



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS
ECONOMICOS, EN EL EXPEDIENTE N° 02103-2012-0-
2501-JR-LA-01; DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA
– CHIMBOTE. 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

GARCIA CABELL, ROXANA PATRICIA

ORCID: 0000-0001-9118-1836

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

CHIMBOTE – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

García Cabell, Roxana Patricia

ORCID: 0000-0001-9118-1836

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
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Dr. Ramos Herrera, Walter

ORCID: 000-0003-0523-9635

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-9374-9210

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. ZAVALA VELARDE, BRAULIO JESÚS
Presidente

Dr. RAMOS HERRERA, WALTER
Miembro

Mgtr. BELLO CALDERON, HAROLD ARTURO
Miembro

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Sobre todas las cosas por haberme dado la vida y por su infinito poder, protección, y sobre todo por iluminar cada día mi camino en esta vida.

A la ULADECH Católica:

Por albergarme en sus aulas hasta alcanzar mi objetivo, y hacerme profesional.

Roxana Patricia García Cabell

DEDICATORIA

A mis padres:

Mis primeros maestros, a ellos por darme la vida, valiosas enseñanzas, por el inmenso amor que me tienen, por guiar mis pasos por el sendero del bien, y el apoyo incondicional que me brindan en el desarrollo y construcción de mi carrera profesional de abogada.

A mi hija:

Por su apoyo y esfuerzo para lograr culminar la carrera profesional de derecho y su abnegada dedicación, ya que con su esfuerzo pude salir adelante en el sendero del estudio.

Roxana Patricia García Cabell

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, 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: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The research had the problem what is the quality of judgments of first and second instance concerning payment of social benefits and/or compensation or other economic benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters record No. 02103-2012-0-2501-JR-LA-01 of the Judicial District of Santa - Chimbote - 2019? The objective was to determine the quality of judgments in study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and not experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial record selected by sampling by convenience, techniques of observation and content analysis, and as a tool were used to collect the data a list of matching validated by judgment of experts. The results revealed that the quality of the exhibition, considerative and problem-solving, part a: belonging the judgment of first instance was range: very high, very high and very high; and the judgment of second instance: medium, high and very high. It was concluded, that the quality of judgments of first and second instance, were rank very high and high, respectively.

Key words: social benefits, quality, compensation, motivation and judgment.

CONTENIDO

	Pág.
TITULO DE LA TESIS.....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE RESULTADOS.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1. ANTECEDENTES.....	5
2.2. BASES TEÓRICAS.....	8
2.2.1. Bases procesales.....	8
2.2.1.1. El proceso ordinario laboral.....	8
2.2.1.1.1. Concepto.....	8
2.2.1.1.2. Traslado y citación a audiencia de conciliación.....	8
2.2.1.2. Principios aplicables.....	8
2.2.1.3. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	10
2.2.1.3.1. Concepto.....	10
2.2.1.3.2. Puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	10
2.2.1.4. Sujetos del proceso.....	10
2.2.1.4.1. El juez.....	10
2.2.1.4.2. Las partes.....	11
2.2.1.5. La prueba.....	11
2.2.1.5.1. Concepto.....	11
2.2.1.5.2. El objeto de la prueba.....	11
2.2.1.5.3. la valoración de la prueba.....	12
2.2.1.5.4. Principio de adquisición de la prueba.....	12

2.2.1.5.5. Finalidad de la prueba.....	12
2.2.1.5.6. Pertinencia de la prueba.....	12
2.2.1.5.7. Pruebas actuadas en el proceso en estudio.....	13
2.2.1.6. La sentencia.....	13
2.2.1.6.1. Concepto.....	13
2.2.1.6.2. Estructura de la sentencia.....	14
2.2.1.6.3. Clases de sentencias.....	14
2.2.1.6.4. Objetivo de la sentencia.....	15
2.2.1.6.5. Principio de congruencia.....	15
2.2.1.6.5.1. Concepto.....	15
2.2.1.6.6. Principio de motivación.....	16
2.2.1.6.6.1. Concepto.....	16
2.2.1.6.6.2. Importancia de la motivación.....	17
2.2.1.6.7. Elementos relevantes de la sentencia.....	17
2.2.1.6.7.1. La claridad de la sentencia.....	17
2.2.1.6.7.2. Importancia de la claridad.....	17
2.2.1.6.7.3. Máximas de la experiencia.....	17
2.2.1.7. Medios impugnatorios.....	18
2.2.1.7.1. Concepto.....	18
2.2.1.7.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	18
2.2.1.7.3. Clases.....	18
2.2.1.7.4. Medio impugnatorio formulado en el estudio.....	19
2.2.2. Bases teóricas sustantivas.....	20
2.2.2.1. Contrato de trabajo.....	20
2.2.2.1.1. Concepto.....	20
2.2.2.1.2. Características del contrato de trabajo.....	20
2.2.2.1.3. Elementos del contrato de trabajo.....	21
2.2.2.1.4. Sujetos del contrato de trabajo.....	23
2.2.2.1.5. Clases de contrato de trabajo.....	23
2.2.2.2. El despido.....	24
2.2.2.2.1. Concepto.....	24

2.2.2.2.2. Clases de despido.....	25
2.2.2.3. Beneficios sociales.....	30
2.2.2.3.1. Concepto.....	30
2.2.2.3.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales.....	30
2.2.2.4. Compensación por tiempo de servicios.....	30
2.2.2.4.1. Concepto.....	30
2.2.2.5. Gratificaciones.....	31
2.2.2.5.1. Concepto.....	31
2.2.2.5.2. Clases.....	31
2.2.2.6. Vacaciones.....	31
2.2.2.6.1. Concepto.....	31
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	33
III. HIPOTESIS.....	35
IV. METODOLOGÍA.....	36
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	36
4.2. Diseño de investigación.....	38
4.3. Unidad de análisis.....	39
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	41
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	42
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	43
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	45
4.8. Principios éticos.....	47
V. RESULTADOS.....	48
5.1. Resultados.....	48
5.2. Análisis de resultados.....	74
VI. CONCLUSIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	87
Anexo 1. Sentencias de primera y segunda instancia.....	88
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	109
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.....	114

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	122
Anexo 5. Declaración de compromiso ético.....	133

INDICE DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	48
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	50
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	56

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	59
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	61
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	67

Resultados consolidados se las sentencias en estudio

Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	70
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	72

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta, está referida a la determinación de la calidad de dos sentencias, de primera y de segunda instancia, donde se fijó el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; (Expediente 02103-2012-0-2501-JR-LA-01 del Juzgado Especializado en lo Laboral de Chimbote, del Distrito Judicial del Santa), el estudio forma parte de una línea de investigación llamada: Administración de justicia en el Perú (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Católica, 2019).

Esta línea es el producto de haber encontrado en la realidad, información sobre la actividad judicial donde se le relaciona con temas de corrupción, falta de celeridad, percepción negativa de la población, entre otros, de los cuales se mencionan los siguientes:

Sobre la realidad judicial en España, en opinión de Álvarez (2018) según el informe de la comisión europea, destaca las mejoras que existen, estas mejoras se dieron en la accesibilidad de su sistema de justicia; la calidad del servicio de asistencia jurídica gratuita; las reformas legislativas; así mismo la independencia estructural; también menciona el incremento de jueces.

En lo que comprende al país colombiano, se encontró la información de Cuervo (2018) quien reporta que la actividad judicial debe recuperar la credibilidad y la confianza que ha ido perdiendo debido a sus problemas de funcionamiento que pueden considerarse estructurales y corrupción; estos sientan un mal precedente ante los administrados, asimismo en un Estado de derecho el poder judicial debe ser el árbitro entre el sistema político y la defensa de los reclamos de los ciudadanos.

En Costa Rica, la percepción del público respecto de los órganos jurisdiccionales es negativa, se le relaciona con prácticas de corrupción, por lo tanto, la idea positiva que se tiene sobre el Poder Judicial está lejos de la realidad. Por ejemplo, se tiene una Fiscalía General que se caracteriza por propiciar la impunidad, que comete errores

que ni un estudiante de Derecho cometería en causas importantes, los jueces son cuestionados por diversas causas, de los funcionarios judiciales se afirma, que conforman verdaderas mafias al interior de la institución, como también se informa, de funcionarios y ex presidentes descubiertos en situaciones irregulares (Palacios, 2015).

En cuanto al Perú en la opinión de Cavero (2016) el problema estructural más grave del país es, no tener una administración de justicia imparcial, predecible, transparente, expeditiva y accesible a todos los ciudadanos; pero, la solución no es una tarea sencilla, menos de unos cuantos, por el contrario, involucra asuntos complejos, como incentivos, costos, plazos y capacitación, entre otros, concluye refiriendo que se trata de un problema técnico que tiene solución, con los recursos y voluntad política adecuada, aunque ahora parezca imposible, el país podría tener un buen sistema de administración de justicia en breve plazo.

En cuanto a la realidad del Distrito Judicial del Santa, se conoció que hay, mayor carga procesal, probablemente por eso existen más órganos jurisdiccionales, se crearon dos Juzgados Especializados uno para Anticorrupción y otro para Crimen Organizado (Palpa, 2016), de lo cual puede deducirse que en esta parte del país, viene ocurriendo delitos graves, que afectan el patrimonio del Estado, y otros, que amenazan la tranquilidad social, en consecuencia hay un contexto que muestra un Poder Judicial, que viene atendiendo, pero con mucha carga procesal.

De dicho contexto, y conforme a las orientaciones de la línea, también antes citado se obtuvo el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales adecuados, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2019?

El objetivo general fue:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, de acuerdo al marco normativo, doctrinario y jurisprudencial pertinentes, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2019.

Los objetivos específicos fueron:

1. Definir 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 congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de 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 aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Finalmente justificando la realización del presente trabajo puede afirmarse que:

Desde la perspectiva teórica la investigación se justifica por cuanto el tema en cuestión es de interés para los responsables de la función jurisdiccional y los usuarios de la administración de justicia, ya que tiene la finalidad de permitir a los operadores de justicia adoptar acciones concretas que contribuyan a la mejora de la administración de justicia.

El desarrollo de la presente investigación utiliza y va a permitir probar instrumentos aplicados al campo de la calidad de sentencias, que permitirán corroborar si los magistrados se abocan a lo establecido en la ley.

Los resultados, son importantes, porque revelan con aproximación la realidad de una decisión judicial; el cual fue obtenido siguiendo una metodología y un procedimiento, previsto en la línea, que puede tener algunos desaciertos, probablemente, pero, aun así; es relevante, porque muestra los resultados de la calidad de una decisión judicial, lo cual es complejo.

Los resultados de la presente investigación permitirán a las autoridades del Poder Judicial conocer mejor la calidad de las sentencias emitidas, así como el desarrollar políticas que permita mejorar la marcha de la administración de justicia en el Perú.

Cabe destacar que la investigación propuesta es más una investigación descriptiva, los beneficios se obtendrán en la medida en que a partir de los resultados y de la información proporcionada por la misma se puedan implementar políticas de mejora de la administración de justicia.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones libres

Díaz (2007) en España presentó un estudio descriptivo, titulado “*La motivación de las sentencias: una doble equivalencia de garantía jurídica*” y al terminar, formuló las siguientes conclusiones: a) el deber de motivar las sentencias se garantiza en las etapas constitucionales propias del Estado Contemporáneo (...); b) la motivación no solo fue una exigencia política, sino, que representaba la publicidad de la aplicación del Derecho, pues era necesario consolidarlo y darlo a conocer no sólo a los particulares, sino a los jueces y profesionales del Derecho. La razón técnica fundamental fue posibilitar la acción particular frente a sentencias injustas y que llevaba a la nulidad o por la vía novedosa al recurso de casación, a la vez que consolidaba la ciencia jurídica; c) la necesidad de la motivación surgió como necesidad de protección de una garantía procesal hacia el administrado, y posteriormente llegó a ser el agente principal en cuanto a la creación de Derecho porque a través de los numerosos recursos (nulidad, injusticia notoria, segunda suplicación y casación) que se interpusieron desde los fundamentos aportados en las sentencias se generó una necesidad para el juzgador y, por ende, para el legislador, como era manejar una doctrina de referencia para todas las personas y para todos los casos en el fondo y en la forma (...)

Solares (2006) en Guatemala presentó un estudio descriptivo, titulado: *La sana crítica como medio absoluto de valoración de la prueba en el proceso civil*; concluyendo que el juez confecciona la sentencia en base a la materialización y aplicación de la sana crítica razonada, a fin de soslayar la violación de principios constitucionales, primordialmente el de defensa y debido proceso. Por consiguiente, la sana crítica constituye un moderno sistema de valoración de la prueba que ha tenido abundante acogida mundial a través de los códigos procesales, puesto que en mérito a el sistema precitado, el juez en el ejercicio de su plena capacidad, determina el valor probatorio que atribuirá a los medios de prueba que las partes procesales dispusieron en la etapa postulatória del proceso civil, absteniéndose de emplear norma jurídica, sino de actuar bajo una condición de razonamiento puro en el marco de la sentencia judicial.

Por otro lado, Araújo-Oñate (2011) en Colombia, presentó un estudio exploratorio – descriptivo, titulado: *Acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. Propuesta para fortalecer la justicia administrativa. Visión de derecho comparado*; concluyendo que el derecho a la tutela judicial efectiva es una garantía procesal que se predica en todo tipo de procesos judiciales, y que se ha establecido la necesidad de determinar el fortalecimiento del sistema garantista de derechos fundamentales que se reconocen a las partes del proceso con referencia al legítimo interés de obrar en el proceso judicial; de igual modo, mantener activa la visión legislativa para intentar sostener la vigencia de un sistema de protección más complejo y neutral, estipulando estrategias de control en los estados de intensa urgencia, de inactividad desprendidas de operaciones, para eludir los factores que impongan la difícil protección de los derechos e intereses democráticos y legítimos.

2.1.2. Investigaciones en línea

Silupú (2015) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 03591-2011-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura. 2015*”. 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, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Ruidias (2016) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, 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, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, baja y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

Paredes (2017) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2017*”. 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, muy alta y alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso ordinario laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El carácter ordinario se da en razón de los fundamentos jurídicos materiales de la pretensión planteada, es decir, el proceso es ordinario porque fluye en su estructura básica, en atención a la naturaleza de la pretensión incoada. (Avalos, 2011).

Anacleto (2012), señala; como un proceso por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia.

2.2.1.1.2. Traslado y citación a audiencia de conciliación

El traslado y citación a audiencia de conciliación está regulado en el artículo 42 de la nueva ley procesal del trabajo: a) La admisión de la demanda; b) La citación de las partes a audiencia de conciliación; c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.2. Principios aplicables

2.2.1.2.1. Principio de inmediación

El principio de inmediación como rector, y se le atribuye al juzgador la calidad de director del proceso teniendo libertad para valorar las pruebas e indicios y la facultad de preciar el comportamiento procesal de las partes.(Casación N° 346-2000, 2000).

Vinatea y Toyama (2012) señalan que la principal muestra de eficacia de este principio, en el contenido de la NLPT es que se ha señalado que este debe regir la ejecución de las audiencias laborales en el nuevo proceso.

Este principio es la relación directa del juez, las partes y sus abogados las pruebas ofrecidas, ya que este principio tiene estrecha relación con el principio de oralidad.

2.2.1.2.2. Principio de oralidad

Debemos entender por oralidad el predominio de lo hablado sobre lo escrito, mas no su exclusividad, siendo su principal manifestación durante la audiencia, en al que se propicia una relación directa entre el juez, las pruebas testigos y peritos y con las partes, la oralidad significa inmediación, concentración, publicidad (Castillo, 2010).

Vinatea y Toyama (2012) sostienen que este principio se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral sobre él se asientan y fundamenta los demás principios. La inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, es así que el juez toma el rol protagónico ya no se sentua como un espectador sino como el director del proceso.

2.2.1.2.3. Principio de concentración

Vinatea y Toyama (2012) precisan que este principio se orienta a garantizar la finalidad del nuevo proceso. Que sea la misma persona quien conozca las pretensiones los hechos, su fundamentación, y su demostración, todo ello en la menor cantidad de actos posibles a fin de que con garantía del proceso de inmediación, el juez que apreciado toda la actividad sea quien decida sobre la causa.

2.2.1.2.4. Principio de celeridad

Es el principio mediante el cual se reduce el tiempo de resolución de conflicto, esto, alude a un proceso estructura en plazos, es decir, con momentos procesales sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos. (Priori, 2011).

2.2.1.2.5. Principio de economía procesal

Este principio ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y energía es decir que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Es por ello que este principio está vinculado con los demás principios (Vinatea y Toyama, 2012)

2.2.1.2.6. Principio de veracidad

Este principio se busca acceder a la verdad de los hechos, es decir, el juez procurara llegar a la verdad real o material, respecto al hecho que origino el conflicto, es este quien tendrá la tarea de abstraer la verdad de las propias partes, incluso, a través de preguntas, con el fin de acercarse lo más posible a la verdad de lo que realmente ocurrió. En virtud a este principio la nueva ley procesal del trabajo, prescribe que se “privilegia el fondo sobre la forma, sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad (Paredes, 1997)

2.2.1.3. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.3.1. Concepto

Los puntos controvertidos son aquellos que resultan de los hechos expuestos de las partes y guardan relación necesariamente con lo que es materia del proceso esto es, con el petitorio de la demanda (Ariano, 2016).

2.2.1.3.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados fue “*Determinar si resulta amparable la presente demanda incoada por A, contra B, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos* (Expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01)

2.2.1.4. Sujetos del proceso

2.2.1.4.1. El juez

2.2.1.4.1.1. Concepto

El juez asiste a todos los sujetos que han adquirido la condición de parte en cualesquiera procesos jurisdiccionales, cuya contenido esencial radica en preservar la vigencia y efectividad del principio de legalidad, creación, constitución, competencia y composición de los órganos judiciales con el fin de asegurar su plena independencia en el ejercicio de la potestad jurisdiccional (Pérez, 2015).

De lo señalado se desprende que el juez es la persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado realizando el uso adecuado de los deberes que la ley les confiere

2.2.1.4.2. Las partes

2.2.1.4.2.1. Concepto

Oliva (2008) señaló que dentro del proceso que es toda la parte será la porción del proceso la cual ante el órgano jurisdiccional acude para que se diga el derecho respecto a ellos en la cuestión principal.

De lo desarrollado se puede indicar que las partes están conformados por aquellas personas que participan de un proceso judicial con el propósito de que sus pretensiones sean resueltas

2.2.1.5. La prueba

2.2.1.5.1. Concepto

Guerra (2015) manifestó que la prueba judicial implica o conlleva la idea de confirmar el o los fundamentos de hechos de la pretensión jurídica deducida en el proceso. Esta situación sugiere el concepto de *thema probandum* o tema de prueba, es decir, los hechos propiamente tal invocados por el actor o los argumentados por el opositor o demandado.

Rioja (2017) señaló que la prueba busca la demostración de los hechos propuestos por las partes en el proceso. Es la materialización o comprobación de la existencia de un acto que llega a conocimiento del juez y que de esta manera contraste lo afirmado por los sujetos procesales para en su caso, darle o no la razón en su decisión.

2.2.1.5.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba es el hecho que debe verificarse y sobre el cual el juez emite un pronunciamiento. Es demostrar la verdad de los hechos propuestos por las partes al momento de interponer la demanda (por parte del demandante) y al momento de contestar la misma (por parte del demandado). (Rioja, 2017)

2.2.1.5.3. La valoración de la prueba

Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.

Asimismo, el juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba, esto significa que el elemento de prueba conserva su valor individual, pero que una vez reconocido el valor individual del elemento de prueba este debe ser apreciado en concordancia y convergencia con los demás elementos de prueba (Barrios, 2012)

2.2.1.5.4. El principio de adquisición de la prueba

Velepucha (s/f) manifestó que la prueba anunciada y adjuntada al proceso por cualquiera de las partes, o solicitada y practicada por orden de juez previa petición de cualquiera de las partes, u oficiosa, es parte del proceso; pero qué ocurre con el simple desistimiento del anuncio de prueba, según mi criterio, se debería correrse traslado a la contraparte para que se pronuncie al respecto, pero la prueba anunciada y adjuntada, o practicada, forma parte de la masa probatoria, del proceso, y las partes pueden hacer uso de aquellas para defender su pretensión, así como el juez para la valoración probatoria.

2.2.1.5.5. Finalidad de la prueba

La prueba como un instrumento para alcanzar una determinación verdadera de los hechos en el mundo para una correcta aplicación del derecho, es coherente con una concepción legal racional (Vodanovic, 2017).

2.2.1.5.6. Pertinencia de la prueba

Según Bonilla (2013) la prueba debe ser pertinente, establecida en su tiempo, lo cual constituirá cualquier medio de prueba que pretenda establecer un proceso, pero podemos encontrar que hay ciertos medios probatorios que no son previstos por la Ley, pero que serán admisibles siempre y cuando sirvan para esclarecer determinado punto en el proceso, además se deberá encontrar que estos otros medios de prueba no

deberán afectar la moral o la libertad personal de las partes o de terceros, es decir que estas pruebas en ningún momento pueden ser entendidas con intención de causar un agravio a alguna de las partes, además el Juez tiene que valorar las pruebas que sean pertinentes en el proceso y que estas deben servir para esclarecer o demostrar un hecho.

2.2.1.5.7. Las pruebas en la sentencia examinadas

2.2.1.5.7.1. Documentos

2.2.1.5.7.1.1. Concepto

Alsina citado por Castillo & Sánchez (2008) señaló que por documentos se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal. Son documentos materiales, entre otros, los equipos, las tarjetas, las marcas, los signos, las contraseñas, etc.

2.2.1.5.7.1.2. Documentos actuados en el proceso

En el proceso en estudio las pruebas presentadas fueron: a) Copia de acta de verificación de despido que realizó el ministerio de trabajo; b) Recibo por honorarios correspondiente a los periodos del mes de abril del 2011 al 2012 (Expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01)

De acuerdo a lo expuesto la prueba es todo objeto mediante el cual el juzgador tendrá que analizar y tener una convicción respecto a ellas, ya que será un medio probatorio importante para el proceso judicial

2.2.1.6. La sentencia

2.2.1.6.1. Concepto

Castellano (2014) sostuvo que la sentencia es un acto jurídico procesal que emite del órgano de jurisdicción y por el cual se da una resolución a la controversia, también es el documento que contiene el texto de dicha resolución

La sentencia es el acto en cuya virtud el juez, en un proceso de cognición, declara la conformidad o disconformidad de una pretensión con el derecho objetivo, para

proceder en su caso a su actuación. La sentencia no contiene otra voluntad que la de la ley, traducida en forma concreta por obra del juez, esto requiere la definición en forma previa del juicio de hecho, y luego la determinación del derecho aplicable, lo que debe ser expresado en forma clara. Por tanto, el juicio lógico es elemento esencial y característico de la sentencia (Cas. N° 3973- 2006)

Rodríguez (2010) expresó que la sentencia no es otra cosa que una resolución llevada a cabo por un órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. Jurídicamente hablando, quien la decide siempre será un Juez o un cuerpo colegiado y contiene la declaración de voluntad de aquellos para aplicar el Derecho a un determinado caso concreto.

2.2.1.6.2. Estructura de la sentencia

Carrión (2014) indicó que son:

a) Parte expositiva:

El encabezamiento comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el tipo de delitos que se imputan, el nombre de las partes intervinientes, etcétera. Es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución.

b) Parte considerativa

Los hechos probados, son quizá la parte más trascendente de la resolución. En ellos el juzgador consigna con toda precisión, claridad y asepsia el relato de la verdad de lo acaecido, según su criterio, tras valorar las pruebas practicadas.

Asimismo, los fundamentos jurídicos, se incluye la motivación, la explicación sobre la que el juzgador asienta su decisión. Esto es esencial como garantía para el justiciable y el medio para que resulte posible el oportuno recurso.

c) Parte resolutive

Es la última parte, es la conclusión lógica del documento, la que determina el futuro del proceso. En el fallo el juzgador resuelve las peticiones de las partes.

2.2.1.6.3. Clases de sentencias

Toussaint (2007) manifestó que son:

a) La sentencia definitiva

Es aquella dictada por el juez al final del juicio, aceptando o rechazando la pretensión del demandante, dando con ella fin al proceso, ésta es conocida también como la sentencia de mérito, la que satisface el derecho de acción, pero que solo satisface la pretensión cuando a coge y declara con lugar la demanda.

b) La sentencia interlocutoria

Como su nombre lo indica, es aquella que se dicta en el curso del proceso, para solucionar cuestiones incidentales, como por ejemplo la admisión o negativa de una prueba; en otras palabras, son aquellas que deciden cuestiones accesorias y previas relativas al proceso y no al derecho discutido, hasta llevarlo al estado de ser decidido a través de una sentencia definitiva.

2.2.1.6.4. Objetivo de la sentencia

Según Quintana (s/f) el objetivo de la sentencia es fijar la interpretación de las normas jurídicas que haya precisado el auto de admisión, no solo ante la ausencia de jurisprudencia sino también para rectificar, esclarecer, matizar o reafirmar su criterio porque así lo exigen las circunstancias del caso concreto que se enjuicia.

En conclusión, se puede manifestar que la sentencia es el acto procesal emanado del órgano jurisdiccional, a través del cual se administra justicia, poniéndole fin al proceso y condenando o absolviendo al procesado,

2.2.1.6.5. Principio de congruencia

2.2.1.6.5.1. Concepto

El juez deberá dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que sólo puedan ser propuestas por las partes”. Es por ello que las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales deben de concordar con las peticiones hechas por las partes dentro de la litis, es decir que, los jueces no pueden excederse en resolver o dejar de resolver algún punto solicitado en la demanda o en su contestación (Viana, 2012).

El requisito lógico de las sentencias es el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y lo resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenten contradicción (Casación N° 621-2001, 2002).

El principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa (Portugal, 2018)

En virtud de lo precedente el principio de congruencia establece que al momento de pronunciar sentencia, el juez debe limitarse a las peticiones realizadas por las partes, con estricta correlación entre lo que se pide y lo que se resuelve. De esta forma este principio representa un límite para el juzgador quien no podrá otorgar más de lo pedido por el acto

2.2.1.6.6. Principio de motivación

2.2.1.6.6.1. Concepto

En la medida en que el objetivo principal del proceso es el acercamiento a la verdad judicial, los jueces deben motivar razonada y objetivamente el valor jurídico probatorio en la sentencia. El derecho a la prueba comprende no solo el derecho a que los medios de prueba practicados sean valorados de manera adecuada, sino también a la motivación debida. La valoración de la prueba debe estar motivada por escrito, con el fin de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (Hidalgo, 2017)

La motivación de las resoluciones es una garantía básica que permite una adecuada configuración del derecho al debido proceso; siendo la motivación el medio por el cual, todos quienes tengan poder para decidir sobre una causa, argumenten lógicamente las consideraciones que han tomado en cuenta al momento de resolver un determinado caso (Granizo, 2015).

2.2.1.6.6.2. Importancia de la motivación

La motivación de las resoluciones judiciales es importante para la observancia de un proceso debido, y más concretamente dentro del litigio, para la observancia del derecho a la tutela efectiva y expedita de los derechos e intereses de las personas, sin que en ningún caso quede en indefensión. (...) la motivación responde a la debida y lógica coherencia de razonabilidad que debe existir entre la pretensión, los elementos fácticos, las consideraciones y vinculación de la norma jurídica y la resolución tomada (Granizo, 2015).

De lo señalado anteriormente la motivación constituye un juicio lógico que se desarrolla alrededor de la pretensión, asimismo el juez al momento de sentenciar debe exponer, a las partes y a la sociedad, las razones que han tenido para resolver en forma constante en la parte dispositiva de la sentencia.

2.2.1.6.7. Elementos relevantes de la sentencia

2.2.1.6.7.1. La claridad de la sentencia

Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate (Toussaint, 2007).

2.2.1.6.7.2. Importancia de la claridad

Bonilla (2010) indicó que la importancia es una buena redacción de las sentencias. Una buena sentencia es cuando su mensaje es claro, sencillo, con buena ortografía y sin frases inconclusas, por lo que las sentencias deben ser comprendidas por todas las personas.

2.2.1.6.7.3. Máximas de la experiencia

Lluch (2015) señaló que el juez utiliza para motivar su decisión sobre los hechos, resultando muy útil no una invocación genérica y abstracta a las máximas de experiencia sino a la concreta máxima de experiencia de cada medio probatorio. Ello

significa que la justificación no debería limitarse a una referencia genérica a las máximas de experiencia, a modo de cláusula de estilo y vacía de contenido, sino que el juzgador debería dotar de contenido a la máxima con respecto a cada medio de prueba (ej. coherencia de la declaración del testigo, fiabilidad de la declaración de la parte, contextualización del documento, observancia de los parámetros científicos en la elaboración del dictamen, etc.).

De lo señalado las máximas de la experiencia son normas de valor general, independientes del caso específico, pero como se extraen de la observación de lo que generalmente ocurre en numerosos casos, son susceptibles de aplicación en todos los otros casos de la misma especie

2.2.1.7. Los medios impugnatorios

2.2.1.7.1. Concepto

Toda providencia del juez, debido a su carácter de acto humano es propensa a estar equivocada o defectuosa, es por esta razón, que existen algunos remedios tendientes a poner a disposición de las partes la posibilidad de solicitar ante el mismo juez o ante un superior, una decisión diferente, en la que se purifiquen errores y defectos de la decisión anterior (Ángel y Vallejo, 2013).

2.2.1.7.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

El fundamento de la impugnación se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esa forma la debida garantía al justiciable (Velarde, Jurado, Quispe, García y Culqui, 2016).

2.2.1.7.3. Clases

Larriva (2015) manifestó que son:

- a) Recurso de reposición
- b) Recurso de apelación
- c) Recurso de casación
- d) Recurso de queja

En virtud de lo expuesto los medios de impugnatorios son actos procesales de las partes o de terceros que se promueven con la finalidad de que se revise una resolución o actuación procesal para que se corrija o anule, la revisión puede quedar a cargo del órgano jurisdiccional o de un superior jerárquico

2.2.1.7.4. Medio impugnatorio formulado en el estudio

El medio impugnatorio interpuesto fue: la apelación; en el caso en concreto quien interpuso la apelación fue la demandada. (Expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es un convenio de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por lo cual una de ellas se obliga a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra el empleador, que se obliga al pago del salario correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, calificar y sancionar los servicios prestados (Toyama y Vinatea, 2007)

El contrato de trabajo es la forma jurídica como se reglamenta la adquisición de la fuerza de trabajo, en una estructura capitalista, y es el mecanismo jurídico, que a diferencia de otros contratos, contiene como elemento fundamental la subordinación y sometimiento de una de las partes contratantes sobre la otra (Reynoso, 2011)

2.2.2.1.2. Características del contrato de trabajo

Para Anacleto (2012) los caracteres del contrato de trabajo son:

A. Es un contrato bilateral; porque necesita forzosamente de la intervención de dos partes o sujetos, por una parte, el trabajador, y por la otra parte, el empresario o empleador, cabe indicar que cada parte puede estar formada por más de una persona, como es lo referido a los contratos colectivos que es el caso para los obreros o cuando los empresarios son representados por grupos económicos.

B. Es un contrato consensual; Porque se perfecciona con la simple aprobación y desde ese entonces surgen las obligaciones y derechos de cada parte que nacen del contrato.

En nuestro país, los contratos de trabajo en forma indeterminada pueden celebrarse en forma oral o escrita, y los contratos sujetos a modalidad y de régimen de tiempo parcial obligatoriamente tienen que celebrarse por escrito (artículo 4° y artículo 72° del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728).

C. Es un contrato oneroso; Porque ambas partes, esto es, el empresario y el trabajador se benefician recíprocamente, una de la prestación de servicios y la otra del salario, existiendo una equivalencia de las prestaciones.

D. Es un contrato sinalagmático; Establece obligaciones recíprocas, cada una de las

partes se obliga a una contraprestación. El trabajador se obliga a prestar servicio y el empresario a retribuirlo, cabe indicar que el carácter sinalagmático del contrato de trabajo tiene excepciones, ya que existen periodos en los que el trabajador no presta servicios al empresario, pero percibe el salario, por ejemplo, en el periodo que le corresponde sus vacaciones, permisos y licencias por enfermedad, etc. (suspensión imperfecta).

E. Es un contrato personal; Porque no permite la sustitución de la persona, sino que el trabajador tiene que cumplirlo personalmente. Al respecto el artículo 5° del D.S.003-47 97-TR establece: “Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

F. Es un contrato conmutativo; Porque las prestaciones son inmediatamente ciertas y determinadas por las partes: el trabajo a realizar y la retribución a abonar.

G. Es un contrato de tracto sucesivo; El contrato de trabajo que tiene vida dilatada normalmente. El trabajador se obliga a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado.

H. Es un contrato típico y normado. Es un contrato que está tipificado, reglamentado normativamente.

2.2.2.1.3. Elementos del contrato de trabajo

Pacheco (2012) especifica que: la LPCL establece los elementos que lo configuran: prestación personal, remunerada y subordinada de los servicios. La presunción del art. 4° de la LPCL presume también que el vencimiento del contrato es indeterminado. Los aspectos personales, patrimoniales y normativos que caracterizan al contrato de trabajo permiten distinguir una triple dimensión en la relación jurídica que origina, que no se agota en un intercambio de tipo patrimonial. La omisión legislativa de la causa del contrato, tanto en el ámbito civil como en el laboral, no implica su inexistencia. Por el contrario, la causa cumple una función tipificadora del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de otros de prestación de servicios. La causa del contrato de trabajo es la atribución de la utilidad patrimonial del trabajo realizado durante un cierto tiempo, a cambio una remuneración, cuya contrapartida

es el poder de ordenar la prestación del trabajo al preciso fin que el empresario la destine. Y de sancionar disciplinariamente, dentro de los márgenes de la razonabilidad, los incumplimientos del trabajador. La causa legal impuesta por la LPCL a los contratos sujetos a modalidad obedece a que el ordenamiento laboral peruano privilegia la contratación a plazo indefinido sobre la de plazo determinado. En consecuencia, la ausencia de causa objetiva, así como de la identificación precisa del objeto del contrato, trae como consecuencia la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, que se convierten en indefinidos. La globalización y la competitividad han debilitado el estatuto del trabajador que, por la precarización de las condiciones de trabajo ha involucrado a la condición de asalariado. El contrato de trabajo exige la prestación personalísima de los servicios, que puede ser compatible con la ayuda de parientes directos, con las excepciones previstas en la LPCL. Es indiferente, para estos efectos, que el trabajo sea preponderantemente manual o intelectual. La remuneración es otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Debe ser abonada por el empleador en proporción al tiempo de trabajo o a las piezas producidas. Puede ser determinada o determinable, en efectivo o en especie. Tiene carácter alimenticio y familiar. Su inexistencia, salvo el caso de incumplimiento, descarta el carácter laboral de los servicios prestados. El carácter de libre disposición de la remuneración responde a criterios de la compensación por tiempo de servicios, que se ha consolidado a lo largo de los años. La subordinación o dependencia es el elemento característico de la relación laboral. Se deduce de diversos elementos, entre los que destacan: el poder de dirección, incluyendo el ius variandi, el poder disciplinario y el horario de trabajo. La subordinación ha sufrido un fenómeno de espiritualización a lo largo de los siglos, al punto de ser hoy en día únicamente la debida en razón del oficio. Lo cual la hace compatible con las libertades de diseño y ejecución de la modalidad de la prestación de los servicios. La tutela social que se encuentra aneja al contrato de trabajo exige de parte de los tribunales y de los operadores del derecho un análisis riguroso de los elementos que confluyen en una relación personal de prestación de servicios, que permita lograr la meta del trabajo decente, que es condición indispensable del desarrollo económico con inclusión social.

2.2.2.1.4. Sujetos del contrato de trabajo

Según Cusi (2014) los elementos son: de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo. O, quienes como trabajadores o como patronos, con una calidad o con otra, controlan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, esto es, contrato de trabajo.

2.2.2.1.5. Clases de contrato de trabajo

En opinión de Morales, (citado por Revista Peru Contable, 2017) existen tres tipos de contratos:

A. Contrato indefinido

De acuerdo a Morales, este tipo de contrato no tiene una fecha determinada de expiración. La causal de despido puede ser una falta grave que amerite que un trabajador deba ser apartado de la empresa. El empleado bajo este tipo de contrato goza de todos los beneficios laborales que brinda la ley peruana; es decir, CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

B. Contrato a plazo fijo o determinado

En este caso, empleado y empleador acordaron que el vínculo laboral solo sea por un tiempo determinado, para ejercer una actividad o necesidad específica.

Hay tres subdivisiones para este tipo de contrato.

1.-Temporal: Se puede dar por lanzamiento o inicio de actividad; por la necesidad de mercado, por ejemplo en campañas del Día de la Madre o Día del Padre donde se exige una mayor cantidad de producción; y la reconversión empresarial que se produce cuando se afrontan cambios importantes dentro de ella.

2.-Ocasional: Puede darse por suplencia, como reemplazo por vacaciones o descanso pero o post natal; y emergencia, cuyo fin es cubrir necesidades imprevistas y graves.

3.- Accidental: Puede ser específico, que permite actividades cuyo inicio y fin estén

claramente predeterminados; intermitente, que es para necesidades permanentes pero discontinuas; el contrato de temporada: que solo es para servicios puntuales que no son frecuentes.

El plazo para este tipo de contrato no puede superar los cinco años; si fuera el caso, la condición del empleado cambia y pasa a tener un contrato indefinido. Morales puntualiza que este contrato debe ser registrado ante el Ministerio Trabajo y Promoción del empleo dentro de 15 días, especificando la fecha de inicio y culminación.

C. Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial o “part-time” demanda un horario de trabajo que no supera una jornada de 4 horas diarias. A diferencia del contrato indefinido o de plazo fijo, los trabajadores que tienen esta modalidad, no tiene derecho a los beneficios laborales como CTS, vacaciones, indemnización por falta del descanso vacacional ni la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, tienen derecho a gratificaciones legales y derecho al descanso semanal obligatorio, al descanso en feriados, horas extras, seguro social, seguro de vida, pensiones, asignación familiar, utilidades y sindicalización.

D. Contrato de locación de servicios

Se encuentra regulado en el Código Civil en el Art. 1764 y siguiente, el acreedor de los servicios es denominado “comitente” y quien los presta es llamado “locador”. En el contrato de locación de servicios, la prestación se realiza en forma independiente, sin presencia de sumisión o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las compromisos contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata (Toyama, 2011).

2.2.2.2. El despido

2.2.2.2.1. Concepto

Sostenerse ante la pretensión de una causa justa de despido, cualquiera que esta sea, es siempre la voluntad del empleador la que decide la extinción de la relación

laboral, fundada en dicha causa, toda vez que al margen de ella, es decir fuera del ámbito de la causalidad dicha voluntad carecerá de legitimidad y eficacia (Blancas, 2002).

2.2.2.2.2. Clases de despido

2.2.2.2.2.1. Despido nulo

2.2.2.2.2.2.1. Concepto

Según Quispe & Mesinas (2009), refieren que “el despido nulo, no se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero que no es legítima porque lesiona derechos fundamentales”.

Para Blancas (2006), menciona que “El despido nulo queda configurado como una clase de despido nítidamente diferenciado del despido arbitrario, al que el ordenamiento jurídico laboral dispensa la máxima tutela, expresada en la figura de la readmisión (reposición) el trabajador en la empresa”.

2.2.2.2.2.2.2. Causales

Según Blancas (2009), son las siguientes:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad u otra índole.
- El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

2.2.2.2.2. Despido incausado

2.2.2.2.2.1. Concepto

Según Blancas (2009), el despido incausado se produce cuando se despide el trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada.

Arce (2013), afirma que “la separación del trabajador tiene que expresarse una causa justa por necesidad, sin embargo si aquella resulta injustificada o no probada recién podrá ser reparada por los mecanismos que el legislador prevé (indemnización o reposición o cualquier otra fórmula de reparación prevista por la legislación nacional)”.

El despido incausado puede referirse, a la terminación del contrato de trabajo realizada por el empleador de manera arbitraria, sin expresar causa justa de la decisión de terminar el vínculo laboral existente con el trabajador.

2.2.2.2.3. Despido fraudulento

2.2.2.2.3.1. Concepto

Blancas (2006), Esta es otra categoría de despidos cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real.

A. Supuestos del despido fraudulento

Entonces, podemos decir, que los supuestos de hecho constitutivos de un despido “fraudulento” serían los siguientes:

- Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- Atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad,
- Mediante la fabricación de pruebas.

B. Supuestos fácticos

a. Ánimo perverso del empleador

Según Blancas (2009), precisa que : Tal característica es la que mayor trascendencia e importancia reviste en este tipo de despido, toda vez que es precisamente esta intencionalidad o voluntad del empleador la que da inicio a todas las demás características.

b. Pretexto del despido

Blancas (2009), refiere que es la imputación formal de alguna(s) de las faltas graves descritas en el artículo 25 de la LPCL, pues dicha imputación de cargos constituye el pretexto del empleador en razón a que este tiene conocimiento de que el trabajador no merece ser despedido, sea porque no existe falta grave alguna, sea porque un hecho efectivamente cometido por el trabajador no reviste la trascendencia o gravedad que se le imputa. Pese a ello, el empleador a fin de satisfacer su deseo caprichoso y unilateral de ver extinta la relación laboral sostenida con su trabajador, planea justificar formalmente su decisión cumpliendo todas y cada una de las etapas del procedimiento de despido descrito en el artículo 31 del citado dispositivo legal.

c. Engaño al trabajador

Según Blancas (2009), mención que el sujeto pasivo de la decisión caprichosa del empleador es precisamente el trabajador; este trabajador materialmente no ha realizado conducta alguna que justifique su despido; empero, se le conmina a descargar sobre la imputación antojadiza del empleador.

C. Justificación formales del despido

Para Blancas (2009), es la síntesis de todo el planeamiento diseñado por el empleador a fin de ver extinta la relación laboral mantenida con su trabajador

En otras palabras, sería la justificación del empleador, basándose en el cumplimiento de todos los requisitos formales del procedimiento de despido, tales como:

- La imputación formal y por escrito de falta grave cometida por el trabajador (carta de preaviso),

- La oportunidad del trabajador de pronunciarse sobre los cargos imputados en un plazo de seis días naturales (descargos), de tal forma que este luego no se pueda invocar el menoscabo a su derecho de defensa,
- La comunicación formal y por escrito de la decisión del empleador de dar por extinta la relación laboral (carta de despido).

D. Supuestos materiales

Al respecto, Blancas (2013), los supuestos de hecho constitutivos de un despido fraudulento serían los siguientes:

- imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
- atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad,
- cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicios de la voluntad o,
- Mediante la fabricación de pruebas” (el resaltado es nuestro).

a. Imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios

Blancas (2013), En el plano material de los hechos, el trabajador es responsable de las conductas que realice durante la ejecución de sus labores.

Es más, la conexión entre la conducta realizada y la responsabilidad imputada es precisamente el presupuesto que limita el poder disciplinario del empleador, respecto

b. Imputación de hechos no tipificados

Para Blancas (2013), el trabajador únicamente se le imputara lo tipificado en la norma, tales como: i) el segundo párrafo del artículo 22 de la LPCL, el empleador únicamente puede despedir al trabajador por causales relacionadas con su capacidad o con su conducta; ii) el artículo 23 de la LPCL se precisan cuáles son las causas relacionadas con la capacidad del trabajador, y por ultimo iii) los artículos 24 y 25 de la LPCL se precisan las causas relacionadas con la conducta del trabajador.

c. Vicios de voluntad

Según lo indicado por Torres (2001), al desarrollar la manifestación de la voluntad, requiere la concurrencia de elementos internos (discernimiento, intención y libertad) y externos (manifestación). Con la concurrencia de los elementos internos queda formulada la voluntad real o interna o psicológica, la misma que para producir efectos jurídicos requiere que sea manifestada.

Además, para Plá (1998), precisa que derecho laboral es netamente tuitivo en atención al principio protector, entonces se presume que las relaciones laborales son dispares porque el trabajador se encuentra en situación de desventaja frente al empleador.

Por otro lado, resulta oportuno nuevamente citar a Torres (2001), quien ha precisado que constituyen vicios de la voluntad: el error, el dolo, la violencia y la intimidación.

d. Imputación en base a pruebas fabricadas

Blancas (2013), menciona que dentro del procedimiento disciplinario de despido, el empleador tiene la carga de la prueba respecto de la imputación de cargos dirigida al trabajador, de tal forma que la decisión contenida en la carta de despido encuentre sustento objetivo en el propio material probatorio aportado al procedimiento. Es decir, la falta grave debe encontrarse sustentada en pruebas de las que el trabajador pueda tomar conocimiento en forma objetiva y real.

2.2.2.2.4. Despido arbitrario

2.2.2.2.4.1. Concepto

Anacleto (2012), establece que el despido arbitrario o incausado es aquel que se produce porque el empleador despide al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse o probarse el mismo en juicio.

Sobre el despido arbitrario se puede complementar, que es la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador basada en una causa injusta no prevista en la ley.

2.2.2.2.4.2. Protección contra el despido arbitrario

El artículo 27 la constitución política del Perú establece: Protección contra el despido arbitrario, señala que, “la ley otorga al trabajador adecuada protección contrato el despido arbitrario” (Jurista Editores, 2014).

2.2.2.3. Beneficios sociales

2.2.2.3.1. Concepto

Para Toyama (2014) son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónimo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación de género-especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal.

Díaz (2014) consideran que son percepciones que se entregan al trabajador para promover mayor bienestar a él y a su familia. No se atribuyen directamente a la prestación del servicio. Y pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

2.2.2.3.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales

Según Toyama (2014) existen los siguientes: a) criterio restrictivo; b) criterio amplio; c) criterio diferenciador; d) criterio excluyente; e) criterio legal.

2.2.2.4. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.4.1. Concepto

Haro (2010) señala que la compensación por tiempo de servicios –CTS es considerado también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria.

Siguiendo al mismo autor estipula que la CTS cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en él trabaja y la promoción del trabajador y su familia. La CTS- solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de partes de este durante el desarrollo de la vida laboral.

2.2.2.5. Gratificaciones

2.2.2.5.1. Concepto

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las fiestas patrias y navidad. (Haro, 2010)

Los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a dos gratificaciones al año, medio sueldo por fiestas patrias y medio sueldo por navidad, siempre y cuando hayan laborado el semestre completo, es decir de enero a junio y julio a diciembre, caso contrario recibirán la parte proporcional por los meses completos labrados en razón del medio sueldo. Sin embargo el trabajador de la micro empresa no está obligado a brindarles a sus trabajadores este beneficio, (Portal del ministerio de trabajo y promoción del empleo). (Haro, 2010)

Son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley

2.2.2.5.2. Clases

a. Legales: Son las que se originan por mandato legal y tienen carácter remunerativo.

b. Ordinarias: Son las nacidas por convenio o decisión del empleador, que voluntariamente o por su reiteración adquieren carácter obligatorio.

c.- Extraordinarias: Las que el empleador da de manera excepcional, esporádica y, por tanto, a título de libertad. Estas gratificaciones no son consideradas remuneración por ningún efecto legal. (Art. 19-D.S.001-97-TR) (Haro, 2010)

2.2.2.6. Vacaciones

2.2.2.6.1. Concepto

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos, a disfrutar de 30 días calendario de descanso físico remunerado de manera interrumpida

por cada año completo de servicios. El trabajador de la micro y pequeña empresa que cumpla el record establecido en el artículo 10 del decreto legislativo N°. 713, ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo a 15 días calendario de descanso por cada año (Portal del ministerio de trabajo y promoción del empleo). (Haro, 2010)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor, apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie. (Rodríguez, s/f).

Carga de la prueba. la carga dinámica de la prueba consiste en “imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar la prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado. (Correa, s/f).

Derechos fundamentales. Un derecho fundamental es una facultad o poder reconocido a una persona por ley suprema vigente que le permite realizar o no ciertos actos. (Machicado, 2009)

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Se entiende por doctrina jurídica sobre una materia concreta el conjunto de las opiniones emitidas por los expertos en ciencia jurídica. Es una fuente formal del derecho, tiene una indudable transcendencia el ámbito jurídico (Wikipedia, 2017).

Expediente. Esta palabra en su etimología viene del latín “expediens”, participio activo de “expedire” que quiere decir dar curso y convenir.(Definición, 2017)

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. Es la doctrina establecida por los órganos judiciales del Estado (por lo general, el Tribunal Supremo o Tribunales Superiores de Justicia) que se repite en más de una resolución. Esto significa que para conocer el contenido completo de las normas vigentes hay que considerar cómo han sido aplicadas en el pasado

(Wikipedia, 2017).

Normatividad. Las diversas normas, leyes, y disposiciones, así como las políticas corporativas y los manuales operativos, entre otros, conforman la normatividad aplicable a una organización. Dicha normatividad tiene como propósito promover la competitividad de las empresas en condiciones similares del mercado, y en su caso, dependiendo de la industria a la cual dirige sus actividades, regular los procedimientos y operaciones relacionadas con la gestión del negocio para el cumplimiento de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración, mediante su apego y cabal cumplimiento. (Real Academia de la Lengua Española, 2001)

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación. (Real Academia de la Lengua Española, 2008).

Variable. Inestable, inconstante y mudable. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

III. HIPOTESIS

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 pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa-Chimbote, son de rango muy alta, respectivamente

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; éste facilitó la formulación del problema de investigación; trazar los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico,

pertenece al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

4.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

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

El nivel exploratorio, del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

4.2. 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 de la investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

4.3. Unidad de análisis

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

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos

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

En el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; 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 contencioso (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° de expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, pretensión judicializada: pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, tramitado en la vía proceso ordinario laboral; perteneciente al Juzgado Especializado en lo Laboral; situado en la localidad de Chimbote; comprensión del Distrito Judicial del Santa, Perú.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra 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.

4.4. 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**.

4.5. 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.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de

nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que la investigadora aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, la investigadora empoderada de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia 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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial Del Santa – Chimbote, 2019

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del 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 pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, del expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Chimbote, son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
E S P E C I F I C O	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	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 el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y 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 congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.

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

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.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1. De la sentencia de primera instancia

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Introducción	<p>SENTENCIA EXPEDIENTE: 02103-2012-0-2501-JR-LA-01 DEMANDANTE: A DEMANDADO: B MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS RESOLUCION NU~MERO: TRES Chimbote, nueva de setiembre Del año dos mil trece. SENTENCIA: Vistas las actuados, el Juez del Primer Juzgado da Trabajo qua suscribe a nombre da la Nación emite la siguiente Sentencia: 1. PARTE EXPOSITIVA.- 1. Con escrito de folios 13 a 18 don A, interpone demanda contra la empresas B, sobre Pago de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales consistentes en pago de vacaciones no gozadas ni pagadas pago de vacaciones trucas, pago da gratificaciones no pagadas, pago de gratificación trunca y pago de Compensación por Tiempo de</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i> 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el</i></p>					X						

	<p>Servicios, derechos sociales generados desde la fecha de ingreso al trabajo sucedido el 15 de abril del año 2011 hasta el 22 de septiembre del año 2012, acción cual se dirige en contra de la empresa B.. Sustenta su pretensión que ingresó a trabajar para la demandada en calidad de técnico electricista, labor que ha desempeñado al interior de la empresa SIDERÚRGICA DEL PERU SAA, para quien la accionada presta servicios, desde el 15 de abril del año 2011 hasta el 22 de septiembre del año 2012, fecha en que fue despedido sin mediar causa alguna, teniendo como última remuneración mensual la suma de S/ 1650.00 Nuevos Soles, siendo que durante el tiempo que prestó servicios la empleadora le obligó a presentar recibos por servicios profesionales como si la prestación no fuera de naturaleza laboral, sin embargo, exista un horario de trabajo, había subordinación en razón a que tenía un jefe que contrataba el ingreso y salida, y además que se cumpla con las jornadas de trabajo que eran desde las 7:30 de la mañana hasta las 5:00 de la tarde de lunes a viernes, y sábados de 7:30 de la mañana a 1:00 de la tarde, haciendo referencia que con fecha 22 de septiembre de año 2012, siendo aproximadamente a las 1:00 pm, estuvo trabajando en sus funciones de técnico electricista en el momento que se presentó el supervisor de la demandada técnico electricista en el momento que se presentó el supervisor de la demandada 1.2 A Través de la resolución número uno de folios 19 a 20 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación el día veinticinco de mayo del año dos mil trece, a horas diez de la mañana, diligencia que se llevó a cabo con la concurrencia de ambas partes (véase folios 66 a 67), dejándose Constancia que no se arribó a un acuerdo conciliatorio; señalándose fecha para audiencia de juzgamiento el dos de septiembre del año 2013, a las dos y treinta de la tarde. 1.3. La audiencia de juzgamiento se realizó el día antes indicado dirigiéndose a la cual asistieron ambas partes expresando sus alegatos de apertura, conforme quedó registrado en audio y video, fijándose los hechos que son materia de actuación Probatoria, admitiéndose y actuándose las medias probatorias, así como escuchado las alegatos finales o de clausura de las partes, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.</p>	<p><i>contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p>Postura de las partes</p>		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				<p>X</p>							<p>10</p>

Fuente: expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.

	<p>jurisdiccional coma derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: "Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso". Carga probatoria QUINTO: En cuanto al vínculo laboral entre la demandante y la demandada, es necesario tener en cuenta la presunción de laboralidad conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto Supremo N 003-97-TR que establece: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plaza indeterminado"; lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 23.2 de la Ley N 29497: Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario". SEXTO: Par su parte el artículo 23 de la Ley N29497 señala que: "La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o quien los contradice alegando nuevos hechos"; debiendo las Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del tribunal constitucional y de la corte suprema de la Republica", correspondiendo en primer término establecer si en el record de prestación de servicio que indica el actor existió relación laboral entre las partes, para que sabrá dicha base establecer la procedencia o no de los conceptos reclamados. Principio de Primacía de la Realidad SETIMO: La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, Una la verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar, para lo que debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a la verdad formal, calificada jurídicamente los hechos reclamados. OCTAVO: Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indico qua: "El principio de la primacía de la realidad, qua significa qua en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la primera es decir~ a lo que ocurre en el terreno de los hechos" (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03, SI, FJ, 3), donde ". . . en virtud del principio de la primacía de la realidad qua es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a que sucede y lo que se aprecia en los hechos~ . . . La actividad desarrollada por la demandante, mas alla de lo pactada en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de las elementos típicos da un contrato de trabajo . . .".(Exp. No 03710-2005-PA/TC). NOVENO: Teniendo coma base las dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vínculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo 1 del Título Preliminar de la Ley N.29497; siendo ello así corresponde analizar si existe o no relación de carácter laboral que permita el reconocimiento y otorgamiento de los conceptos reclamados. DECIMO: AL respecto debemos indicar qua conforme Se menciona en la audiencia de juzgamiento audio y video (00_51:30__1f la demandada acepta la prestación de servicios del 15 de abril del año 2011 at 22 de septiembre del año 2012, no siendo dicho periodo material de actuación probatoria debiéndose precisarse que en autos obran recibos por honorarios obrante de folios 04 a 07, y da folios 27 a 58, apreciándose de los mismos qua recibía Una contraprestación por los servicios prestados. DECIMO PRIMERO: De lo mencionado en el minuto 00:3.20 da la audiencia de juzgamiento, el Abogado da la parte demandada menciona qua al actor cumplía el servicio qua la empresa convenía con SIDERPERU, "en un horario da trabajo señalado por la empresa usuaria. por lo tanto, se pueda establecer qua don Aprestaba servicios para la demandada cumpliendo un horario` de trabajo más si en el minuto 00:11.40 del audio y video la defensa de la empresa menciona qua la única persona que daba órdenes es el señor C, representante de la empresa, siendo esta el que establecía los horarios a cumplir para todos Sus trabajadores dentro da la empresa SIDERPERU, denotándose con alto qua existo ordenes de parte representante da la demandada para el cumplimiento del servicio en la empresa usuaria. Cabe precisar qua en la copia del acta de verificación da despido arbitrario se pueda observar que el representante da la empresa as al Señor C. dato que se pueda corroborar con la copia de vigencia da poder de la empresa demandada (folios 24), DECIMO SEGUNDO: El reclamante alega qua la persona qua la menciono qua ya no trabajarla mas fue el señor D, indicando la demandada en la audiencia da juzgamiento (minuto 20:59)que esta señor es trabajador de la empresa, asimismo en el acta da verificación da despido arbitrario se deja Constancia qua se entrevistó al señor.D, en calidad de supervisor da la empresa B no habiendo sido cuestionado dicho documento a nivel judicial ni administrativo, asta "ultimo al alegarse</p>	<p><i>individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las</p>										<p>20</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>que no tenía facultadas para actuar en nombre de la empresa DECIMO TERCERO: El artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: "En todo prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el Segundo en los casos y con las requisitos que la presente Ley establece - . . . ", dispositivo del cual se puedan extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación siendo esta último el elemento más importante y que diferencia a las demás prestaciones de servicio, donde en el caso que nos ocupa deba verificarse su existencia a fin de afirmar si el vínculo entre las partes es de naturaleza laboral. DECIMO CUARTO: Del relato hecho por ambas partes en la audiencia de juzgamiento se puede concluir que el servicio prestado por el demandante no es autónomo (a cuenta propia) sino subordinado (a cuenta ajena), pues debe cumplirse con los encargos hechos por el representante de la empresa el señor C, quien a su vez contrato con la usuaria Empresa Siderúrgica del Perú SAA, siendo que el actor tenía que desempeñarse como electricista en horario establecido por la empresa demandada (quien aceptaba los turnos impuestos por la empresa usuaria), función que además se entiende esta organizada por la receptora del servicio al existir un supervisor de campo que permite afirmar que el desarrollo de funciones de manera personal y en coordinación con otras personas que prestan servicios en la misma entidad denota la coordinación en la prestación del mismo a favor del usuario, pues las actuaciones no lo realizaba por cuenta propia sino por encargo de un tercero. Todos estos aspectos nos permiten concluir que en efecto existió un vínculo de naturaleza laboral al corroborarse la existencia de los elementos del contrato de trabajo como son: prestación de servicios, remuneración y subordinación, este último elemento que conforme al artículo 90 del Decreto Supremo No003-97-TR habilita al empleador a reglamentar las labores, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente; en tal sentido, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad hecho mención precedentemente debemos afirmar que entre las partes existió un vínculo laboral de naturaleza laboral indeterminada al amparo del artículo 4 del Decreto Supremo N°003- 97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo que el vínculo laboral entre las partes se inició el 15 de Abril del 2011 hasta el 22 de setiembre del 2012 (aspecto no cuestionado por la demandada), en que a decir del propio accionante habrá sido despedido. Cabe precisar aquí que si bien la empresa C. alega haber celebrado contratos de naturaleza civil (locación de servicios), no ha logrado demostrar en autos la existencia de los mismos, quedando ello en simple afirmación, - DECIMO QUINTO: Si bien el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo dispone que: "El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. ", ello será posible siempre y cuando este acreditado de manera categórica el vínculo laboral, o existan al menos indicios suficientes que permitan concluir por ello, de lo contrario no sería posible atribuir el vínculo laboral a quien ni siquiera acredita mínimamente la prestación de servicios. Indemnización por despido arbitrario DECIMO SEXTO: en relación al pedido de pago de indemnización por despido arbitrario, debemos indicar que conforme lo dispone el artículo 37° del decreto Supremo N003-97-TR "Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos"; lo que guarda concordancia con lo establecido por el artículo 23.1 de la Ley N 29497, que establece." "La carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión " DECIMO SETIMO: Conforme se desprende del video de la audiencia de Juzgamiento la parte demandante manifestó la existencia del despido, pretendiendo acreditar su dicho con el acta de verificación de despido arbitrario donde se consigna como fecha de cese el 22 de setiembre del 2012, afirmando la demandada que la "única persona para despedir es el señor C, en calidad de representante, señalando que el denunciante en ningún momento se apartó de la empresa para hablar por el problema, recién ha tomado conocimiento el día del levantamiento de acta. Menciona además que le habrían comunicado que el actor aprovechando que tenía el ingreso a SIDERPERU estuvo trabajando para otra empresa desconociendo la fecha. Al respecto, al haberse amparado la demanda en cuanto a la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes corresponde analizar si en efecto se habría producido el despido arbitrario. LIQUIDACION DEL DESPIDO ARBITRARIO</p>	<p>reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
	<p>REMUNERACION COMPUTABLE : .1° REMUNERACION BASICA 1,050.00 0% ADICIONAL AL BASICO 825.00 TOTAL REMUNERACION COMPUTABLE 2475.00 " PERIODO : DEL 15/04 2011 AL 22-09-2012 POR 1 At 2,475.00 X 1 POR LOS 5 MESES 2,475.00 x 5 1,031.25</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los</p>										

Motivación del derecho	<p>POR LOS 7 DIAS 2,475.00 X 7 4&13 TOTAL INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO 3,554.38</p> <p>En consecuencia, la demandada tiene que cumplir con cancelar a la demandante por concepto de despido arbitrario la suma de S/.3554.3800 Nuevos Soles Pago de Compensación por Tiempo de Servicios DECIMO NOVENO: La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que nace de la relación laboral que le unió al demandante con la demandada donde el artículo 1 del Decreto Supremo N001-97-TR indica que: "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", pues su existencia viabiliza que el trabajador cuente con un fondo dinerario que le permita cubrir sus necesidades más elementales cuando se presente su caso en el trabajo, donde "Solo estén 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"(artículo 4), estableciéndose en los artículos 8 y 9 del mismo texto normativo los días de trabajo que se toman en cuenta para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, así como la remuneración computable. VIGESIMO: El actor indica en su demanda que la demandada no le abonó la Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que, a fin de conocer el monto que le corresponde debe procederse a su cálculo conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Supremo N01-97-TR procediéndose a la liquidación conforme al siguiente detalle:</p> <p>DATOS REFERENCIALES NOMBRE : S.Z.A. FECHA DE INGRESO : 15/04/2011 FECHA DE CESE : 22/09/2012 CARGO : TECNICO ELECTRICISTA 2011 PERIODO TOTAL MES C.T.S. ABRIL(15días) 825.00 MAYO 1,050.00 68.75 JUNIO 1, 650.00 JULIO 1,650.00 AGOSTO 1,650.00 SEPTIEMBRE 1,650.00 OCTUBRE 1,650.00 NOVIEMBRE 1,650.00 870.83 Diciembre 1,650.00 Año 2012 Año 2012 PERIODO TOTAL MES C.T.S. ENERO 1,650.00 FEBRERO 1,650.00 MARZO 1,650.00 ABRIL 1,650.00 MAYO 1,650.00 962.50 JUNIO 1,650.00 JULIO 1,650.00 AGOSTO 1,650.00 SEPTIEMBRE E(22d) 1,210.00 759.31</p> <p>En consecuencia, no habiéndose demostrado en autos el pago por concepto de Compensación por Tiempo Servicios, realizadas a la demandante, resulta amparable la demandada en dicho extremo, debiendo la demandada cancelar la suma de \$1.2661.39 Nuevos Soles. Pago de gratificaciones y gratificación trunca VIGESIMO PRIMERO : El artículo 2 de la Ley N27735 señala que.. "El monto de cada Una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básicas y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se las de, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 650, Ley de Compensación por Tiempo de servicios", normas que tiene su antecedente en la Ley N25139, vigente hasta la entrada el 28 de mayo del 2002, donde en el Segundo párrafo del artículo 1 específico que "El monto de cada Una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio "induciendo la Ley vigente en su Artículo 6 el pago proporcional de la gratificación a los meses laborales. VIGESIMO SEGUNDO: Teniendo en cuenta que las gratificaciones se abonan en la primera quincena de los meses de Julio y diciembre de cada</p>	<p>hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</p>					X					
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>año, para el cálculo de las gratificaciones se toma como base el promedio de las últimas solo remuneraciones anteriores al otorgamiento de dicho concepto, debiendo liquidarse únicamente por el periodo en que el actor acreditó vínculo laboral con la demandada, procediéndose a su cálculo: 2011</p> <p>PERIODO TOTAL MES C.T.S. GRATIF. VACAC</p> <p>ABRIL(15días) 825.00</p> <p>MAYO 1,650.00</p> <p>JUNIO 1,650.00</p> <p>JULIO 1,650.00 550.00</p> <p>AGOSTO 1,650.00</p> <p>SEPTIEMBRE 1,650.00</p> <p>OCTUBRE 1,650.00</p> <p>NOVIEMBRE 1,650.00</p> <p>DICIEMBRE 1, 650.00 1,650.00 2012</p> <p>PERIODO TOTAL MES C.T.S. GRATIF. VAC</p> <p>ENERO 1,650.00</p> <p>FEBRERO 1,650.00</p> <p>MARZO 1,650.00</p> <p>ABRIL 1,650.00</p> <p>MAYO 1,650.00</p> <p>JUNIO 1,650.00 .</p> <p>JULIO 1,650 0 1,650.00</p> <p>AGOSTO 1,650.00</p> <p>SEPTIEMBRE(22 d) 1,210.00 748.61 650.83</p> <p>RESUMEN DE GRATIFICACIONES</p> <p>TOTAL DE GRATIFICACIONES JULIO 2011 550.00</p> <p>TOTAL DE GRATIFICACIONES DICIEMBRE 2011 1,650.00</p> <p>TOTAL DE GRATIFICACIONES JULIO 2012 1,350.00</p> <p>TOTAL DE GRATIFICACIONES DICIEMBRE TRUNCA 748.61 TOTAL A PAGAR S/. 4,598.61</p> <p>En consecuencia, no habiéndose demostrado en autos el pago por concepto de gratificaciones, realizadas a la demandante, resulta amparable la demandada en dicho extremo, debiendo la demandada cancelar la suma de S/ 4598.61 Nuevo soles. Pago de vacaciones y vacaciones trunca VIGESIMO TERCERO: El artículo 10 del Decreto Legislativo N°713 establece que: "El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho esta condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de solo días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo, b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo, Se consideran fallas injustificadas las ausencias no computables para el record conforme al artículo 13 de esta Ley", precisándose en el artículo 15 que: "La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose análogamente los criterios establecidos para misma", por lo que, teniendo en cuenta que el actor no trabajó el año completo corresponde el abono de las vacaciones trunca conforme lo señala el artículo 22 del Decreto Legislativo N°713, conforme al periodo laborado, por lo tanto se procederá a liquidar dichos conceptos:</p> <p>PERIODO TOTAL MES C.T.S. GRATIF. VACAC</p> <p>ABRIL(15días) 825.00</p> <p>MAYO 1,650.00</p> <p>JUNIO 1,650.00</p> <p>JULIO 1,650.00 550.00</p> <p>AGOSTO 1,650.00</p>	<p>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SEPTIEMBRE 1,650.00 OCTUBRE 1,650.00 NOVIEMBRE 1,650.00 DICIEMBRE 1, 650.00 1,650.00 A-ND 2012 PERIODO TOTAL MES C.T.S. GRATIF. VACAC ENERO 1,650.00 FEBRERO 1,650.00 . MARZO 1,650.00 ABRIL 1,650.00 1,650.00 MAYO 1,650.00 962.50 JUNIO 1,650.00 JULIO 1,650.00 1,650.00 AGOSTO 1,650.00 SETIEMBRE 1,210.00 759.31 748.61 650.83 RESUMEN VACACIONES TOTAL VACACIONES PERIODO 2011/2012 1 1,650.00 TOTAL VACACIONES PERIODO 012/2013 TRUNCA 650.83 – TOTAL A PAGAR S/. 2.800.83</p> <p>No habiéndose demostrado en autos el pago por concepto de vacaciones adquiridas no gozadas realizadas a la demandante, resulta amparable la demandada en dicho extremo, debiendo la demandada cancelar la suma de S/. 2300.83 Nuevos Soles. VIGESIMO CUARTO: Habiéndose amparado las pretensiones antes señaladas y determinado la existencia de obligaciones económicas que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N. 25920, que en su artículo 3 prescribe "El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. . ."; deberá tener en cuenta su cálculo en la etapa de la ejecución de sentencia, asimismo se procederá a detallar los montos de cada uno de los beneficios que tendrá que cumplir con cancelar la demandada en el siguiente cuadro:</p> <p>TOTAL RESUMEN DE LA C.T.S. S/2,661.39 TOTAL RESUMEN DE LAS GRATIFICACIONES S/4,598.61 TOTAL RESUMEN DE LAS VACACIONES S/2,300.83 TOTAL INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO S/3,554.38 TOTAL BENEFICIOS SOCIALES sf. S/13,115.21.</p>	<p><i>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: expediente N° 02103 -202 -0-2501 -JR -LA -01

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>FALLO. - Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A CONTRA B. SOBRE INDENIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS ; en consecuencia, ORDENO a la demandad cumpla con pagar a la demanda la suma de S/. 13,115.21 (TRECE MIL CIENTO QUINCE Y 21/100 NUEVO SOLES) integrado por: 1. Pago de indemnización par despido arbitrario en SI.3554.38 Nuevos Soles, 2.Pago de compensación por tiempo de servicios~ en SI.2661.39 Nuevos Soles; 3. Pago de gratificaciones y gratiflcación trunca en SI.4598.61 Nuevos Soles; 4. Pago de vacaciones, vacaciones trunca en SI.2300.83 nuevos soles; mas Sus intereses legales, costas y costos del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia. Consentida y lo Ejecutoriada sea la presente resolución, ARCHIVASE los de la materia en el modo y forma de ley.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>				X					
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la</p>								

Descripción de la decisión		<p>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: <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					
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02103 -202 -0-2501 -JR -LA -01.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta.**

5.2. De la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción SALA LABORAL - Sede Periférica I EXPEDIENTE NUMERO: 02103-2012.0-2501-JR-LA-01 MATERIA : BENEFICIOS SOCIALES RELATORA : D DEMANDADO : B DEMANDANTE : A SENTENCIA EMITIDA POR EL TERCER TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA RESOLUCION NUMERO: SIETE Chimbote, tres de septiembre del dos mil catorce - ASUNTO Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha nueve de setiembre del dos mil trece, Que declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada B, cumpla con pagar al demandante A., la suma de S/. 13,115.21 nuevo soles por concepto de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones y vacaciones; mas interés legales costas y costos del	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha</i></p>					X						

	<p>proceso FUNDAMENTOS DE LA APELANTE: La demandada apela la sentencia argumentando: i) El actor no ha acreditado con prueba alguna haber cumplido un horario de trabajo, y si bien cumplía un horario no era un horario laboral ii) Por otro lado tampoco ha probado que haya existido subordinación, y el hecho que el señor C, en calidad de representante de la empresa emita ordenes de cómo se deben realizar los servicios por parte del locador, no significa que haya existido tal elemento criterio adoptado por el juez que resulta muy subjetivo; iii) El juez tan solo ha tornado en cuenta la manifestación hecha por el actor detallada en el acta de verificación de despido, referida a que fue despedido por el señor D, pese a que en la mismo documento se dijo que tan solo el representante de la empresa – C., era la única</p>	<p><i>agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>persona que toma las decisiones en cuanto a la permanencia o no de los trabajadores de la empresa, iv) Nunca se ha producido el despido, tampoco el actor ha probado, pese a que este cometido falta grave, que fue la de haber utilizado el uniforme de la empresa para ingresar a SIDER PERU S.A, hechos que ocurrieron después de haber culminado su prestación de servicios con la demandada, consecuentemente no le corresponden los conceptos demandados por haber sido relación con la demandante de naturaleza civil; v) Para el cálculo de los beneficios sociales de manera errada el juez ha considerado como remuneración básica permanente el monto de S/. 1,650.00 nuevo soles; cuando la remuneración ha sido variable, por el contrario debió obtener la remuneración computable promediando las remuneraciones de los últimos seis meses.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien 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 explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">10</p>

Fuente: expediente N° N° 02103 -202 -0-2501 -JR -LA -01

ECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

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

Motivación de los hechos	<p>PRIMERO.- Que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que se anulado o revocado, total o parcialmente, conforme señala el artículo 364 de código procesal civil. SEGUNDO.- Existe controversia Si la prestación de servicios fue baja la modalidad de locación de servicios y par ende sujeta a las normas del Código Civil coma alega la demandada a la largo del procesa a Que las mismas fueron desnaturalizadas y par ende se trate de un verdadera contrata de trabaja coma sostiene el demandante, consecuentemente Si resulta amparable el pago de las beneficios sociales Que el actor reclama; debiendo analizarse la naturaleza jurídica de las contrata de locación de servicias en base al articula 1764 del Código Civil y las elementos esenciales del contrato de trabaja Que señala el artículo 4 del Decreta Supremo N° 003-97-TR, estableciendo diferencias conceptuales, doctrinarias y jurisprudenciales entre las dos instituciones jurídicas. TERCERO: Par el contrata de locación de servicios, el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle Sus servicios par cierta tiempo a para un trabaja determinado a Gambia de Una retribución (articula 1764 del Código Civil); es decir, la prestación de servicias se realiza sin presencia de subordinación a dependencia, pues el locador se encuentra sujeto al cumplimiento delas obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a Una situación de dependencia jurídica frente a quien la contrata . Entre otras características de la prestación de servicios no subordinada el locador no Esta sujeto at cumplimiento de un horario de trabajo y realice Sus labores a su real saber y entender, es decir sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucha menos el locador puede ser posible de sanciones disciplinarias por parte del comitente; cuya contrato no reviste de formalidad y coma tales las partes libremente pueden fijar par escrita a en forma verbal y Que en la realidad se demuestre la presencia de las características propias de este tipo de contratos CUARTO. - Par otra lado, el contrato de trabaja se configura cuando se presentan conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación personal, remuneración y subordinación los mismas no solo se encuentran reconocidos uniformemente par la jurisprudencia y la doctrina laboral, sino por el ordenamiento positivo y en este caso se extrae el artículo 4 del Decreta Supremo No~ 003 -97 -TR a propósito de ella el Tribunal Constitucional en el fundamento 2 de la STC No. 1869 -2004 -AA/TC y citando la STC N° 1944 -2002 -AA/TC acorde con esta normatividad laboral, señala, "Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de Una remuneración), Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de Una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en benéfico de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo", bajo tal premisa debe evaluarse la relación contractual entre el accionante y la demandada QUINTO. - La prestación personal de servicios coma muy bien define SANGUINETE Wilfredo. El Contrato de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia</i></p>					X						
---------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

	<p>Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo. Ed. Cuzco, Lima, 1987 pp 424 -426, es " (...) la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae) la cual! es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma"; es decir, la prestación de servicios que fluye de un contrata de trabajo es personal -"Intuitio personae - (...) " y no puede ser delegada a un tercero y debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni menos aún transferirla en todo o en parte a un tercero; Que en este sentido el trabajador siempre es una persona natural, a diferencia del empleador Que puede ser persona natural o jurídica; en cambio en los contratos de locación de servicios regulado par el Código Civil, podrían ser personas naturales o jurídicas y contar con auxiliares o sustitutos a su cargo, en este sentido en esta clase de contratos la prestación personal del servicio tampoco es un elemento esencial como lo en los contratos de trabajo; SEXTO.- Par otro lado la prestación de servicios debe ser remunerada; entendiéndose por la remuneración como una obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, en dinero o en especie siempre que sea de su libre disposición, a Gambia de la actividad Que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no gratuíff6 Tanto el contrato de trabajo como las de locación de servicios y de obra, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto quiere decir Que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es titular de lo que este produce, a cambio del pago de Una retribución, siendo así es un elemento esencial del contrato de trabajo. SETIMO.- Que, finalmente, coma muy bien señala Jorge Toyama Miyagusiku en su artículo "El Principia de Primacía de la Realidad en las Sentencias del Tribunal Constitucional" publicado en la obra Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Provisional" editado par Academia de la Magistratura Primera Edición, Lima, Perú, octubre de 2004, pp 37, al definir la subordinación como elemento diferenciador entre locación de servicios y contrato de trabajo, dice` "Este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que el constituye el matriz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de Locación de servicios -en este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios sin perjuicio de un trabajo por cuenta ajena"; en este sentido, la subordinación implica la presencia de las facultades: directriz fiscalización y disciplinaria Que Rene el empleador frente a un trabajador, las mismas Que se - exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo uniforme, existencia de documentos ` Que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinaras sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente; y el subordinado está en la obligación de acatar las órdenes impartidas por el empleador, siendo algunos de los rasgos las diferencias entre contrato de locación de servicios con los contrato de trabajo; OCTAVO.- En otras palabras, la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y et acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al Segundo y le confiere el</p>	<p><i>completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</i></p>									20
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, de otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículos 4 y 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios regulados por el Derecho Civil o Mercantil, existe autonomía</p>	<p><i>decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>										
<p>Motivación del derecho</p>	<p>conforme los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, NOVENO.- El artículo 196 del Código Procesal Civil señala que las partes deben probar los hechos que configuran su pretensión y en materia laboral, al trabajador le corresponde probar la existencia del vínculo laboral y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos la costumbre y el reglamento interno de trabajo y el contrato individual de trabajo como señala el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley No 29497. DECIMO.- Que, entre los principios rectores del derecho del trabajo se encuentra el principio de Primacía de la realidad por el cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos desde esta óptica dentro de este marco doctrinal y legal se debe analizar los hechos expuestos por la demandante, quien manifiesta, que la relación que mantuvo con la demandada fue una relación de trabajo porque en realidad presentaban los elementos esenciales del contrato de trabajo antes referidos; DECIMO PRIMERO.- Considerando lo expuesto anteriormente, cabe indicar que no existe controversia en el término de la prestación de servicios realizada por el actor, y mismo que fue desarrollado desde el 15 de abril del 2011 al 22 de septiembre del 2012, período que ambas partes coinciden y aceptan; situación que no ocurre, al considerar la demandada que la prestación de servicios efectuada por el actor fue de naturaleza civil y no laboral; señalando como uno de sus argumentos de apelación de que el actor no ha probado haber laborado bajo un horario de trabajo, siendo el mismo un requisito indispensable en la relación laboral; al respecto, si bien es cierto el actor señala que para la realización de sus labores, este lo hacía bajo un horario de trabajo es decir desde las 7:30am a 5:00 pm de lunes a viernes y de 7:30am a 1:00 pm los sábados, también lo es que tal hecho ha sido corroborado con lo argumentado por la emplazada en la audiencia de juzgamiento cuando indica en el minuto 1140 que la única persona que establecía el horario de trabajo para sus trabajadores dentro de la empresa Sider Perú SA era el señor C. representante de la empresa demandada; para posteriormente a partir del minuto 4 señalar que el accionante para cumplir sus servicios lo hacía en un horario de trabajo, el mismo que era convenido por esta y la empresa usuaria en este caso SIDER PERU SA, que es donde estaba estacado el actor, aunado a ello debe considerarse que del texto del acta de verificación de despido - folios 9~ se dejó constancia que al realizarse la entrevista al señor D - cargo de supervisor, este indicó que el accionante si trabajaba para la empresa demandada bajo un horario de trabajo; consecuentemente tales hechos nos dan claros indicios que es cierto lo señalado por el accionante de que este cumplía con un horario de trabajo siendo este un elemento que integra una relación laboral, distinta a la de una de naturaleza civil donde el locador no está sujeto a un</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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el</p>				<p>X</p>						

	<p>horario; además debe considerarse que si bien es cierto el nuevo modelo procesal laboral señala en su artículo 23 de la Ley 29497, señala quien afirma hechos que configuran su pretensión debe de probarlo también lo es, que el mismo cuerpo legal en su artículo 12 numeral 1, prescribe la prevalencia de la oralidad; por lo tanto y considerando que las partes at exponer Sus alegatos respectivos han coincidido en que Si ha existido un horario de trabajo, pese a que la emplazada en todo momento pretendió negarlo; no resulta válido lo argumentado por la demandada. DECIMO SEGUNDO.- Por otro lado, la apelante indica que en el proceso tampoco está probada la subordinación alegada por el actor; al respecto debe considerarse que es este uno de los elementos mas importantes para la diferenciación entre un contrato de trabajo con el de locación de servicio; en este sentido debe tenerse en cuenta que este elemento engloba facultades, como son las de dirección, fiscalización y de disciplina, siendo estas propias del empleador frente a un trabajador; vale decir el poder de conducir el trabajo del trabajador, sujeción de un lado, y dirección, de otro, son los dos aspectos centrales de tal elemento, siendo aquel, propio del contrato de trabajo; por consiguiente revisado el expediente y escuchada la audiencia de juzgamiento, se puede concluir que el servicio o trabajo prestado por el demandante a favor de la emplazada nunca fue autónomo (a cuenta propia) sino subordinado (cuenta ajena) pues este además de haber cumplido su trabajo dentro de un horario de trabajo (le ase considerando decimo) también lo es que dicha prestación estaba sujeta a ordenes las mismas que venían del representante de la empresa, don C, argumento que se puede corroborar no tan solo con lo señalado por el accionante en su escrito de demanda y en Sus alegatos orales en la audiencia de juzgamiento sino también por parte de la propia emplazada cuando señala a partir del minuto 12, que al accionante se le indicaba lo que tenía que hacer, dándole las ordenes respectivas, así mismo del texto del acta de verificación de despido, el mismo que no ha sido tachado se indica que el señor D, era el supervisor de las labores efectuadas por los trabajadores en los que incluye lógicamente el accionante; consecuentemente resulta claro que tales hechos acreditan Una vez mas que las faenas desarrolladas por el actor fueron de naturaleza laboral; no siendo tales hechos particularidades de un contrato de locación de servicio, donde el locador realiza Sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente; situación que no es la del presente caso; por lo tanto el argumento de la emplazada de que el actor no ha probado tal elemento no resulta valido pues, ha sido la propia emplazada quien ha corroborado lo pretendido por el accionante DECIMO TERCERO.- Concerniente al tercer argumento de apelación, al respecto debe considerarse Que de la lectura del acta de verificación de despido el actor señala que fue despedido por el ser D el 22 de setiembre del 2012 quien tenía el cargo de supervisor; así mismo interrogado a tal persona este también señala Que el accionante se encontraba bajo su supervisión; documento que tiene eficacia legal pues fue admitido y actuado por el juez; consecuentemente su valoración; considerándose que si bien es cierto la emplazada refiere en su argumento de apelación que la única persona para tomar decisiones en la empresa era</p>	<p>juez) 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 cumple. 5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</i> Se</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su representante legal y no el supuesto supervisor, detallado en el documento en mención por lo tanto no habiendo sido cuestionado tal documento ni a nivel administrativo ni judicial este ha sido valorado por el juez de manera conjunta con todos los medios probatorios aportadas al proceso, vale decir los escritos y las argumentos orales a efectos de emitir un pronunciamiento Valida sobre el fondo~ par lo tanto lo argumentado por la emplazada no tiene ningún sustenta valedero. DECIMO CUARTO Respecto al cuarto argumento de apelación señalando por la emplazada, debe considerarse Que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados (como es el caso de autos), se presume fa existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo tanto teniendo en consideración que el contrato de trabajo ha sido de naturaleza indeterminada, la única forma de Cesar al trabajador es imputándole la comisión de falta grave, previo procedimiento, situación que no ha ocurrido en el presente caso, pues el hecho de que la demandada indique de que el actor cometió falta grave al haber utilizado el uniforme de la empresa para ingresar a SIDER PERU SA para realizar labores para otra empresa, son simples suposiciones, pues conforme es de advertirse en el proceso este no ha sido acredita menos el procedimiento respectivo para su determinación, por lo tanto lo argumentando por la emplazada no es valida DECIMO QUINTO.- Por ultimo concerniente al quinta argumento de apelación, si bien es cierto cabe indicar el juez ha considerado para el cálculo de los beneficios sociales , como remuneración básica del actor el monto de S 1,650.00 nuevos soles conforme se puede dar lectura de las liquidaciones efectuadas par este, también es cierto Que at no haber la emplazada acreditado e Que el trabajo realizado por el accionante fue de naturaleza civil y por el contrario la prestación de servicios realizada por el actor fue de manera personal, remunerada y subordinada, encontrándose la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por consiguiente, la presunción de la existencia del vínculo laboral a plaza indeterminado conforme el artículo 4 del Decreto Supremo No, 03-97-TR, Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y por ende la demandada debía registrar en su libro de planillas y otorgar las boletas de pago coma así exige el Decreto Supremo No. 001-98-TR siendo estos documentos pruebas idóneas para acreditar el monto de las remuneraciones y ante tal Incumplimiento, se tiene por cierta la remuneración que indica el actor en la demanda, que también se pueden visualizar en las recibos par honorarios adjuntados par la emplazada, razones par !as cuales, al actor Le corresponde el pago de Sus beneficios sociales conforme así se ha liquidado en la sentencia por lo tanto la apelada debe de confirmarse en todos Sus extremos. Por estos fundamentos, este tribuna unipersonal de la Corte Superior de Justicia.</p>	<p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02103 -202 -0-2501 -JR -LA -01

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive sobre sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

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

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>RESUELVE: CONFIRMESE la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha nueve de setiembre del dos mil trece Que obra de fojas setenta y nueve a noventa y dos; en consecuencia, cumpla La demandada B con pagar al demandante A , la suma de S/ 13,115.21 (TRECE MIL CIENTO QUINCE y 21/100) nuevo soles por concepto de indemnización por despido arbitrario y otros conceptos que ella se detallan; con Los demás que contiene y devuélvase a su Juzgado de origen. Juez Superior Titular.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (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. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X					
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia</p>					X					10

Descripción de la decisión		<p>a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 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: expediente N° 02103 -202 -0-2501 -JR -LA -01

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios

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

		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, fue de rango: muy alta.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios

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

5.2. Análisis de los resultados

En el presente trabajo, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa- Chimbote, 2019.

Por lo tanto, aplicando la metodología establecida se obtuvo el siguiente resultado: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Estos resultados obtenidos se explican de la siguiente manera:

Respecto a la parte expositiva se evidencio que se cumplieron los cinco parámetros establecidos para la introducción y postura de las partes, donde el juzgador ha considerado el encabezamiento, el asunto, ha individualizado las partes para tener conocimiento quienes son sujetos de la controversia como lo refiere Carrión (2014) la parte expositiva comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el tipo de delitos que se imputan, el nombre de las partes intervinientes, etcétera: dando así cumplimiento a lo regulado por el art. 31 de la NLPT ley N° 29497 y el art. 122 del CPC, utilizado supletoriamente.

En cuanto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se puede mencionar que el juzgador ha cumplido con fundamentar la motivación de los hechos y el derecho, como señala (Granizo, 2015), la motivación de las resoluciones es una garantía básica que permite una adecuada configuración del derecho al debido proceso; siendo la motivación el medio por el cual, todos quienes tengan poder para decidir sobre una causa, argumenten lógicamente las consideraciones que han tomado en cuenta al momento de resolver un determinado caso, la omisión de estos requisitos determinan la nulidad del fallo: dando cumplimiento a lo señalado *en el artículo 139 inciso 3 de la constitución : "son principios y derechos de la función*

jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”, asimismo el artículo 8 inc. 1 de la convención americana sobre derechos humanos: “garantías judiciales”; “toda persona tiene derecho a ser oído, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente”.

En la parte resolutive, el juzgador ha cumplido con desarrollar los 5 parámetros previsto; cumpliendo con la aplicación del principio de congruencia, es así que; no se omitieron, ni se alteró, o excedió; como señala (Portugal, 2018), el principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa

Concluimos que en la parte resolutive se observó la coherencia con la pretensión solicitada pronunciándose sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos presentando congruencia procesal.

Respeto a la sentencia de segunda instancia, obteniendo como resultado que su calidad fue de rango muy alta, alcanzando el valor de 40 en un rango previsto de (33-40) siendo así que en la parte expositiva, considerativa y en la parte resolutive se cumplieron todos los parámetros establecidos dando como resultado la calificación de muy alta, muy alta y muy alta de estas tres partes de la sentencia.

En la parte expositiva se puede establecer que se cumplieron con los parámetros establecidos, dando lugar a los establecido por (Carrión, 2014), donde la parte expositiva es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución.

En la parte considerativa el juez señala que: el recurso de apelación es uno de los más importantes, haciendo viable no solo la revisión de los erros in iudicando sino también de los erros in procedendo, siendo así que con dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del juez inferior y la sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, este fundamento se asemeja a lo descrito por justiciable (Velarde,

Jurado, Quispe, García y Culqui, 2016) que suscribe; la impugnación se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esa forma la debida garantía al justiciable.

En la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia da como resultado muy alta, cumpliendo con todos los parámetros establecidos; ordenando a la parte demandada lo siguiente: a que cumpla con pagar a la actora la suma de *S/. 15,634.45 nuevos soles*; más intereses legales, costas y costos del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia: se considera que el juzgador ha cumplido con las formalidades exigidas por ley, asimismo Carrión (2014), manifiesta que es la última parte, es la conclusión lógica del proceso, donde se resuelve las peticiones de las partes”.

Finalmente comparando a la sentencia de primera instancia y de segunda instancia, se considera que ambas sentencias obtuvieron un resultado de muy alta cumpliendo así con todos los parámetros establecidos.

VI. CONCLUSIONES

El principal objetivo del presente estudio fue: fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa- Chimbote, 2019; por lo que habiendo seguido los procedimientos establecidos, aplicando el instrumento de lista de cotejo, el procesamiento de los datos conforme a la metodología, se derivó los resultados los cuales revelan:

Con respecto a la sentencia de primera instancia y la sentencia de segunda instancia, ambas se ubicaron en el rango de muy alta y muy alta; es decir donde los niveles fueron de la siguiente manera:

Muy baja [1-8]- baja [9-16]- median [17-24]-alta [25-32] y muy alta [33-40]

En ambas sentencias tubo un valor de 40; en consecuencia ambas sentencias son de muy alta calidad, esto fue de conformidad con los parámetros establecidos en el presente estudio de investigación, que fueron referentes de tipo doctrinario, normativo y jurisprudencial; ambas sentencias se observó que el criterio tomado por el juzgador, frente a las pretensión planteadas por las partes resolvieron la controversia existente aplicando lo establecido por la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497 para establecer el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios.

En conclusión, las sentencias examinas se asemejan al concepto de (Casación, 621-2002, 2002), donde “es requisito lógico de las sentencias el principio de congruencia procesal, pues entre lo razonado y resuelto debe haber congruencia, de manera que no se presenta contradicciones”. De la misma forma (Hidalgo, 2017). “el objetivo principal del proceso es el acercamiento a la verdad judicial, los jueces deben motivar razonada y objetivamente el valor jurídico probatorio en la sentencia”, el derecho a la prueba comprende no solo el derecho a que los medios de prueba practicados sean valorados de manera adecuada, sino también a la motivación

debida, la valoración de la prueba debe estar motivada por escrito, con el fin de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado.

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.
- Alvarado, A. (s.f). *Teoría general del proceso.* Recuperado de: <https://manuelriera.files.wordpress.com/2010/11/leccion-7-la-pretension-procesal.pdf>
- Álvarez, J. (2018). *La justicia española mejora su nota en Europa.* Recuperado de: http://cadenaser.com/ser/2018/05/28/tribunales/1527526775_629491.html
- Anacleto, (2012), *Manual de derecho del trabajo, derecho individual, derecho colectivo, derecho procesal con la nueva ley procesal del trabajo* N° 29497. Lima. Grijley
- Ángel, J., Vallejo, N. (2013). *“La motivación de la sentencia”.* (Monografía para optar por el título de Abogado, Universidad EAFIT Escuela de Derecho Medellín). Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOTIVACION%20DE%20LA%20SENTENCIA.pdf?sequence=2>
- Araujo-oñate, R (2011). *Acceso a la Justicia y Tutela Judicial Efectiva.* Recuperado de: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/1513/1409>
- Ariano, E. (2016). *Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada, ensayos.* (2da. Ed.) Lima: Perú. Pacífico Editores
- Avalos, J. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo. Estudio y análisis crítico de la ley N 29497.* Juristas editores, lima
- Barrios, B. (2012). *La sana crítica y la argumentación de la prueba.* Recuperado de: <https://borisbarriosgonzalez.files.wordpress.com/2012/10/la-sana-critica-y-la->

[argumentac3b3n-de-la-prueba.pdf](#)

Bonilla, P. (2013). La aplicación supletoria del código procesal civil y mercantil al proceso laboral respecto a la prueba testimonial, declaración de propia parte y de parte. Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/4758/1/LA%20APLICACI%C3%93N%20SUPLETORIA%20DEL%20C%C3%93DIGO%20PROCESAL%20CIVIL%20Y%20MERCANTIL%20AL%20PROCESO%20LABORAL%20RESPECTO%20ALA%20PRUEBA%20TESTIMONIAL.pdf>

Bonilla, S. (2010). *Redacción de sentencias judiciales*. Recuperado de: <https://www.poder-judicial.go.cr/observatoriojudicial/vol100/publicaciones/nota1.html>

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>

Carrión, J. (2014). *Tratado de derecho procesal civil*. (3era. Ed.) Lima: Grijley.

Casación N° 621-2001, 2002/Diario oficial el Peruano.

Cas. N° 3973- 2006/ Lima publicada en el diario Oficial Peruano el 01-02-2007. Pag. 18864

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>

Castellanos, I. (2014). *Duración del proceso ordinario civil en el juzgado de primera instancia civil de la ciudad de Quetzaltenango*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/07/01/Castellanos-Iris.pdf>

Castillo, A. (2010), *El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo*. La república. Trujillo: Boletín informativo

- Castillo, M. & Sánchez, E. (2008). *Manual de derecho procesal civil*. Perú: Jurista Editores
- Cavero, E. (2016). *La injusticia ausente*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/justicia-ausente-enrique-cavero-s-267106>
- Centy, 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>
- Correa, W. (s/f). *La carga dinámica de la prueba en el proceso civil*. Recuperado de: <http://derechoperspectiva.es/la-carga-dinamica-de-la-prueba-en-el-proceso-civil/>
- Cuervo, J. (2018). *Los desafíos de la justicia en 2018*. Recuperado de: <https://www.razonpublica.com/index.php/politica-y-gobierno-temas-27/10788-los-desaf%C3%ADos-de-la-justicia-en-2018.html>
- Definiciona (2017). *Expediente*. Recuperado de: <https://definiciona.com/expediente/>
- Díaz, B. (2007). *La motivación de las sentencias: una doble equivalencia de garantía jurídica*. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/viewFile/FORO0707120059A/13591>
- Díaz, T. (2014). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Grijley
- García, A., & Cánoca, K. (2008). *Participación de los trabajadores en las utilidades*. Lima: San Marcos
- García, Á., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica
- Granizo, A. (2015). *Requisitos para demandar la acción extraordinaria de protección en contra de un laudo arbitral alegando la vulneración al derecho*

constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4317/1/120397.pdf>

Guerra, S. (2015). *La prueba: Columna basal del juzgamiento.* Recuperado de: <https://www.panamaamerica.com.pa/opinion/la-prueba-columna-basal-del-juzgamiento-999142>

Guevara, J. (2015). *Participación de los Trabajadores en las utilidades de la empresa.* Lima: Contadores y empresas

Hidalgo, J. (2017). *Criterios para la admisión de la prueba ilícita en el proceso civil peruano.* Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2788/1/RE_DERE_JORGE_HIDALGO_CRITERIOS.ADMISION_DATOS.PDF

Larriva, A. (2015). *Recurso de casacion en el juicio ejecutivo: una perspectiva que promueve su procedencia.* Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22854/3/TESIS.pdf>

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

Lluch, A. (2015). *Los medios de prueba a la luz de las reglas de la sana crítica.* Recuperado de: http://www.dreprivat.com/arxiusdb/pdf/articles/106_fitxer.pdf

Machicado, J. (2009). *Los derechos fundamentales.* Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/12/ddff.html>

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

Montoya, A. (2010). *Derecho del trabajo.* Lima, Perú: Juristas

- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª Ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Oliva, F. (2008). *Falta de positividad del artículo 61 del decreto ley 107, en cuanto a la designación del juzgado en los escritos iniciales y la desmedida interposición de excepciones de demanda defectuosa por parte de los demandados en la ciudad de Guatemala*. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7547.pdf
- Palacios, A. (2015). *Administración de justicia, corrupción e impunidad*. Recuperado de: <https://www.elpais.cr/2015/02/12/administracion-de-justicia-corrupcion-e-impunidad/>
- Palpa, M. (2016). *Chimbote: plantean creación de juzgados Anticorrupción y Crimen Organizado en la Corte del Santa*. Recuperado de: <http://www.chimbotenlinea.com/locales/17/03/2016/chimbote-planteancreacion-de-juzgados-anticorrupcion-y-crimen-organizado-en-la>
- Paredes, G. (2017). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes. 2017*. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2832/CALIDAD_MOTIVACION_PAREDES_DOMINGUEZ_GREGORIO_BERNARDO
- Paredes, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. Lima: ARA Editores
- Pérez, L. (2015). 3 aspectos básicos de la valoración de prueba mediante la sana crítica en los procesos civiles y mercantiles. Recuperado de: <http://iusvirtual.com/site/2015/09/24/3-aspectos-basicos-de-la-valoracion-de-prueba-mediante-la-sana-critica-en-los-procesos-civiles-y-mercantiles/>

- Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*, recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Portugal, F. (2018). *Aplicación del principio iura novit curia en la causal invocada en el proceso de divorcio, momentos y límites que se deben tener en cuenta*. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5504/DEMpocefj.pdf?sequence=1>
- Priori, G. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. (1° edición) Ara editores. Lima.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Rioja, A. (2017). *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*. Recuperado de: <http://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rodríguez, S. (2010). *Interpretación constitucional y judicial*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3698817.pdf>
- Ruidias, J. (2016). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00439-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura - Piura*. 2016. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/440/BENEFICIOS-SOCIALES_RUIDIAS_CHUQUIMARCA_JUNIOR_ANTHONY.pdf?sequence=1
- 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
- Sevillano, T. (2014). *La participación en las utilidades*. Perú: Actualidad Empresarial.
- Silupú, L. (2015). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N.03591-2011-0-2001-JR-LA-*

02, del distrito judicial de Piura – Piura, 2015. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1497/ACCION_BENEFICIOS_SILUPU_VALLADARES_LISBETH_BERTILA.pdf?sequence=1

Solares, M. (2006). *La sana crítica como medio absoluto de valoración de la prueba en el proceso civil*. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5887.pdf

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

Taramona, J.(1994). *Proceso de conocimiento en el derecho procesal civil*: Lima: Editorial. Huallaga.

Toyama, J. (2014). *Los Beneficios Sociales*. Lima: Gaceta Jurídica

Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: PUCE

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Aprobada por Resolución N° 0011-2019-CU-ULADECH católica. Revisado Versión 0.12. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 1057241 – Trámite documentario. Ene. 15 del 2019 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Ene. 15 del 2019

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_ContentoEnLinea/leccin_31_conceptos_de_calidad.html

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

Velarde, A., Jurado, J., Quispe, S., García, L. y Culqui, G. (2016). *“Medios impugnatorios”*. (Tesis de la Universidad San Martín de Porres, Perú). Recuperado de:

<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2395/3/medios%20impugnatorios.pdf>

Velásquez, A. (s.f). *Derechos y Obligaciones del PTU*. Quito: PUCE

Velepucha, M. (s/f). La oportunidad de la prueba. Recuperado de:
<https://docplayer.es/72214378-La-oportunidad-de-la-prueba.html>

Viana, G. (2012). *El ofrecimiento de medios de prueba del declarado rebelde en el proceso ordinario civil guatemalteco*. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Viana-Guisela.pdf>

Vinatea, L; Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios de la NLPT*. Primera edición. Gaceta jurídica.

Vodanovic, P. (2017). Consideraciones contra la prueba ilícita en materia civil. Recuperado de:
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146297/Consideraciones-contrala-prueba-il%C3%ADcita-en-materia-civil.pdf?sequence=1>

Wikipedia (2017). *La doctrina*. Recuperado de:
https://www.google.com/search?biw=1366&bih=654&ei=qQdaW7TmOoSxz wL89pGYBQ&q=definicion+de+parte+procesal++en+el+peru+tesis&oq=definicion+de+parte+procesal++en+el+peru+tesis&gs_l=psy-ab.3...1834.1834.0.2233.1.1.0.0.0.282.282.2-1.1.0....0...1c.1.64.psy-ab..0.0.0....0.eL5GFdc8WWY

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

SENTENCIA

EXPEDIENTE: 02103-2012-0-2501-JR-LA-01

DEMANDANTE: A

DEMANDADO: B

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS

RESOLUCION NUMERO: TRES Chimbote, nueva de setiembre Del año dos mil trece.

SENTENCIA: Vistas las actuaciones, el Juez del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe a nombre de la Nación emite la siguiente Sentencia:

1. PARTE EXPOSITIVA.- 1. Con escrito de folios 13 a 18 don A, interpone demanda contra la empresa B, sobre Pago de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales consistentes en pago de vacaciones no gozadas ni pagadas pago de vacaciones trunca, pago de gratificaciones no pagadas, pago de gratificación trunca y pago de Compensación por Tiempo de Servicios, derechos sociales generados desde la fecha de ingreso al trabajo sucedido el 15 de abril del año 2011 hasta el 22 de setiembre del año 2012, acción que se dirige en contra de la empresa B. Sustenta su pretensión que ingresó a trabajar para la demandada en calidad de técnico electricista, labor que ha desempeñado al interior de la empresa SIDERÚRGICA DEL PERU SAA, para quien la accionada presta servicios, desde el 15 de abril del año 2011 hasta el 22 de setiembre del año 2012, fecha en que fue despedido sin causal alguna, teniendo como última remuneración mensual la suma de S/ 1650.00 Nuevos Soles, siendo que durante el tiempo que prestó servicios la empleadora le obligó a presentar recibos por servicios profesionales como si la prestación no fuera de naturaleza laboral, sin embargo, exista un horario de trabajo, había subordinación en razón a que tenía un jefe que contrataba el ingreso y salida, y además que se cumpla con las jornadas de trabajo que eran desde las 7:30 de la mañana hasta las 5:00 de la tarde de lunes a viernes, y sábados de 7:30 de la mañana a 1:00 de la tarde, haciendo referencia que con fecha 22 de setiembre de año 2012, siendo aproximadamente la 1:00 pm, estuvo trabajando en sus funciones

de técnico electricista en el momento que se presentó el supervisor de la demandada técnico electricista en el momento que se presentó el supervisor de la demandada 1.2 A Través de la resolución número uno de folios 19 a 20 se admite a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y señalándose fecha para la realización de la audiencia de conciliación el día veinticinco de mayo del año dos mil trece, a horas diez de la mañana, diligencia que se llevó a cabo con la concurrencia de ambas partes (véase folios 66 a 67), dejándose Constancia que no se arribo a un acuerdo conciliatorio; señalándose fecha para audiencia de juzgamiento el dos de septiembre del año 2013, a las dos y treinta de la tarde. 1.3. La audiencia de juzgamiento se realizó el día antes indicado dirigencia a la cual asistieron ambas partes expresando Sus alegatos de apertura, conforme quedó registrado en audio y video, fijándose los hechos que son malaria da actuación Probatoria, admitiéndose y actuándose las medias probatorios, así como escuchado las alegatos finales o de clausura de las partes, correspondiendo al estado del proceso emitir sentencia.

Protección del derecho al trabajador **PRIMERO.**" La prestación personal de servicios a lo largo de la historia siempre ha existido, Clara con otra connotación y normatividad (civil), donde a partir de la Revolución Industrial y el surgimiento de la Sociedad Capitalista permitió el nacimiento del derecho del trabajo, debido a las siguientes factores 1. Factor Sociológico: ligado a la aparición de las máquinas que originó un cambio en la organización del trabajo y la estructura de la población, generando con ello una nueva clase social (el proletariado), que vivía únicamente de su fuerza de trabajo aceptando las condiciones que le imponga el empleador; 2. Factor Jurídico: Las relaciones de trabajo se viabilizaban a través de los contratos civiles de arrendamiento de servicios; 3. La reacción de la clase trabajadora: Ante el surgimiento de la industria no existían normas que regulen las condiciones de trabajo creando ello una situación de explotación, donde aprovechándose de la necesidad del empleo, llevó al trabajador a alzar su voz de protesta y rechazo; 4 La intervención del Estado: Haciendo caso a clamor de la clase trabajadora reguló una serie de normas con marcado carácter tuitivo y protector del sujeto más débil de la relación laboral (El Trabajador). Es por todo ello que el Derecho del Trabajo tiene una naturaleza especial en la esfera de los demás derechos reconocidos por la Ley y la Constitución.

SEGUNDO: El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente No1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: "En la relación laboral se configure una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precise que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, Segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta para la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.

TERCERO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido corresponde a este reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contratación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlos en concordancia con las normas que los reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado"

CUARTO: A fin de lograr el reconocimiento u otorgamiento de los derechos laborales era necesario tender los puentes que permitan al trabajador reclamar aquellos beneficios negados por el empleador como ejercicio del Derecho Fundamental a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, entendido como la garantía con que cuentan las personas, por el solo hecho de tener esa condición, de acudir a sede jurisdiccional reclamando el reconocimiento o cumplimiento de un derecho. La doctrina mayoritaria ha postulado que la tutela jurisdiccional coma

derecho constitucional engloba otros cuya naturaleza justifica la existencia del proceso, estos son: Acceso judicial, garantías mínimas de un proceso regular (debido proceso), sentencia, doble instancia y ejecución de la decisión judicial; puntos que han sido incluidos con acierto en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú y que cobran notoriedad en el artículo I del título Preliminar del Código Procesal Civil que prescribe: "Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso".

Carga probatoria QUINTO: En cuanto al vínculo laboral entre la demandante y la demandada, es necesario tener en cuenta la presunción de laboralidad conforme lo dispone el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"; lo que guarda concordancia con lo establecido en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497: "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario".

SEXTO: Por su parte el artículo 23 de la Ley N° 29497 señala que: "La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o quien los contradice alegando nuevos hechos"; debiendo las Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República", correspondiendo en primer término establecer si en el record de prestación de servicio que indica el actor existió relación laboral entre las partes, para que sobre dicha base establezca la procedencia o no de los conceptos reclamados.

Principio de Primacía de la Realidad SETIMO: La doctrina procesal laboral, en relación a la verdad, ha señalado la existencia de dos categorías, una la verdad formal y otra la verdad real; la primera permite a las partes acreditar a través de los medios probatorios las obligaciones que en documento se han pactado aunque ello no se ajuste a la realidad y, la segunda, permite afirmar con los medios probatorios pertinentes la coincidencia entre la realidad y lo que se pretende probar,

para alto debe buscarse en el proceso la prevalencia de la realidad frente a la verdad formal, calificada jurídicamente los hechos reclamados. **OCTAVO:** Ante la ausencia de reconocimiento de los derechos que nacen al interior de la relación laboral, la doctrina y la jurisprudencia se han encargado de incorporar instituciones que permiten hacer viable su otorgamiento compeliendo al empleador a su pago, tal es así, que el Tribunal Constitucional indicó que: "El principio de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica es decir~ a lo que ocurre en el terreno de los hechos" (Exp. 1944-2002-AA, 28/01/03,Sl, FJ, 3), donde ". . . en virtud del principio de la primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y lo que se aprecia en los hechos~ . . . , La actividad desarrollada por la demandante, más allá de lo pactada en los contratos de prestación de servicios no personales, está impregnada de los elementos típicos de un contrato de trabajo . . . ".(Exp. No 03710-2005-PA/TC). **NOVENO:** Teniendo como base los dos considerandos precedentes es que nace la necesidad de prevalecer la realidad frente a la formalidad o los hechos no reconocidos, como la negación de la existencia del vínculo laboral, ello como consecuencia del respeto al Principio de Veracidad contenido en el Artículo 1 del Título Preliminar de la Ley N.29497; siendo ello así corresponde analizar si existe o no relación de carácter laboral que permita el reconocimiento y otorgamiento de los conceptos reclamados. **DECIMO:** AL respecto debemos indicar que conforme se menciona en la audiencia de juzgamiento audio y video (00.,51:30"__1f la demandada acepta la prestación de servicios del 15 de abril del año 2011 al 22 de septiembre del año 2012, no siendo dicho periodo material de actuación probatoria debiéndose precisarse que en autos obran recibos por honorarios obrante de folios 04 a 07, y de folios 27 a 58, apreciándose de los mismos que recibía una contraprestación por los servicios prestados. **DECIMO PRIMERO:** De lo mencionado en el minuto 00:3.20 de la audiencia de juzgamiento, el Abogado de la parte demandada menciona que al actor cumplía el servicio que la empresa convenía con SIDERPERU, en un horario de trabajo señalado por la

empresas usuaria., por lo tanto, se pueda establecer que don Aprestaba servicios para la demandada cumpliendo un horario de trabajo más si en el minuto 00:11.40 del audio y video la defensa de la empresa menciona que la única persona que daba órdenes es el señor C, representante de la empresa, siendo esta el que establecía los horarios a cumplir para todos Sus trabajadores dentro de la empresa SIDERPERU, denotándose con alto que existo ordenes de parte representante de la demandada para el cumplimiento del servicio en la empresa usuaria. Cabe precisar que en la copia del acta de verificación de despido arbitrario se pueda observar que el representante de la empresa es al Señor C. dato que se pueda corroborar con la copia de vigencia de poder de la empresa demandada (folios 24), **DECIMO SEGUNDO:** El reclamante alega que la persona que la menciona que ya no trabajarla mas fue el señor D, indicando la demandada en la audiencia de juzgamiento (minuto 20:59) que este señor es trabajador de la empresa, asimismo en el acta de verificación de despido arbitrario se deja Constancia que se entrevistó al señor D, en calidad de supervisor de la empresa B no habiendo sido cuestionado dicho documento a nivel judicial ni administrativo, asta "ultimo al alegarse que no tenía facultadas para actuar en nombre de la empresa **DECIMO TERCERO:** El artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el Segundo en los casos y con las requisitos que la presente Ley establece - . . . ", dispositivo del cual se puedan extraer los elementos que conforman un contrato de trabajo, estos son: 1. Prestación personal de servicios, 2. Contraprestación por el servicio recibido (Remuneración), y 3. Subordinación siendo esta ultimo el elemento más importante y que diferencia a las demás prestaciones de servicio, donde en el caso que nos ocupa deba verificarse su existencia a fin de afirmar si el vínculo entre las partes es de naturaleza laboral. **DECIMO CUARTO:** Del relato hecho por ambas partes en la audiencia de juzgamiento se puede concluir que el servicio prestado por el demandante no es autónomo (a cuenta propia) sino subordinado (a cuenta ajena), pues debe cumplirse

con los encargos hechos por el representante de la empresa el señor C, quien a su vez contrato con la usuaria Empresa Siderúrgica del Perú SAA, siendo que el actor tenía que desempeñarse como electricista en horario establecido por la empresa demandada (quien aceptaba los turnos impuestos por la empresa usuaria), función que además se entiende esta organizada por la receptora del servicio al existir un supervisor de campo que permite afirmar que el desarrollo de funciones de manera personal y en coordinación con otras personas que prestan servicios en la misma entidad denota la coordinación en la prestación del mismo a favor del usuario, pues las actuaciones no lo realizaba por cuenta propia sino por encargo de un tercero. Todos estos aspectos nos permiten concluir que en efecto existió un vínculo de naturaleza laboral al corroborarse la existencia de los elementos del contrato de trabajo como son: prestación de servicios, remuneración y subordinación, este último elemento que conforme al artículo 90 del Decreto Supremo No003-97-TR habilita al empleador a reglamentar las labores, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente; en tal sentido, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad hecho mención precedentemente debemos afirmar que entre las partes existió un vínculo laboral de naturaleza laboral indeterminada al amparo del artículo 4 del Decreto Supremo N003- 97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo que el vínculo laboral entre las partes se inició el 15 de Abril del 2011 hasta el 22 de setiembre del 2012 (aspecto no cuestionado por la demandada), en que a decir del propio accionante habrá sido despedido. Cabe precisar aquí que si bien la empresa C. alega haber celebrado contratos de naturaleza civil (locación de servicios), no ha logrado demostrar en autos la existencia de los mismos, quedando ello en simple afirmación,- **DECIMO QUINTO:** Si bien el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo dispone que: "El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. ", ello será posible siempre y cuando este acreditado de manera categórica el vínculo laboral, o existan al menos indicios suficientes que permitan concluir por ello, de lo contrario no sería posible atribuir el vínculo laboral a quien ni siquiera acredita mínimamente la prestación de servicios. Indemnización por despido arbitrario **DECIMO SEXTO:** en relación al pedido de pago de indemnización por despido arbitrario, debemos indicar que

conforme lo dispone el artículo 37° del decreto Supremo N003-97-TR "Ni el despido ni el motive alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos", lo que guarda concordancia/a con lo establecido por el artículo 23.1 de la Ley N 29497, que establece." "La carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión " **DECIMO SETIMO:** Conforme se desprende del video de la audiencia de Juzgamiento la parte demandante manifestó la existencia del despido, pretendiendo acreditar su dicho con el acta de verificación de despido arbitrario donde se consigna como fecha de caso el 22 de setiembre del 2012, afirmando la demandada que la "única persona para despedir es el señor C, en calidad de representante, señalando que el denunciante en ningún momento se apersonó a la empresa para hablar por el problema, recién ha tomado conocimiento el día del levantamiento de acta Menciona además que le habrían comunicado que el actor aprovechando que tenía el ingreso a SIDERPERU estuvo trabajando para otra empresa desconociendo la fecha. Al respecto, al haberse amparado la demanda en cuanto a la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes corresponde analizar si en efecto se habría producido el despido arbitrario. LIQUIDACION DEL DESPIDO ARBITRARIO

REMUNERACION COMPUTABLE : ,I"

REMUNERACION BASICA 1,050.00

0% ADICIONAL AL BASICO 825.00

TOTAL REMUNERACION C

OMPUTABLE 2475.00 "

PERIODO : DEL 15/04 2011 AL 22-09-2012

POR 1 At 2,475.00 X 1

POR LOS 5 MESES 2,475.00 x 5 1,031.25

POR LOS 7 DIAS 2,475.00 X 7 4&13

TOTAL INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO 3,554.38

En consecuencia, la demandada tiene que cumplir con cancelar a la demandante por concepto de despido arbitrario la suma de S/.3554.3800 Nuevos Soles Pago de Compensación por Tiempo de Servicios **DECIMO NOVENO:** La Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que nace de la relación laboral que le unió al demandante con la demandada donde el artículo 1 del Decreto Supremo N001-97-TR indica que: "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", pues su existencia viabiliza que el ex trabajador cuente con un fondo dinerario que le permita cubrir sus necesidades más elementales cuando se presente su caso en el trabajo, donde "Solo estén 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"(artículo 4), estableciéndose en los artículos 8 y 9 del mismo texto normativo los días de trabajo que se toman en cuenta para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, así como la remuneración computable. ,VIGESIMO: El actor indicó en su demanda que la demandada no le abonó la Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que, a fin de conocer el monto que le corresponde debe procederse a su cálculo conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Supremo N01-97-TR procediéndose a la liquidación conforme al siguiente detalle:

DATOS REFERENCIALES

NOMBRE : S.Z.A.

FECHA DE INGRESO : 15/04/2011 FECHA DE CESE : 22/09/2012

CARGO : TECNICO ELECTRICISTA 2011 PERIODO TOTAL MES C.T.S.

ABRIL(15días) 825.00

MAYO 1,650.00 68.75

JUNIO 1,650.00

JULIO 1,650.00

AGOSTO 1,650.00

SEPTIEMBRE 1,650.00

OCTUBRE 1,650.00

NOVIEMBRE 1,650.00 870.83 Diciembre 1,650.00

Año 2012 Año 2012

PERIODO TOTAL MES C.T.S.

ENERO 1,650.00

FEBRERO 1,650.00

MARZO 1,650.00

ABRIL 1,650.00

MAYO 1,650.00 962.50

JUNIO 1,650.00 JULIO 1,650.00

AGOSTO 1,650.00

SEPTIEMBRE(22d) 1,210.00 759.31

En consecuencia, no habiéndose demostrado en autos el pago por concepto de Compensación por Tiempo Servicios, realizadas a la demandante, resulta amparable la demandada en dicho extremo, debiendo la demandada cancelar la suma de \$1.2661.39 Nuevos Soles. Pago de gratificaciones y gratificación trunca

VIGESIMO PRIMERO_: El artículo 2 de la Ley N27735 señala que.. "El monto de cada Una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en qua corresponde otorgar el beneficio, Para este efecto, se considera come remuneraci6n, a la remuneración básicas y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie come contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación qua se las de, siempre que Sean de su libre disposici6n. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativa No 650, Ley de Compensación por Tiempo de servicios", normas que tiene su antecedente en la Ley N25139, vigente hasta la entrada el 28 de mayo del 2002, donde en el Segundo párrafo del artículo 1 especifico que "El monto de cada Una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio “induciendo la Ley vigente en su Artículo 6 el pago proporcional de la gratificación a los meses laborales. **VIGESIMO SEGUNDO:** Teniendo en cuenta que las gratificaciones se abonan en la primera quincena de los meses de Julio y diciembre de cada año, para el cálculo de las gratificaciones se toma como base el promedio de las 'ultimas solo remuneraciones anteriores al otorgamiento de dicho concepto, debiendo liquidarse únicamente por el periodo en que el actor acredito vínculo laboral can la demandada, procediéndose a su cálculo: 2011

PERIODO TOTAL MES C.T.S. GRATIF. VACAC

ABRIL{15dias) 825.00

MAYO 1,650.00

JUNIO 1,650.00

JULIO 1,650.00 550.00

AGOSTO 1,650,00

SEPTIEMBRE 1,650.00

OCTUBRE 1,650.00

NOVIEMBRE 1,650.00

DICIEMBRE 1, 650.00 1,650.00 2012

PERIODO TOTAL MES CT.S. GRATIF. VAC

ENERO 1,65000

FEBRERO 1,650.00

MARZO 1,650.00

ABRIL 1,650.00

MAYO 1,650.00

JUNIO 1,650.00 .

JULIO 1,650.00
AGOSTO 1,650.00
SEPTIEMBRE{22 d) 1,210.00 748.61 650.83
RESUMEN DE GRATIFICACIONES
TOTAL DE GRATIFICACIONES JULIO 2011 550.00
TOTAL DE GRATIFICACIONES DICIEMBRE 2011 1,650.00
TOTAL DE GRATIFICACIONES JULIO 2012 1,350.00
TOTAL DE GRATIFICACIONES DICIEMBRE TRUNCA 748.61 TOTAL A
PAGAR S/. 4,598.61

En consecuencia, no habiéndose demostrado en autos el pago por concepto de gratificaciones, realizadas a la demandante, resulta amparable la demandada en dicho extremo, debiendo la demandada cancelar la suma de S/ 4598.61 Nuevo soles. Pago de vacaciones y vacaciones trunca **VIGESIMO TERCERO:** El artículo 10 del Decreto Legislativo N°713 establece que: "El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho esta condicionado, además, al cumplimiento del record que se señala a continuación: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de solo días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo, b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho periodo. c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho periodo, Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el record conforme al artículo 13 de esta Ley", precisándose en el artículo 15 que: "La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para misma", por lo que, teniendo en cuenta que el actor no trabajó el año completo corresponde el abono de las vacaciones trunca conforme lo señala el artículo 22 del Decreto Legislativo N°713, conforme al periodo laborado, por lo tanto se procederá a liquidar dichos conceptos:

PERIODO TOTAL MES C.T.S. GRATIF. VACAC
ABRIL{15días) 825.00

MAYO 1,650.00
 JUNIO 1,650.00
 JULIO 1,650.00 550.00
 AGOSTO 1,650,00
 SEPTIEMBRE 1,650.00
 OCTUBRE 1,650.00
 NOVIEMBRE 1,650.00
 DICIEMBRE 1, 650.00 1,650.00 A-ND 2012
 PERIODO TOTAL MES C.T.S. GRATIF. VACAC
 ENERO 1,650.00
 FEBRERO 1,650.00 .
 MARZO 1,650.00
 ABRIL 1,65000 1,650.00
 MAYO 1,650.00 962.50
 JUNIO 1,650.00
 JULIO 1,650.00 1,650.00
 AGOSTO 1,650.00
 SETIEMBRE 1,21000 759.31 748.61 650.83
 RESUMEN VACACIONES
 TOTAL VACACIONES PERIODO 2011/2012 1 1,650.00
 TOTAL VACACIONES PERIODO 012/2013
 TRUNCA 650.83 –
 TOTAL A PAGAR S/. 2.800.83

No habiéndose demostrado en autos el pago par concepto de vacaciones adquiridas no gozadas realizadas a la demandante, resulta amparable la demandada en dicho extrema, debiendo la demandada cancelar la suma de SI. 2300.83 Nuevos Soles.

VIGESIMO CUARTO: Habiéndose amparado las pretensiones antes señaladas y determinado la existencia de obligaciones económicas Que deberá" asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N. 25920, Que en su artículo 3 prescribe "El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. . ."; deberá tener en cuenta su cálculo en la etapa de la ejecución de sentencia, asimismo se procederá a detallar los montos de cada uno de los beneficios que tendrá que cumplir con cancelar la demandada en el siguiente cuadro:

TOTAL RESUMEN DE LA C.T.S. S/2,661.39
 TOTAL RESUMEN DE LAS GRATIFICACIONES S/4,598.61
 TOTAL RESUMEN DE LAS VACACIONES S/2,300.83
 TOTAL INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO S/3,554.38
 TOTAL BENEFICIOS SOCIALES sf. S/13,115.21.

FALLO. - Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A CONTRA B. SOBRE INDENIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS ; en consecuencia, ORDENO a la demandada cumpla con pagar a la demanda la suma de S/. 13,115.21 (TRECE MIL CIENTO QUINCE Y 21/100 NUEVO SOLES) integrado por: 1. Pago de indemnización por despido arbitrario en SI.3554.38 Nuevos Soles, 2. Pago de compensación por tiempo de servicios~ en SI.2661.39 Nuevos Soles; 3. Pago de gratificaciones y gratificación trunca en SI.4598.61 Nuevos Soles; 4. Pago de vacaciones, vacaciones trunca en SI.2300.83 nuevos soles; mas Sus intereses legales, costas y costos del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia. Consentida y lo Ejecutoriada sea la presente resolución, ARCHIVESE los de la materia en el modo y forma de ley.

SALA LABORAL - Sede Periférica I

EXPEDIENTE NUMERO: 02103-2012.0-2501-JR-LA-01

MATERIA : BENEFICIOS SOCIALES

RELATORA : VENEROS LAVERIAN ANA

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

SENTENCIA EMITIDA POR EL TERCER TRIBUNAL UNIPERSONAL DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

RESOLUCION NUMERO: SIETE Chimbote, tres de septiembre del dos mil catorce

—

ASUNTO

Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha nueve de setiembre del dos mil trece, Que declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada B, cumpla con pagar al demandante A., la suma de S/. 13,115.21 nuevo soles por concepto de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones y vacaciones; mas interés legales costas y costos del proceso FUNDAMENTOS DE LA APELANTE: La demandada apela la sentencia argumentando: !) El actor no ha acreditado con prueba Alguna haber cumplido un horario de trabajo, y si bien cumplía un horario no era un horario laboral ii) Por otro lado tampoco ha probado que haya existido

subordinación, y el hecho Que el señor C, en calidad de representante de la empresa emita ordenes de cómo se deben realizar los servicios por parte del locador, no significa que haya existido tal elemento criterio adoptado por el juez que resulta muy subjetivo; iii) El juez tan solo ha tornado en cuenta la manifestación hecha por el actor detallada en el acta de verificación de despido, referida a que fue despedido por el señor D, pese a que en la mismo documento se dijo que tan solo el representante de la empresa – C., era la única persona que toma las decisiones en cuanto a la permanencia o no de los trabajadores de ;a empresa, iv) Nunca se ha producido el despido, tampoco el actor ha probado, pese a que este cometido falta grave, que fue la de haber utilizado el uniforme de la empresa para ingresar a SIDER PERU S.A, hechos Que ocurrieron después de haber culminado su prestación de servicios con la demandada, consecuentemente no le corresponden los conceptos demandados por haber sido relación con la demandante de naturaleza civil; v) Para el cálculo de los beneficios sociales de manera errada el juez ha considerado como remuneración básica permanente el monto de S/. 1,650.00 nuevo soles; cuando la remuneración ha sido variable, por el contrario debió obtener la remuneración computable promediando las remuneraciones de los últimos seis meses.

PRIMERO.- Que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que se anulado o revocado, total o parcialmente, conforme señala el artículo 364 de código procesal civil. SEGUNDO.- Existe controversia Si la prestación de servicios fue baja la modalidad de locación de servicios y par ende sujeta a las normas del Código Civil coma alega la demandada a la largo del procesa a Que las mismas fueron desnaturalizadas y par ende se trate de un verdadera contrata de trabaja coma sostiene el demandante, consecuentemente Si resulta amparable el pago de las beneficios sociales Que el actor reclama; debiendo analizarse la naturaleza jurídica de las contrata de locación de servicias en base al articulo 1764 del Código Civil y las elementos esenciales del contrato de trabaja Que señala el artículo 4 del Decreta Supremo N° 003-97-TR, estableciendo diferencias conceptuales, doctrinarias y jurisprudenciales entre las dos instituciones jurídicas. TERCERO: Par el contrata de locación de servicios, el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle Sus servicios par cierta tiempo a para un trabaja

determinado a Gambia de Una retribución (artículo 1764 del Código Civil); es decir, la prestación de servicios se realiza sin presencia de subordinación a dependencia, pues el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien la contrata. Entre otras características de la prestación de servicios no subordinada el locador no está sujeto al cumplimiento de un horario de trabajo y realice sus labores a su real saber y entender, es decir sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos el locador puede ser posible de sanciones disciplinarias por parte del comitente; cuyo contrato no reviste de formalidad y como tales las partes libremente pueden fijar por escrito o en forma verbal y que en la realidad se demuestre la presencia de las características propias de este tipo de contratos

CUARTO. - Por otro lado, el contrato de trabajo se configura cuando se presentan conjuntamente, tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación los mismos no solo se encuentran reconocidos uniformemente por la jurisprudencia y la doctrina laboral, sino por el ordenamiento positivo y en este caso se extrae el artículo 4 del Decreto Supremo No. 003 -97 -TR a propósito de ella el Tribunal Constitucional en el fundamento 2 de la STC No. 1869 -2004 -AA/TC y citando la STC N° 1944 -2002 -AA/TC acorde con esta normatividad laboral, señala, "Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo", bajo tal premisa debe evaluarse la relación contractual entre el accionante y la demandada

QUINTO. - La prestación personal de servicios como muy bien define SANGUINETE Wilfredo. El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo. Ed. Cuzco, Lima, 1987 pp 424 -426, es " (...) la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae) la cual! es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma"; es decir, la prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personal -"Intuito

personae - (...) " y no puede ser delegada a un tercero y debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni menos aún transferirla en todo o en parte a un tercero; Que en este sentido el trabajador siempre es una persona natural, a diferencia del empleador Que puede ser persona natural o jurídica; en cambio en los contratos de locación de servicios regulado por el Código Civil, podrían ser personas naturales o jurídicas y contar con auxiliares o sustitutos a su cargo, en este sentido en esta clase de contratos la prestación personal del servicio tampoco es un elemento esencial como lo es en los contratos de trabajo; SEXTO.- Por otro lado la prestación de servicios debe ser remunerada; entendiéndose por la remuneración como Una obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, en dinero o en especie siempre que sea de su libre disposición, a cambio de la actividad Que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no gratuito Tanto el contrato de trabajo como las de locación de servicios y de obra, se ocupan de trabajos productivos por cuenta ajena. Esto quiere decir Que el deudor ofrece su trabajo a un tercero, quien es titular de lo que este produce, a cambio del pago de Una retribución, siendo así es un elemento esencial del contrato de trabajo. SETIMO.- Que, finalmente, como muy bien señala Jorge Toyama Miyagusiku en su artículo "El Principio de Primacía de la Realidad en las Sentencias del Tribunal Constitucional" publicado en la obra Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Provisional" editado por Academia de la Magistratura Primera Edición, Lima, Perú, octubre de 2004, pp 37, al definir la subordinación como elemento diferenciador entre locación de servicios y contrato de trabajo, dice "Este es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que el constituye el matriz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de Locación de servicios -en este último contrato se aprecia, al igual que en el contrato de trabajo, la existencia de una retribución y una prestación de servicios sin perjuicio de un trabajo por cuenta ajena"; en este sentido, la subordinación implica la presencia de las facultades: directriz fiscalización y disciplinaria Que Rene el empleador frente a un trabajador, las mismas Que se exteriorizan en: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo uniforme, existencia de documentos ` Que demuestren cierta sumisión o sujeción a las directrices que se dicten en la empresa, imposición de sanciones disciplinarias sometimiento a los

procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente; y el subordinado está en la obligación de acatar las órdenes impartidas por el empleador, siendo algunos de los rasgos las diferencias entre contrato de locación de servicios con los contrato de trabajo; OCTAVO.- En otras palabras, la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al Segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, de otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es propia del contrato de trabajo (artículos 4 y 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios regulados por el Derecho Civil o Mercantil, existe autonomía conforme los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, NOVENO.- El artículo 196 del Código Procesal Civil señala que las partes deben probar los hechos que configuran su pretensión y en materia laboral, al trabajador le corresponde probar la existencia del vínculo laboral y al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos la costumbre y reglamento interno de trabajo y el contrato individual de trabajo como señala el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley No 29497. DECIMO.- Que, entre los principios rectores del derecho del trabajo se encuentra el principio de Primacía de la realidad por el cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos desde esta óptica dentro de este marco doctrinal y legal se debe analizar los hechos expuestos por la demandante, quien manifiesta, que la relación que mantuvo con la demandada fue una relación de trabajo porque en realidad presentaban los elementos esenciales del contrato de trabajo antes referidos; DECIMO PRIMERO.- Considerando lo expuesto anteriormente, cabe indicar que no existe controversia en el término de la prestación de servicios realizada por el actor, y mismo que fue desarrollado desde el 15 de abril del 2011 al 22 de septiembre del 2012, periodo que ambas partes coinciden y aceptan; situación que no ocurre, al considerar la demandada que la prestación de servicios efectuada por el actor fue de naturaleza civil y no laboral; señalando como uno de sus argumentos de apelación de que el actor no ha probado haber laborado bajo un horario de trabajo, siendo el mismo un requisito indispensable en la relación laboral; al respecto, si bien es cierto el actor

señala que para la realización n de Sus labores, este lo hacía bajo un horario de trabajo es decir desde las 7:30am a 5:00 pm de lunes a viernes y de 7:30am a 1:00 pm los sábados, también lo es que tal hecho ha sido corroborado con lo argumentado por la emplazada en la audiencia de juzgamiento cuando indica en el minuto 1140 Que fa única persona Que establecía et horario de trabajo para Sus trabajadores dentro de la empresa Sider Perú SA era el señor C. representante de la empresa demandada; para posteriormente a partir del minuto 4 señalar que el accionante para cumplir Sus servicios lo hacía en un horario de trabajo, el mismo que era convenido por esta y la empresa usuaria en este caso SIDER PERU SA, que es donde estaba estacado el actor, aunado a ello debe considerarse que del texto del acta de verificación de despido - folios 9~ se dejo Constancia que al realizarse la entrevista al señor D - cargo de supervisor, este indico que el accionante si trabajaba para la empresa demandada bajo un horario de trabajo; consecuentemente tales hechos nos da claros indicios que es cierto lo señalado por el accionante de que este cumplía con un horario de trabajo siendo este un elemento que integra Una relación laboral, distinta a la de Una de naturaleza civil donde el locador no esta sujeto a un horario; además debe considerarse que si bien es cierto el nuevo modelo procesal laboral señala en su artículo 23 de la Ley 29497, señala quien afirma hechos que configuran su pretensión debe de probarlo también lo es, que el mismo cuerpo legal en su artículo 12 numeral 1, prescribe la prevalencia de la oralidad; por lo tanto y considerando que las partes at exponer Sus alegatos respectivos han coincidido en que Si ha existido un horario de trabajo, pese a que la emplazada en todo momento pretendfó negarlo; no resulta valido lo argumentado por la demandada. DECIMO SEGUNDO.- Por otro lado, la apelante indica que en el proceso tampoco está probada la subordinación alegada por el actor; al respecto debe considerarse que es este uno de los elementos mas importantes para la diferenciación entre un contrato de trabajo con el de locación de servicio; en este sentido debe tenerse en cuenta que este elemento engloba facultades, como son las de dirección, fiscalización y de disciplina, siendo estas propias del empleador frente a un trabajador; vale decir el poder de conducir el trabajo del trabajador, sujeción de un lado, y dirección, de otro, son los dos aspectos centrales de tal elemento, siendo aquel, propio del contrato de trabajo; por consiguiente revisado el expediente y escuchada la audiencia de juzgamiento, se puede concluir que el

servicio o trabajo prestado por el demandante a favor de la emplazada nunca fue autónomo (a cuenta propia) sino subordinado (cuenta ajena) pues este además de haber cumplido su trabajo dentro de un horario de trabajo (le ase considerando decimo) también lo es que dicha prestación estaba sujeta a ordenes las mismas que venían del representante de la empresa, don C, argumento que se puede corroborar no tan solo con lo señalado por el accionante en su escrito de demanda y en Sus alegatos orales en la audiencia de juzgamiento sino también por parte de la propia emplazada cuando señala a partir del minuto 12, que al accionante se le indicaba lo que tenía que hacer, dándole las ordenes respectivas, así mismo del texto del acta de verificación de despido, el mismo que no ha sido tachado se indica que el señor D, era el supervisor de las labores efectuadas por los trabajadores en los que incluye lógicamente el accionante; consecuentemente resulta claro que tales hechos acreditan Una vez mas que las faenas desarrolladas por el actor fueron de naturaleza laboral; no siendo tales hechos particularidades de un contrato de locación de servicio, donde el locador realiza Sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente; situación que no es la del presente caso; por lo tanto el argumento de la emplazada de que el actor no ha probado tal elemento no resulta valido pues, ha sido la propia emplazada quien ha corroborado lo pretendido por el accionante DECIMO TERCERO,- Concerniente al tercer argumento de apelación, al respecto debe considerarse Que de la lectura del acta de verificación de despido el actor señala que fue despedido por el ser D el 22 de setiembre del 2012 quien tenía el cargo de supervisor; así mismo interrogado a tal persona este también señala Que el accionante se encontraba bajo su supervisión; documento que tiene eficacia legal pues fue admitido y actuado por el juez; consecuentemente su valoración; considerándose que si bien es cierto la emplazada refiere en su argumento de apelación que la única persona para tomar decisiones en la empresa era su representante legal y no el supuesto supervisor, detallado en el documento en mención por lo tanto no habiendo sido cuestionado tal documento ni a nivel administrativo ni judicial este ha sido valorado por el juez de manera conjunta con todos los medios probatorios aportadas al proceso, vale decir los escritos y las argumentos orales a efectos de emitir un pronunciamiento Valida sobre el fondo~ por lo tanto lo argumentado por la emplazada no tiene ningún sustenta valedero.

DECIMO CUARTO Respecto al cuarto argumento de apelación señalando por la emplazada, debe considerarse Que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados (como es el caso de autos), se presume fa existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo tanto teniendo en consideración que el contrato de trabajo ha sido de naturaleza indeterminada, la única forma de Cesar al trabajador es imputándole la comisión de falta grave, previo procedimiento, situación que no ha ocurrido en el presente caso, pues el hecho de que la demandada indique de que el actor cometió falta grave al haber utilizado el uniforme de la empresa para ingresar a SIDER PERU SA para realizar labores para otra empresa, son simples suposiciones, pues conforme es de advertirse en el proceso este no ha sido acredita menos el procedimiento respectivo para su determinación, por lo tanto lo argumentando por la emplazada no es valida DECIMO QUINTO.- Por ultimo concerniente al quinta argumento de apelación, si bien es cierto cabe indicar el juez ha considerado para el cálculo de los beneficios sociales , como remuneración básica del actor el monto de S 1,650.00 nuevos soles conforme se puede dar lectura de las liquidaciones efectuadas par este, también es cierto Que at no haber la emplazada acreditado e Que el trabajo realizado por el accionante fue de naturaleza civil y por el contrario la prestación de servicios realizada por el actor fue de manera personal, remunerada y subordinada, encontrándose la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por consiguiente, la presunción de la existencia del vínculo laboral a plaza indeterminado conforme el artículo 4 del Decreto Supremo No, 03-97-TR, Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y por ende la demandada debía registrar en su libro de planillas y otorgar las boletas de pago coma así exige el Decreto Supremo No. 001-98-TR siendo estos documentos pruebas idóneas para acreditar el monto de las remuneraciones y ante tal Incumplimiento, se tiene por cierta la remuneración que indica el actor en la demanda, que también se pueden visualizar en las recibos par honorarios adjuntados par la emplazada, razones par !as cuales, al actor Le corresponde el pago de Sus beneficios sociales conforme así se ha liquidado en la sentencia por lo tanto la apelada debe de confirmarse en todos Sus extremos. Por estos fundamentos, este tribuna unipersonal de la Corte Superior de Justicia.

RESUELVE: CONFIRMESE la sentencia contenida en la resolución número tres de

fecha nueve de setiembre del dos mil trece Que obra de fojas setenta y nueve a noventa y dos; en consecuencia, cumpla La demandada B con pagar al demandante A , la suma de S/ 13,115.21 (TRECE MIL CIENTO QUINCE y 21/100) nuevo soles por concepto de indemnización por despido arbitrario y otros conceptos que ella se detallan; con Los demás que contiene y devuélvase a su Juzgado de origen. Juez Superior Titular.

ANEXO 2

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		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). Si cumple</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). Si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</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). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i></p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida,</i></p>

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple</p>

			<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	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) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las</p>

			<p>cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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>

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Sentencia de primera instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple/No 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/No 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/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/No cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.
Si cumple/No cumple

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/No cumple**

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/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/No 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/No 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/No 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/No 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/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/No 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/No 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/No 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/No 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/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/No cumple**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. *(Es completa)* **Si cumple/No 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/No cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple/No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple** *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

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/No cumple.**

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/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/No cumple.**

Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/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/No 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/No 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/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/No 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/No 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. **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple/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/No 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/No 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/No 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/No 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/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/No 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/No 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/No 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/No 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/No 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/No 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/No 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/No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/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/No cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No 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/No 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/No cumple.*

ANEXO 4

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

* **Aplicable:** *cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.*

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el

texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
 - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
 - 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
 - 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL PRESENTE ESTUDIO.

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		Si cumple (cuando en el texto se cumple)

		No cumple (cuando en el texto no se cumple)
--	--	--

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ⤴ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ⤴ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ⤴ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

- ✧ Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ✧ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✧ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ✧ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y

parte resolutive, es 10.

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

✦ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✦ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- ✦ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ✦ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ✦ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30			
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta				
						X			[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana				
									[5 -8]	Baja				
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja				
								[1 - 2]	Muy baja					

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

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

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

ANEXO 5 DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: “Calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, distrito judicial del Santa - Chimbote, 2019”; declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado: “*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*”; dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento*

Chimbote, julio del 2019

Tesisista: Roxana Patricia García Cabell
Código: 0106122071
DNI N° 32764201