras reseñar los períodos en que ha prestado servicios la actora – FI: 1.4.2009 bajo locación se servicios, entre el 1.8.2013 al 31.12.2013 a plazo fijo modal por necesidad de mercado y de enero 2014 nuevamente como locadora- y, alega:

Según lo establecido en el artículo 1764° del Código Civil, el locador de servicios se obliga a prestar sus servicios por cierto tiempo, por lo cual no intervienen los tres elementos del

contrato laboral como es la prestación laboral, remuneración y subordinación –pasa analizar dichos elementos-, puesto que el demandante prestaba sus servicios de forma independiente y de acuerdo al horario de atención que coordinaba con el médico obstetra al cual asistía, tal como se demuestra con la declaración del médico...C..., por lo que no existe control hacia la demandante y su servicio era aleatorio.

Respecto a los certificados de trabajo, señala que la Señora...L... los firmó, sin encontrarse legitimada para ello, ya que no era la representante legal de su institución, y con el único fin de supuestamente “favorecer “a la demandante en un proceso de selección para un trabajo para que el encontraba postulando, por lo que carecen de valor probatorio. Cita el contenido de la declaración jurada de la referida señora.

Respecto a los contratos suscritos; señala que el contrato de locación de servicios, contrato a plazo determinado, informe mensual de actividades, informe de Proyecto IMAN, estos indican que la demandante siempre fue locadora de servicios, con excepción del periodo agosto a diciembre del 2013; y, fue locadora de servicios con contrato vigente hasta el 31.12.2014, sujeta a disponibilidad de tiempo y previa coordinación con el Doctor...C., el mismo que no fue renovado y concluyó la relación de naturaleza civil.

Sobre el procedimiento inspectivo señala que la misma se realizó el 16 de enero 2015 en cuya acta se indica que el horario de trabajo de la actora era de lunes a viernes y de 3 pm a 7 pm, lo cual no es cierto. Razones por las que no fue despedida en forma arbitraria, por lo que no corresponde pago de indemnización por despido arbitrario.

III.- FUNDAMENTOS DE LA SALA:

Ámbito 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 indicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de un tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme al artículo 364° del

Código Procesal Civil. El recurso de apelación hace viable no sólo la revisión de los errores materiales sino también de los errores sustanciales, pues, por medio de dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico.

§ Respuesta a las alegaciones de la demandada

2. Antes de dar respuesta conviene precisar que la actora demanda: pago de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, indemnización vacacional, del periodo 1.04.2009 al 31.12.2014; así como el pago de asignación familiar del 19.03.2014 al 31.12.2014 y pago y reintegro de remuneraciones desde marzo a diciembre del 2014. Los sustenta en haber laborado como asistente de ecografía – Obstetrix, consultoría, atenciones obstétricas, campañas de orientaciones a instituciones públicas y privadas, no teniendo vínculo laboral vigente por decisión unilateral de la demandada –despido arbitrario-. Señala que estuvo bajo subordinación, dependencia y por ende con contrato laboral indeterminado y de conformidad con la Ley 27853 que les regula debía tener un horario de 36 horas semanales o equitativas de 150 horas al mes, incluido guardia diurno y nocturno. Precisa que sus remuneraciones fueron variables; eran menos de una RMV como el que corresponde a diciembre del 2014 que fue de S/.667.70. Asimismo, precisa que fue despedida sin causa y sin el procedimiento que establece la Ley.

Los sustenta en haber laborado como asistente de ecografía – Obstetrix, consultoría, atenciones obstétricas, campañas de orientaciones a instituciones públicas y privadas, no teniendo vínculo laboral vigente por decisión unilateral de la demandada –despido arbitrario-. Señala que estuvo bajo subordinación, dependencia y por ende con contrato laboral indeterminado y de conformidad con la Ley 27853 que les regula debía tener un horario de 36 horas semanales o equitativas de 150 horas al mes, incluido guardia diurno y nocturno. Precisa que sus remuneraciones fueron variables; eran menos de una RMV como el que corresponde a diciembre del 2014 que fue de S/.667.70. Asimismo, precisa que fue despedida sin causa y sin el procedimiento que establece la Ley.

3. En el presente caso, conforme reconocen las partes, la actora formalmente fue contratado sujeto a los siguientes contratos: a) Del 1.4.2009 al 31.7.2013 Locación de servicios –que comprende del 1.4.2009 al 31.12.2009; del 1.1.2010 al 31.12.2010; del 1.1.2011 al 31.12.2011; del 1.1.2012 al 31.12.2012 del 1.1.2013 al 31.7.2013 ver las

constancias de trabajo, salvo el de fs. 7 se excede hasta septiembre del 2013 cuando corresponde hasta 31.7.2013, pues, el de plazo determinado sigue a partir del 1.8.2013-; b) Del 1.8.2013 al 31.12.2013 bajo Contrato de Trabajo por causa objetiva de necesidades de mercado; y, c) Del 2.1.2014 al 31.12.2014 bajo locación de servicios. En relación a sus períodos de labor bajo locación de servicios, el A ha analizado sobre la existencia de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: (i) *prestación personal de servicios*, (ii) *subordinación* y (iii) *remuneración*. Debe precisarse que el de locación de servicios -según el artículo 1764 del CC- es un acuerdo de voluntades por el cual “*el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución*”, esto es, lo caracteriza la independencia del locador frente al comitente de prestación de servicios.

La subordinación del trabajador a su empleador, otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

4. Ante la eventualidad de encubrimiento de una relación laboral bajo el manto de contratos civiles como el de locación de servicios, el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “*(...) 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 hechos*” -STC 1944-2002- AA/TC, fundamento 3-. Asimismo, en la STC 02069-2009-PA/TC de fecha 25.3.2010, en su fundamento 4, señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de liberalidad, 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.).

5. En cuanto la alegada prestación de servicios de la actora bajo contratación civil de locación de servicios. La demandada señala que los certificados o constancias de trabajo en los que –entre otros sustenta la relación laboral la actora-, han sido expedidos de favor por la señora...L..., quien además no tenía poder de representación. Al respecto debe indicarse que dichas constancias llevan como soporte el papel membretado y el sello de la institución demandada; la señora...L... aparece como administradora o en tal calidad otorgó dichas constancias; asimismo, la referida señora es quien interviene como administradora y representante de la demandada de la Sede Chimbote en cada uno de los contratos – véase el de locación de servicios de fs. 10/11 y el de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado de fs. 12/13 y es la persona que –junto con el director médico- con ocasión de la realización de la visita inspectiva de la autoridad de trabajo realizada el 16.1.2015 representaba a la demandada y bajo esa condición es quien –con lujo de detalles- informó a dicha autoridad –como parece consignado en el acta correspondiente de fs. 68/69, que el 5.1.2015 comunicó de manera verbal a la trabajadora que no iba a continuar laborando porque su contrato había concluido el 31.12.2014; si bien señala que había realizado labores desde mayo del 2010 y no de abril del 2009, pero admitió dando información pormenorizada de todo tipo de actividad que la actora había realizado; precisó que era supervisada por el doctor ...C..., entre otros. La demandada trata de corroborar su alegación con la declaración jurada de fs. 107 en la que la referida señora dice haber otorgado dichos certificados por la confianza que había con la actora, como favor para que postule a un trabajo; sin embargo, no solo tenemos las actuaciones de la referida señora como administradora, sino tenemos recibos de honorarios entre enero del 2013 a julio del mismo año y de enero del 2014 a 31 de diciembre del mismo año de fs. 33/57; la referida administradora admitió que la actora había laborado desde mayo del 2010 ante la autoridad administrativa que realizaba la inspección, y, además la actora continuó laborando para la misma demandada sin solución de continuidad.

6. Otra alegación de la demandada es que pretende apoyarse en la declaración jurada del doctor...C...de fs. 102 donde éste señala que la actora prestaba servicios previa coordinación y acuerdo de disponibilidad de horas que él podía prestar servicios a la institución. Al respecto debe indicarse que estas declaraciones juradas son testimonios escritos que no son conducentes para valorarlos como testimonio dado ante el órgano jurisdiccional; además, por lo ya señalado en el párrafo precedente, la actora no solo realizaba trabajo como apoyo o complemento auxiliar a la labor del referido médico sino

realizaba labores de campañas que son independientes de laborar en dependencia a un médico. Es más, la demandante en la audiencia de juzgamiento a partir del minuto 15'35'' del audio y video señala que los certificados de trabajo eran otorgados al término de cada período laboral de un contrato, por lo que se debe concluir que los certificados de trabajo son válidos para acreditar el record laboral de la actora, los mismos que se corroboran con los recibos por honorarios de fs. 33/57 y el informe emitido por SUNAT de fs. 129/131; por lo cual se determina que hasta el 31.12.2014 la demandada cuenta con 5 años y 9 meses de labores.

7. Ahora bien determinado que los certificados de trabajo de la actora son válidos; corresponde entonces si los contratos de locación de servicios y por necesidad de servicios se encuentran desnaturalizados o no; y, como consecuencia de ello determinar si la actora fue trabajadora permanente de la demandada, así como se encontraba protegida contra el despido arbitrario y el correspondiente pago de sus beneficios sociales por el periodo que reclama.

§ Periodo de contratación por servicios no personales:

8. 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.

9. Conforme al agravio de la demandada de que la actora sólo ha tenido contrato civil, debe indicarse que la actora en este periodo laboró con cargo de obstetra, desempeñando sus funciones en forma permanente, dado la naturaleza de servicios que presta la institución demandada A,,,,, y las desempeñaba dentro de la institución y cumpliendo un determinado horario de trabajo, pues informaba de sus labores conforme ha quedado establecido en el acta de verificación de despido arbitrario de (ver fs. 69), percibiendo una retribución promedio mensual y se le abonaba a través de recibos por honorarios conforme se aprecia de folios 33/57; por lo que se acredita la prestación personal de servicios a cambio de una retribución económica.

Institución y cumpliendo un determinado horario de trabajo, pues informaba de sus labores conforme ha quedado establecido en el acta de verificación de despido arbitrario de (ver fs.

69), percibiendo una retribución promedio mensual y se le abonaba a través de recibos por honorarios conforme se aprecia de folios 33/57; por lo que se acredita la prestación personal de servicios a cambio de una retribución económica.

10. En cuanto a la subordinación, se tiene que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 23 establece la distribución de la carga probatoria, indicando que la empleadora demandada debe acreditar el estado del vínculo laboral, en este caso, que el desempeño de las funciones del prestador de servicios fuera en forma autónoma e independiente; sin embargo, la demandada no ha acreditado de modo alguno este hecho, por cuanto la demandante en audiencia de juzgamiento ha señalado (ver minuto 24´ a 26´ del audio y video) que fue asistente del galeno ...C... en un horario de 3:00 pm. a 7:00 pm de lunes a viernes, quien a su vez lo supervisaba conforme se acredita del acta de verificación de despido arbitrario (ver fs. 69) y que en las mañanas realizaba charlas a las pacientes y consultorio de Obstetricia (ver a partir del minuto 51´ a 52´); en consecuencia, estando plenamente acreditada la prestación de servicios en forma personal, subordinada y con la contraprestación económica, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado como así señala el artículo 23.2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que se encuentran desnaturalizados los contratos de locación de servicios de los periodos 1.04.2009 al 31.07.2013 y del 2.1.2014 al 31.12.2014.

11. Por otro lado de la revisión del acta de verificación de despido arbitrario de fs. 64/69, específicamente en el rubro “OBSERVACIONES” el Director Médico de la demandada...C...identificado con DNI N° 18069610 –y a su vez la señora...F...en calidad de administradora-, conforme lo especifica la inspectora laboral, indicaron que “(...), efectivamente el día 05.01.2015 le comunicó de manera verbal a la citada trabajadora que ya no iba a continuar laborando, debido a que su contrato había concluido el 31.12.2014, (...)”; del cual se evidencia que, teniendo en cuenta que la actora tenía la condición de trabajadora permanente y ya estaba protegida contra el despido, la empleadora solo debía despedirla por causa justa y siguiendo el debido proceso que establece el artículo 67¹ del D. Leg. N° 728, es decir, la carta de pre aviso y carta de aviso; ¹ **D. Leg. 728: Artículo 67.-** “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulta

razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia (...)"

Procedimiento que no se ha cumplido determinándose con ello el despido arbitrario por no haberse imputado falta grave de la demandante.

12. Por otro lado, se advierte que la demandada no ha observado la liquidación efectuada en la recurrida, por lo que no existiendo agravio alguno respecto al monto ordenado pagar, la misma debe tenerse por aprobada; en consecuencia, la venida en grado debe ser confirmada.

V.- FALLO

Por estas consideraciones, la Sala Laboral, resuelve:

1. CONFIRMAR sentencia contenida en la resolución diez de fecha 16.06.2016 que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, interpuesto por doña ...**B**.... contra ...**A**..., ordenando a la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/. 50,314.12, por los conceptos de reintegro de reintegro por CTS, S/. 8,872.20; pago de gratificaciones S/. 15,324.44; reintegro de vacaciones S/. 8,327.19; asignación familiar S/.375.00; reintegro de remuneraciones S/. 4,562.85 y por indemnización por despido arbitrario S/. 12,852.44, más el pago de intereses legales y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

2. Con lo demás que contiene. Notificándose.

Anexo 2

Definición Cuadro de Operacionalización de la Variable e indicadores- Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los</p>

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

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

			<p>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.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>).</p>
		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.</p> <p>Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

Cuadro de Operacionalización de la Variable e indicadores- Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

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

			<p>explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los</i></p>

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

			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).
	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</p>

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

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: LISTA DE COTEJO

PRIMERA SENTENCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

4. Evidencia los **aspectos del proceso**: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **No 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. No 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**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

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**

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: LISTA DE COTEJO

SEGUNDA SENTENCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: la **individualización de la sentencia**, indica el **número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición**, menciona al juez, jueces, etc. **No 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** (*la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación**/o la consulta. **No 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. **No cumple**

5. Evidencia **claridad**: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no

anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

cumple

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4

2. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

Para recoger los datos se contrasta la lista de cotejo con el texto de la sentencia; el propósito es identificar cada parámetro en el texto respectivo de la sentencia.

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✦ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta

razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

1) Entre la parte expositiva, considerativa y la resolutive; la parte considerativa es la más compleja en su elaboración,

2) En la parte considerativa, se realiza el análisis de las pretensiones planteadas en el proceso, se examina los hechos, las pruebas y la selección de las normas y principios aplicables al asunto,

3) Los fundamentos o razones que se vierten en la parte considerativa, es el producto del análisis, se trata de una actividad compleja, implica mayor esfuerzo mental, dominio de conocimientos, manejo de valores y principios, técnicas de redacción, etc.; que sirven de base para sustentar decisión que se expondrá en la parte resolutive, y

asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 4 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 40.
- ⤴ El número 40, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 8.
- ⤴ El número 8 indica, que en cada nivel de calidad habrá 8 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

5.2. Tercera etapa: con respecto a la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Cuadro 6 Calificación aplicable a la sentencia de primera y de segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]			
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
						X			[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos						34	[1 - 2]	Muy baja						
						X			[33-40]	Muy alta						
		Motivación del derecho			X				[25-32]	Alta						
		Motivación de la pena					X			[17-24]						Mediana
		Motivación de la reparación civil					X			[9-16]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
						X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
		Descripción de la decisión					X			[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]	Muy baja						

Ejemplo: 50, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango muy alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que son de rango: alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 40 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 60.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 60 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 12.
- 3) El número 12, indica que en cada nivel habrá 12 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[49 - 60] = Los valores pueden ser 49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59 o 60 = Muy alta
[37 - 48] = Los valores pueden ser 37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47 o 48 = Alta
[25 - 36] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35 o 36 = Mediana
[13 - 24] = Los valores pueden ser 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 o 24 = Baja
[1 - 12] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 o 12 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a las sentencias de segunda instancia

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* de Mery Luz Geraldine Pozú Morales del presente trabajo de investigación titulado: “Calidad de sentencia de primera y

segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales en el Exp. N° 00462-2015-2501-JR-LA-02; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2019” declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00462-2015-2501-JR-LA-02 sobre: indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Chimbote, 17, agosto, 2019.

POZÚ MORALES, MERY LUZ GERALDINE

DNI: 45561379