



**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 EN EL EXPEDIENTE N°
10363-2014-0-1801-JR-LA-13, DEL DISTRITO
JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2020.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR
COJAL DIAZ, GARY
ORCID: 0000 0002 2227 290X**

**ASESORA
VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
ORCID: 0000-0001-9176-6033**

**LIMA – PERÚ
2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Cojal Diaz, Gary
ORCID: 0000 0001 7273 9881

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante del Taller de
Tesis, Lima - Perú

ASESORA

Ventura Ricce, Yolanda Mercedes
ORCID: 0000-0001-9176-6033

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas. Escuela Profesional de Derecho, Lima, Perú

JURADO

Paulett Hauyon, David Saul
ORCID: 0000-0003-4670-8410

Aspajo Guerra, Marcial
ORCID: 0000-0001-6241-221X

Pimentel Moreno, Edgar
ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dr. PAULLET HUYON DAVID SAUL
Presidente

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL
Secretario

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGAR
Miembro

MGTR. VENTURA RICCE, YOLANDA MERCEDES
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sobre todas las cosas,
por ser la fuerza que me impulsa
a seguir adelante en el largo
camino de mi vida.

A mi familia, y muy especialmente
a mis padres, por apostar siempre
en mí y darme su apoyo
incondicional. A ellos, mis infinitas
gracias.

Gary Cojal Diaz

DEDICATORIA

A mis queridos padres Gilmer y Noemi, los primeros maestros de mi vida, y los legítimos herederos de mi gratitud.

Gary Cojal Diaz

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020?. 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, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, pago de beneficios sociales, motivación, rango y sentencia.

ABSTRACT

The research was the problem: Determine the quality of the judgments of first and second instance on payment of benefits and / or compensation or other benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 10363-2014-0-1801-JR-LA -13, from the Judicial District of Lima - Lima; 2020?. The objective was: to determine the quality of judgments under study. It is of type, quantitative and qualitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a court record, selected by convenience sampling; to collect data observation techniques and content analysis were used; and as a checklist instrument, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolutive part, belonging to the judgment of first instance were of rank: high; while, of the sentence of second instance: very high. In conclusion, the quality of first and second instance sentences was very high, respectively.

Keywords: Quality, motivation, payment of social benefits, range and sentence.

CONTENIDO

CARATULA.....	I
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR Y ASESORA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	Iv
DEDICATORIA.....	V
RESUMEN.....	Vi
ABSTRACT.....	Vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	Ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	17
2.1. ANTECEDENTES.....	17
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias.....	22
2.2.1.1. Acción.....	22
2.2.1.1.1. Concepto.....	22
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción.....	23
2.2.1.1.3. Materialización de la acción.....	23
2.2.1.1.4. Alcance normativo.....	23
2.2.1.2. Jurisdicción.....	24
2.2.1.2.1. Concepto.....	24
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción.....	24
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional...	25
2.2.1.3. Competencia.....	25
2.2.1.3.1. Concepto.....	25
2.2.1.3.2. Determinación de la competencia en materia laboral.....	26
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso en estudio.....	27
2.2.1.4. La pretensión.....	27
2.2.1.4.1. Concepto.....	27
2.2.1.4.2. Regulación.....	28
2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión.....	28
2.2.1.4.4. La pretensión en el proceso judicial en estudio.....	29
2.2.1.5. El Proceso.....	29
2.2.1.5.1. Concepto.....	29
2.2.1.5.2. Funciones.....	29
2.2.1.5.3. El debido proceso formal.....	30

2.2.1.5.3.1. Concepto.....	30
2.2.1.5.3.2. Elementos del debido proceso.....	30
2.2.1.6. El proceso laboral.....	31
2.2.1.6.1. Concepto.....	31
2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	34
2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador.....	34
2.2.1.6.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad.....	34
2.2.1.6.2.3. Principio de celeridad procesal.....	35
2.2.1.6.3. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497.....	36
2.2.1.7. Los proceso contemplados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	36
2.2.1.7.1. El proceso abreviado laboral.....	37
2.2.1.7.1. Regulacion.....	41
2.2.1.7.2.1. El proceso ordinario laboral.....	42
2.2.1.7.2.2. Etapas del proceso ordinario laboral.....	43
2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio.....	45
2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	45
2.2.1.8.1. Concepto.....	45
2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	46
2.2.1.9. Los sujetos del proceso.....	46
2.2.1.9.1. El juez.....	46
2.2.1.9.2. La parte procesal.....	47
2.2.1.9.2.1. Demandante.....	47
2.2.1.9.2.2. Demandado.....	47
2.2.1.9.3. La defensa legal.....	48
2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda.....	48
2.2.1.10.1. La demanda.....	48
2.2.1.10.2. La contestación de la demanda.....	49
2.2.1.11. La prueba.....	49
2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico.....	49
2.2.1.11.2. La prueba y el medio probatorio en la Nueva Ley Procesal Trabajo.....	49
2.2.1.11.3. El objeto de la prueba.....	49
2.2.1.11.4. El principio de la carga de la prueba.....	49
2.2.1.11.5. Sobre su oportunidad y Actuación.....	50
2.2.1.11.6. El principio de adquisición.....	50
2.2.1.11.7. Las pruebas y la sentencia.....	51
2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en	

estudio	51
2.2.1.12.1. Documentales en proceso judicial de estudio.....	51
2.2.1.12.2. La declaración de parte.....	52
2.2.1.12.3. La Declaración Testimonial.....	53
2.2.1.13. Las resoluciones judiciales	54
2.2.1.13.1. Concepto.....	54
2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales.....	54
2.2.1.14. La sentencia	54
2.2.1.14.1. Concepto.....	54
2.2.1.14.2. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido.....	55
2.2.1.14.3.1. La sentencia en el ámbito normativo.....	54
2.2.1.15. Medios impugnatorios	56
2.2.1.15.1. Concepto.....	56
2.2.1.15.2. Clases de medios impugnatorios.....	57
2.2.1.15.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio..	58
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio	59
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	59
2.2.2.2. Ubicación de beneficios sociales, indemnización y otros beneficios.....	59
2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral.....	59
2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: pago de beneficios sociales	60
2.2.2.4.1. El trabajo	60
2.2.2.4.1.1. Etimología.....	60
2.2.2.4.1.2. Concepto.....	60
2.2.2.4.1.3. El trabajador.....	61
2.2.2.4.1.4. El empleador.....	61
2.2.2.4.1.5. Derecho del trabajo.....	62
2.2.2.4.1.5.1. Principios del derecho del trabajo.....	62
2.2.2.4.2. El contrato de trabajo	64
2.2.2.4.2.1. Concepto.....	64
2.2.2.4.2.2. Elementos.....	65
2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral.....	66
2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo.....	66
2.2.2.4.2.4.1. Concepto.....	66
2.2.2.4.2.4.2. Causas de extinción.....	67
2.2.2.4.3. Remuneración	67
2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales.....	67
2.2.2.4.3.2. Características.....	67

2.2.2.4.3.5. Regulación.....	68
2.2.2.4.4. El despido.....	68
2.2.2.4.4.1. Concepto.....	68
2.2.2.4.4.2. Clasificación.....	68
2.2.2.4.4.2.1. Despido legal.....	68
2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo.....	69
2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario.....	70
2.2.2.5. Beneficios Sociales.....	70
2.2.2.5.1. Concepto.....	70
2.2.2.5.2. Beneficios sociales, indemnización y otros beneficios.....	70
2.2.2.5.2.1. Beneficios sociales remunerativos.....	70
2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones.....	70
2.2.2.5.2.1.1.1. Concepto.....	70
2.2.2.5.2.1.1.2. Clasificación.....	70
2.2.2.5.2.1.1.3. Cálculo para el pago de las gratificaciones.....	71
2.2.2.5.2.1.1.4. Derecho de percibir gratificaciones.....	71
2.2.2.5.2.1.1.5. Requisitos para percibir la gratificación.....	71
2.2.2.5.2.1.1.6. Gratificaciones truncas.....	72
2.2.2.5.2.1.1.7. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio.....	72
2.2.2.5.2.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones).....	72
2.2.2.5.2.1.2.1. Concepto.....	72
2.2.2.5.2.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional.....	73
2.2.2.5.2.1.2.3. Vacaciones truncas o no gozadas.....	73
2.2.2.5.2.1.2.4. Liquidación por vacaciones truncas en el caso en estudio.....	73
2.2.2.5.2.2. Beneficios sociales no remunerativos.....	74
2.2.2.5.2.2.2. Participación laboral: las utilidades.....	74
2.2.2.5.2.2.2.1. Concepto.....	74
2.2.2.5.2.2.2.2. Distribución de las utilidades.....	74
2.2.2.5.2.2.2.3. Liquidación de utilidades en el caso en estudio.....	75
2.2.2.5.2.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS).....	75
2.2.2.5.2.2.3.1. Concepto.....	75
2.2.2.5.2.2.3.2. Regulación.....	76
2.2.2.5.2.2.3.3. Contenido de la CTS.....	76
2.2.2.5.2.2.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS.....	76
2.2.2.5.2.2.3.6. Liquidación de la CTS en el caso en estudio.....	76
2.2.2.6. Jurisprudencia.....	77
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	80
III. HIPOTESIS.....	84
IV. METODOLOGÍA.....	85
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	85
4.1.1. Tipo de investigación.....	85

4.1.2. Nivel de investigación.....	86
4.2. Diseño de investigación.....	87
4.3. Unidad de análisis.....	88
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	89
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	91
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	92
4.6.1. De la recolección de datos.....	93
4.6.2. Del plan de análisis de datos.....	93
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	94
4.8. Principios éticos.....	96
V. RESULTADOS	97
5.1. Resultados.....	98
5.2. Análisis de resultados.....	101
VI. CONCLUSIONES	106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXO 1: Evidencia empírica del objeto de estudio:	117
Sentencia de primera instancia.....	117
Sentencia de segunda instancia.....	129
ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	139
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos (lista de cotejo.....	144
ANEXO 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	152
ANEXO 5: Cuadro descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia.....	163
ANEXO 6: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	200
ANEXO 7: Cronograma de actividades.....	202
ANEXO 8: Presupuesto.....	204

ÍNDICE DE CUADROS

Resultados Consolidados de las Sentencias de estudio

Cuadro 1. Calidad de sentencia de primera instancia	97
Cuadro 2. Calidad de sentencia de segunda instancia.....	99

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad mundial, la búsqueda de la administración de justicia se encuentra en un proceso de cambio, es un reto que deben priorizar los países democráticos. **Esta** etapa de crisis está determinada por la ineficacia en los tiempos para obtener justicia, la crisis sanitaria y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores como es la remuneración y pago de beneficios, esto sumado al poco fundamento jurídico y precaria motivación de sentencias nos obliga a nosotros como estudiosos del derecho, realizar investigaciones que permitan evidenciar falencias y pueden ser corregidas para una correcta administración de justicia. Es materia de observación algunos ejemplos que se a continuación se detalla:

En el contexto internacional

En España, en la Revista Cuarto Poder (2018), en un artículo escrito por Enrique Santiago señala La sucesión ininterrumpida de escándalos relacionados con la Justicia en nuestro país ha suscitado, ante la opinión pública y ante toda la sociedad española, el debate sobre si este poder del Estado se ha adaptado a las exigencias de un modelo constitucional de Estado social y de derecho. En el origen del problema se encuentran las cuestionables actuaciones de determinados tribunales y estamentos del poder judicial, a pesar de que un porcentaje elevado de las y los jueces y funcionarios judiciales son servidores públicos que, con escasos recursos a su disposición, se esfuerzan a diario en ofrecer un servicio de calidad a la sociedad, objetivo difícilmente alcanzable en las actuales circunstancias.

Los países de la UE se encuentran sumidos en una crisis económica, países como Italia y Francia tiene constantes protestas de sus trabajadores por las mejoras de sueldos y condiciones laborales, el nivel de desempleo a crecido de sobremanera hecho que preocupa a todos miembros que conforman este conglomerado de países europeos que necesitan con urgencia políticas macroeconómicas que permitan reactivar sus economías y con ello mejorar las condiciones sociales.

Enrique Linde Paniagua (2015) escribe en la Revista de libros Segunda Época un artículo que titula “La Administración de Justicia en España: las claves de su crisis” donde señala que el Poder Judicial (integrado por los jueces y magistrados, los tribunales de todos los órdenes, el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal) es uno de los tres poderes que integran nuestro Estado de Derecho, y es el que recibe una peor valoración por los ciudadanos españoles desde hace varias décadas, de acuerdo con las encuestas realizadas por organismos públicos y privados, sin solución de continuidad, durante todo el período democrático. A la Administración de Justicia española se le reprocha lentitud, falta de independencia y, además de otras deficiencias, que las resoluciones judiciales generan grados de inseguridad sobresalientes.

Tenemos un grave problema porque, sin una justicia rápida, eficiente, independiente y fiable, difícilmente puede hablarse de un Estado de Derecho de la calidad requerida por las democracias más avanzadas, entre las que España se encuentra. La justicia es la clave de bóveda de todo el sistema jurídico y cuando falla se corre el riesgo de que todo el sistema se desmorone.

En México, Belmont (2017) La protección de la dignidad humana en relación con el derecho al trabajo ha sido un elemento permanente en el devenir de los derechos humanos. Dicha afirmación supone tener presentes las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, donde a nivel internacional, la actividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se han encontrado en momentos significativos para el desarrollo y evolución normativos de la protección de la dignidad humana y del trabajo. En esa dirección, han tenido una presencia continua en la labor de ambas organizaciones los temas Desde una perspectiva económica, una relación laboral es aquella que se da dentro del proceso productivo y que sujeta al trabajo y al capital. Así, el trabajo es el creador esencial de riqueza y solo puede ser ejercido por una persona humana, de ahí que todas las definiciones, tanto económicas como jurídicas, expresen que quien realiza el trabajo es siempre una persona natural (trabajador), mientras que la persona a favor de quien se ejerce el mismo puede ser tanto natural

como jurídica y se le denomina empleador. s de la protección de la niñez, de la mujer y el fortalecimiento de la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo.

En Colombia, Luis Fernando Vallecilla (2018), en el libro de derecho Laboral de Colombia describe, en el sistema jurídico colombiano, los conceptos de relación laboral y contrato de trabajo no han seguido en forma total las consideraciones de la Teoría de la Relación Laboral, ni tampoco los postulados de la Teoría Contractualista. Puede afirmarse que las normas colombianas han adoptado una postura mixta o ecléctica, aunque los mismos redactores del estatuto de trabajo han pronunciado la significativa preponderancia que tuvieron sobre ellos las tesis del Maestro De la Cueva. La Constitución Nacional consagra el trabajo como un derecho de carácter fundamental y tutelable, lo que dice es que el trabajo es una actividad libre, que no puede ser prohibida ni impedida a quienes quieran ejercerla y que el Estado tiene la obligación de proteger ese derecho. El trabajo es, por antonomasia, la actividad que permite el acceso a los medios de subsistencia y, por tanto, está íntimamente relacionado con la posibilidad de llevar una vida digna.

En relación al Perú:

En Perú (2020), pese a la crisis sanitaria que nos encontramos y más de diez mil muertos producto de la pandemia, nuestras principales autoridades siguen enfrentados en una lucha política que no busca el interés general, sino prima el interés particular de algunas organizaciones políticas que su única y principal aspiración es presentarse como la mejor frente a las próximas elecciones presidenciales, este hecho agrava de sobremanera tras la últimas aprobaciones en el congreso de modificatorias a cuatro artículo de la constitución política que busca suprimir la inmunidad del presidente de la república, congresistas y demás autoridades, sin tener una consideración técnica legal y debates previos con apoyo de juristas constituciones, muy por el contrario fue aprobado contemplado y aprobado en un día, hecho que producirá a claras luces ser declarado inconstitucional por parte del Tribunal Constitucional. Mientras tanto nuestro país sumido en una crisis total,

donde las instituciones que imparten justicia dejado de funcionar y por ende impartir justicia en la protección de los derechos fundamentales de la persona.

Estos acontecimientos agudizada la crisis en nuestro país, siendo uno de los principales problemas la vulneración de los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución como es el derecho a la remuneración y pago de beneficios, pues, muchas empresas han optado por despidos masivos, dejar de pagar haberes y no reconocer beneficios sociales hecho que conlleva a que muchas familias no puedan cubrir su canasta básica familiar.

En el ámbito local:

En Lima, Francisco Gomes (2019), denota que, por años, los prácticos del derecho hemos esperado y finalmente logramos obtener una nueva ley procesal que privilegie el fondo a la forma empleada en los procesos, ya que los derechos calculados o de difícil tratamiento lo que buscan es un enjuiciamiento de valor que permita, finalmente a las partes verificar por donde estuvo el desacuerdo, aspecto modular que solo el juez habrá de transigir al momento de dictar sentencia. Haber privilegiado, como lo hizo la derogada ley laboral, la forma al fondo represento “civilizar” al proceso laboral, pese al particularismo del Derecho Procesal Laboral que descansa en una lógica única encaminada a proteger al dependiente.

En (2018), el portal periodístico IDL-Reporteros difundió una serie de audios que revelaron actos de corrupción y presunto tráfico de influencias entre integrantes del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) y jueces. Los audios difundidos dejan al descubierto de la ciudadanía la corrupción y tráfico de influencias a nivel de jueces supremos, como el presidente de la Segunda Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, César Hinostroza Pariachi y el titular de la Corte Superior del Callao, Walter Ríos Montalvo. Así como los consejeros Iván Noguera Ramos, Guido Águila Grados y Atilio Gutiérrez Pebe. Estos acontecimientos son la punta del iceberg de nuestro resquebrajado órgano de administración de justicia de nuestro país, si muchos teníamos dudas de la imparcial de los jueces, este hecho solo

reafirma las grandes dudas que tienen todos los ciudadanos al momento de acudir a los tribunales para someter un conflicto en busca de una justicia social.

En el ámbito universitario:

La base para la formulación de la línea de investigación tomando en consideración nuestra carrera de Derecho según los parámetros normativos establecidos por nuestra universidad se denomina “Análisis de las Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del País, en función de la Mejora Continua de las Decisiones Judiciales, cuyo propósito es determinar su calidad de acuerdo a las exigencias de forma.

En aplicación de la línea de investigación referida, cada estudiante, tomando en consideración los reglamentos internos, elabora sus proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial específico, donde se determina la calidad, asegurando que no haya intromisión en el fondo de las decisiones judiciales, por la complejidad de estas.

Por lo expuesto, se seleccionó el N° 10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020, que comprende un proceso sobre “Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios”; de la revisión de la sentencia de Primera Instancia se fue declarada fundada la demanda, también observamos que en Segunda Instancia se determinó por CONFIRMAR la sentencia inicial.

De la revisión de plazos en el proceso es de tipo ordinario laboral, que desde que se presentó la demanda que fue en fecha 20/05/2014, hasta la fecha que se formula la segunda instancia fue en 18/05/2016, observando que transcurrió 1 año con 11 meses y 28 días.

Nuestra investigación plantea el siguiente problema:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020?

Nuestro objetivo general se describe:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

Nuestro objetivo general es sostenido por problemas específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia

1. Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020

Respecto a la sentencia de segunda instancia

2. Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

Justificación de la Investigación

Como estudiante de la carrera de derecho he creído por conveniente realizar mi investigación en Materia Laboral en específico el pago de beneficios sociales con la finalidad de poder establecer, a través del análisis de la Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, el correcto juzgamiento de justicia por parte de los encargados de impartirla, para poder desenvolvernos dentro de una forma correcta de aplicación de normas relacionado a la especialidad de derecho laboral, tomado en consideración la Constitución, la nueva Ley Procesal del trabajo y las leyes complementarias que regulan los pagos de beneficios a los trabajadores.

Nuestra investigación se orienta hacia la búsqueda del bien común y justicia social para los trabajadores que son la parte más débil del vínculo laboral, siendo obligación de nosotros con estudiantes de derecho, de nuestros gobernantes y los miembros del ordenamiento judicial la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores en nuestro país y proyectada hacia un futuro saludable relación al trabajo.

Nuestra investigación plantea la búsqueda de la rigurosidad científica, pues se busca cumplir con los parámetros establecidos por nuestra universidad y los lineamientos modales de investigación siendo para este caso de tipo cuantitativo – cualitativo, de nivel exploratoria, es de diseño no experimental, retrospectivo y transversal.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

José Luis Belmont (2016) en la Comisión Nacional de derechos Humanos de México, La protección de la dignidad humana en relación con el trabajo ha sido un elemento permanente en el devenir de los derechos humanos. Dicha afirmación supone tener presentes las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, donde a nivel internacional, la actividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se han encontrado en momentos significativos para el desarrollo y evolución normativos de la protección de la dignidad humana y del trabajo. En esa dirección, han tenido una presencia continua en la labor de ambas organizaciones los temas de la protección de la niñez, de la mujer y el fortalecimiento de la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo.

El trabajo humano se integra a las condiciones que permiten a cada persona desarrollar sus capacidades y potencialidades. La idea de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un importante desarrollo vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas y mediante los derechos en el trabajo, donde tendría lugar la expresión de los derechos humanos. Ello implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse. La reunión de condiciones mínimas permitiría a los seres humanos realizar su proyecto de vida o, en otras palabras, alcanzar su pleno desarrollo, y al final, su felicidad.

Gómez (2015), en Perú investiga *“La relación del Derecho del Trabajo con el derecho Privado”*, donde expresa que la parte más importante del derecho del trabajo reposa en el contrato de trabajo, cuya edificación, consecuencias, extinción- con las limitaciones propias del orden publico social – tienen su inspiración en el derecho civil. Otras técnicas propias del de esta disciplina, como la interpretación de contratos, el pago de las acreencias, la indemnización por daño y perjuicios, han sido tomadas del Derecho Común.

Sin embargo también precisa que si bien cierto en buena parte de las figuras del derecho civil han sido adoptadas por el derecho laboral, las figuras introducidas en su campo son subordinadas a esta disciplina y nunca podría actuarse en sentido contrario; así la rescisión del contrato, el periodo de prueba, la estabilidad jurídica del contrato de trabajo (hoy protección contra el despido arbitrario), se rigen por las normas propias del Derecho Laboral, pese a que su fuente, ineludiblemente, es el Derecho Común.

En el Expediente N° 2390-91-1CD, de fecha 05 agosto del 1992, *en los seguidos por Ronald Figueroa Avila c/ Superintendencia de Banca y Seguros, se estableció que el despido era improcedente si era ejercido por quien carecía de los poderes suficientes para ejecutarlo*; el marco normativo establece que el despido constituye un acto jurídico unilateral, reservado exclusivamente al empleador o quien fehacientemente haga sus veces y ejercitado sobre la base de su poder discrecional. Así mismo es un acto causal por antonomasia, el que debe hallarse debidamente tipificado como causa grave de despido para que sus efectos se den plenamente. Es aquí donde el empleador tendrá que probar la razón, el porqué, la circunstancia o el motivo de la ruptura del contrato, tanto en su materialización directa como ante el juez si el asunto es llevado a sus predios.

Flores (2017), investido el Expediente Laboral N° 27801-2012, que tuvo como línea de investigación el pago de Beneficios Sociales, donde concluye “en el proceso los actos procesales cumplieron los plazos, sin embargo en las sentencias de primera y segunda instancia, no realizaron una validación correcta de los medios probatorios presentados por la demandada; fundamentando su fallo en el Principio de Primacía de la Realidad, reconociendo la existencia de un vínculo laboral, con los medios probatorios presentados por el demandante, que a mí opinión no probaba la existencia de subordinación, elemento esencial en un contrato laboral. Tanto el juez de primera instancia como el colegiado superior, señalaron la existencia de subordinación, por las tarjetas de presentación en la que consignaba el nombre de la empresa EUROPLAST, los informes de ventas, y una supuesta tarjeta de marcación

donde figuraba los datos del demandante, empero en el rubro de ingreso y salida figuraba en blanco. Lo que en mi opinión no son medios suficientes para acreditar subordinación por parte del demandante, estando que conforme a sus movimientos migratorios, aun encontrándose de viaje, se realizaron los pagos correspondientes a las ventas, en tal sentido se advierte que no se realizó una valoración conjunta de todos los medios de prueba en el proceso”.

González (2015), desarrolla la evolución sucinta del derecho del trabajador peruano, donde menciona que las primeras huelgas las primeras huelgas que se erigen en nuestra naciente república intentaron llamar la atención acerca de un movimiento laboral que deseaba ser escuchado. Así registra la historia las huelgas de 1886 de las fábricas textiles de Vitarte, la de los tipógrafos, la de la fábrica de cigarrillos de 1892 y las del Dársena del Callao de 1894, todas estas resueltas vía conciliación o a sangre y fuego, denotándose una incoherencia gubernamental en el tratamiento del fenómeno huelguístico-laboral.

A partir de 1900, las huelgas comprometieron a las provincias del país, motivadas todas, al igual que las registradas en el siglo precedente, por la instauración de la jornada laboral de 8 horas y la erradicación del sistema de «enganche». Fue tan contundente el movimiento obrero en este primer periodo que no hubo más remedio que reglamentar el derecho de huelga a través del D. S. del 24/01/1913, a fin de «restituir la seguridad y garantías requeridas que demandaban una tranquilidad social». Al proseguir el clima de agitación, y no conseguirse la paz y tranquilidad que la ley de huelgas decía perseguir, se dictó la ley de la jornada de 8 horas (D. S. del 15/ 01/1919). Una primera constatación por hacer entonces es que los trabajadores tornaron la iniciativa con su acción directa, para que luego las autoridades dieran inicio al intervencionismo estatal, arrancándose de esta manera las primeras normas legales de trabajo que se conocen.

En la década de los cuarenta del siglo anterior, el presidente Manuel Prado apertura el reconocimiento de los sindicatos, propiciando una ágil presencia negociadora. Gracias a ella, se consigue la indexación salarial para los trabajadores textiles (D. S.

del 23/10/1942), la fijación de las categorías y pagos remunerativos de los trabajadores de construcción civil (D. S. del 23/11/1942), el recargo del 10% al consumo directo de los usuarios de restaurantes y ramos similares (convenio del 09/02/1945), los convenios colectivos sobre la estabilidad laboral para los trabajadores petroleros y bancarios (1952).

Sigue siendo obligatorio el arbitraje y la mediación como vía de solución de los conflictos, pese al escepticismo de los trabajadores para recurrir a ellos, pero, al mismo tiempo, como en las décadas anteriores, se dictan normas represivas como la Ley de Seguridad Nacional o “Ley de la Mordaza” (L. N.º 11049) que impedían el ejercicio regular de los derechos colectivo recién concebidos.

Pese a ello, el intervencionismo estatal se impone durante esta y las sucesivas décadas, a través de leyes, como la N.º 9049 del 13/ 02/1940 que reconoce el descanso vacacional pagado; la L. N.º 10239 del 10/09/1945 que elevó a un sueldo por ario la compensación por tiempo de servicios y la L. N.º 10908 de 03/12/1948 que creó el salario dominical y el régimen de participación de las utilidades.

En la década de los cincuenta, Prado llegó nuevamente al poder ratificando los convenios OIT 87 y 98, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, iniciándose la era de los compromisos laborales a nivel internacional. Se prohíbe, sin embargo, la sindicación de los trabajadores del sector público. Se dicta la L. N.º 11725 de 16/01/1952 sobre la bonificación del 30% por 30 arios de servicios a un mismo empleador; el D. S. de 08/11/1954, que dispuso el pago de los beneficios sociales a las 48 horas de terminada la relación laboral.

En la década de los sesenta se dictó la primera norma relacionada con el salario mínimo (L. N.º 14192 del 21/08/1962), la L. N.º 14218 del 19/10/1962, sobre el periodo de prueba; la Ley N.º 15485 del 02/04/1965, referida al pago preferencial de los beneficios sociales; el D. S. N.º 002 del 21/03/1967 que disponía el adelanto de hasta el 50% de los beneficios sociales para la adquisición de viviendas.

En la década de los setenta, durante el régimen militar velasquista, hubo una prolífica legislación social. Se legisló el contrato de trabajo a plazo fijo (D. L. N.º 18445 de 27/10/1970). El D. L. N.º 18471 de 11/11/1970 constituyó la primera ley de «Estabilidad Laboral», el D. L. N.º 18668 del 01/12/1970 dispuso multas a los empleadores que incumplieran las normas de trabajo. Con la Ley de Industrias (D. L. N.º 18350) se crearon las comunidades industriales, suerte de comités de empresas de los países desarrollados, introduciéndose la participación en la gestión, dirección y propiedad de las empresas industriales y otras, auspiciando un control más cerrado en las utilidades generadas por estas. El D. L. N.º 19990 crea el IPSS, y con el D. L. N.º 18846 este asume los accidentes de trabajo. El D. L. N.º 19040 del 23/11/1971 constituye la primera Ley Orgánica de Trabajo ordenando todos los procedimientos laborales hasta entonces dictados: D. S. N.º 03-71-TR sobre los trámites inspectivos, D. S. N.º 004-71-TR sobre las instancias administrativas; D. S. N.º 006-71-TR sobre el procedimiento de negociaciones colectivas; D. S. N.º 007-71-TR sobre procedimientos ante el Fuero de Trabajo; el D. S. N.º 006-72-TR sobre denuncias administrativas en materia laboral; el reglamento de los comités de seguridad e higiene industrial (D. S. N.º 001-71-ICDS del 25/01/1971 y R. Dir. N.º 1472-72-IC-DGI); finalmente, sobre la tenencia de los libros de planillas se dictó el D. S. N.º 015-72-TR del 28/09/1972.

Con el gobierno de Morales Bermúdez, buena parte de estas normas legales, avanzadas para el tiempo y circunstancias en que se dictaron, fueron desactivadas (por ejemplo, el D. L. N.º 22126 del 21/03/1978 intitulado «Nueva Ley de Estabilidad Laboral» incrementó el periodo de prueba con el que se obtenía la estabilidad laboral de tres meses a tres años: Art. 2º, b), el avanzado anterior derecho de participación sufrió un retroceso con el D. L. N.º 21789. A pesar de ello, todas estas instituciones laborales fueron recogidas por el Título V de la Constitución de 1979.

En la década de los ochenta, se reinstauró el gobierno democrático del arquitecto Belaúnde, orientando su gestión al desmantelamiento de los logros sociales recién recogidos por la novísima Constitución.

En esta misma década, el presidente García inició un primer periodo gubernamental en el que la inflación, al corroer los salarios de los trabajadores de una manera hasta entonces inédita, su dirección legislativa era orientada al dictado de decretos supremos encargados de paliar el deterioro salarial de la clase laboral. Es importante resaltar la L. N.º 24514 del 04/06/1986 sobre la estabilidad laboral, que, a decir verdad, es la más importante de todas las dictadas a la fecha, por haber sido el resultado de un prolongado debate parlamentario; por consiguiente, producto de la concertación política, lo cual resulta raro en nuestro país.

El descalabro del derecho laboral se acentuó con Alberto Fujimori quien, al instaurar un sistema económico liberal, fue degradando progresivamente las conquistas sociales a través de una política legislativa regresiva, legitimada al promulgarse la vigente Constitución. En lo individual, se precarizan las condiciones de trabajo, el empleo, las remuneraciones y la participación de los trabajadores al dictarse los D. L. N.º 728 y su modificatoria, L. N.º 26513 del 27/07/19951, con sorna denominados «Ley de Fomento del Empleo», Ds. Legs. N.º 650 y 688 de consolidación del tiempo de servicios; 677 del 07/10/1991 y 892 del 11/11/1996 sobre el derecho de participación de los trabajadores, creándose exóticas figuras jurídicas de trabajo como el «mercadeo de la mano de obra», «la flexibilización y desregulación del contrato de trabajo», el «entrabe» de las relaciones colectivas de trabajo.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con la sentencia de estudio

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Concepto

En el código Civil se encuentra regulado en los Artículos 2 y 3

Artículo 2: Ejercicio y alcances: “Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica.

Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción”.

Artículo 3: Regulación de los derechos de acción y contradicción. Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este Código” (Jurista Editores; p. 461-462).

Alfaro (2018). La acción es uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos para poder acercarse al sistema de justicia solicitando tutela jurisdiccional. El concepto de acción ha evolucionado en la medida que ha ido desarrollándose el derecho procesal.

Es así que en algún momento la acción era concebida como un derecho al proceso propiamente. Sin embargo, contemporáneamente se habla de la necesidad de que el estado desarrolle una labor más afirmativa respecto al acceso a la justicia. Es decir, proveyendo las condiciones necesarias para que los ciudadanos puedan, efectivamente, acercarse al sistema de justicia (por ejemplo, la defensa pública, la exoneración del pago de aranceles, el asesoramiento que puedan realizarse a las personas que no pueden contratar abogados).

2.2.1.1.2. Materialización de la Acción

Nuestro marco normativo peruano establece que la acción se materializa a través de la demanda, que debe contener la pretensión, que es petitorio de la demanda.

2.2.1.1.3. Alcance Normativo

La acción esta contenida en el Art. 3° del Código Procesal Civil, que establece “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni

restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código” (Cajas, 2011).

2.2.1.2. La jurisdicción

2.2.1.2.1. Concepto

Estrada (2016), la jurisdicción es un atributo que implica potestad, imperio y poder. Es por ello, que quien posee jurisdicción tiene una facultad de imponer su voluntad sobre otros.

En ese sentido, es el propio estado quien lo confiere, y quien a su vez, tiene múltiples atribuciones tendientes a la satisfacción de las necesidades de la colectividad. Así las cosas, quien actúa a través del estado son los jueces o árbitros, en representación del estado, quienes decidirán una cuestión en la que los interesados que acuden ante el juzgador pretenden se haga justicia.

Según Carrión (2007): “Es el deber que tiene el Estado, mediante los jueces, de administrar justicia. Es que la jurisdicción debe concebirse como una función que ejerce el juez, como integrante de un órgano judicial al resolver los conflictos que se le someten a su decisión. El Estado ejerce esa función cuando se presentan determinados presupuestos”.

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

La jurisdicción tiene los siguientes elementos:

Notio: Es el derecho a conocer de una cuestión litigiosa determinada.

Vocatio: Es la facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio dentro del término del emplazamiento.

Coertio: Es el empleo de la fuerza para el cumplimiento debe hacer posible su desenvolvimiento, y que puede ser sobre las personas o las cosas.

Judicium: Es el acto más importante de la función jurisdiccional, ya que es la facultad de dictar sentencia, o sea de poner fin al litigio.

Executio: Es el imperio para la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública (Bautista Toma, 2007, p. 260 – 263).

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

La Notio. Que es la aptitud de juez para conocer determinado asunto.

Vocatio. Poder del Juez para hacer comparecer a las partes o terceros al proceso.

Coertio. Facultad del Juez para emplear la fuerza pública a fin de hacer cumplir sus resoluciones.

Judicium. Aptitud del Juez para dictar sentencia definitiva

Ejecutio. Facultad que tiene el Juez de ejecutar su resolución.

2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

Los principios son lineamientos o matrices, en el cual se desarrollan las instituciones del Proceso, donde determina el nivel de actuación y restringe su aplicación.

Los principios que rigen la función jurisdiccional son:

- Principio de unidad y exclusividad
- Principio de independencia jurisdiccional
- Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional
- Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley
- Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales
- Principio de la pluralidad de la instancia
- Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley
- Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.

2.2.1.3. La competencia

2.2.1.3.1. Concepto

En términos generales Competencia es el límite del poder jurisdiccional, o sea, la actitud de una autoridad pública para otorgar actos jurídicos, en el sentido estrictamente jurídico, se refiere al poder y actitud reconocida a un juez para conocer, instruir y juzgar un proceso. La mayoría de tratadistas profundizando el concepto, sostienen que es la medida de la jurisdicción asignada al poder judicial, para determinar los asuntos que le corresponde conocer en razón de la materia cuantía y lugar (Flores 1998).

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, se determina la competencia por razón de

territorio, materia, función y cuantía.

Al respecto Araujo (2016) indica que por razón de territorio: y a elección del demandante prestador de servicios, el Juez competente del lugar donde se encuentra es:

- a) Será competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado (puede ser el empleador o el trabajador, pero cuando es este último denominado como prestador de servicios, sólo es competente el juez del domicilio de este).
- b) en el último lugar donde se prestaron los servicios.

2.2.1.3.2. Determinación de la competencia en materia laboral

En nuestro país la competencia en materia laboral está normada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), donde delimita la actuación y competencias de los juzgados, estableciéndose que:

Para los juzgados de paz letrados se establece el siguiente proceso: En un proceso abreviado las pretensiones de obligaciones no superiores a (50) Unidad de Referencia Procesal, los procesos con título ejecutivo que no supere las (50) Unidad de Referencia Procesal y los Asuntos no contenciosos, sin importar cuantía.

Para los Juzgados Especiales de Trabajo la competencia es: En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones superiores a (50) Unidad de Referencia Procesal, en proceso abreviado laboral de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, en proceso contencioso administrativo conforme a ley de la materia, los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las (50) Unidad de Referencia Procesal.

La competencia por materia de las salas laborales superiores es:

1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.
2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.

3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.
4. Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
5. Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
6. Las demás que señale la ley. (Art N° 3).

Las Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de la república es competente para conocer los Recursos de Casación, Del Recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas locales en primera instancia, Del Recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concebido en efecto distinto al establecido por ley.

También en competencia del territorio a elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. Si la demanda está dirigida contra quien prestó los servicios, sólo es competente el juez del domicilio de éste. En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo. La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios. (Art N° 6)

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso de estudio

Para el caso de nuestro estudio se encuentra contenido en expediente judicial N° 10363-2014-0-1801-JA-LA-13 correspondiente al Distrito Judicial de Lima, que comprende un proceso pago de beneficios, su instancia es el Décimo Tercer Juzgado Especializado Permanente del distrito judicial Lima, el petitorio del demandante es de S/. 57,444.44 (Cincuenta y Siete mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 44/100 soles).

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Concepto

Rioja (2017), establece “La Pretensión nace como una institución propia del Derecho Procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción y etimológicamente

proviene del termino pretender, que significa querer desear”.

En el IX pleno casatorio civil (2017), de aspectos relevantes del precedente vinculante se establece “La finalidad del proceso, conforme con nuestra norma procesal, es que a través de él se puede resolver un conflicto de intereses o una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica; pero en el caso de la **pretensión**, esta es de conocimiento del órgano jurisdiccional mediante el acto jurídico procesal llamado demanda, el mismo que contiene esta declaración de voluntad. Respecto de la pretensión material y la procesal se ha señalado que: “[...] Toda pretensión material de los justiciables para que pueda convertirse en pretensión procesal debe haber agotado primero los medios para satisfacer dicha pretensión, tanto más si estos medios están regulados expresamente en la ley. [...]” (Casación 764-97, Ayacucho, publicado en El Peruano el 19 de febrero de 1999, pp. 2662-2663)”

2.2.1.4.2. Regulación

La regulación es el ordenamiento de cosas legales, tasación de costas y horarios. En el derecho procesal peruano, el trabajador tiene la facultad de demandar el pago de beneficios laborales o beneficios sociales, es derecho enmarcado dentro del plazo legal de cuatro años desde su cese (Ley N° 27321, donde se estipula la Prescripción Extintiva Laboral), no obstante, también puede impugnarse cese laboral dentro de un plazo de extinción de 30 días contados desde el momento de ocurrido el momento del despido.

2.2.1.4.3. Elementos de la Pretensión

Rioja (2017), describe los siguientes elementos de la pretensión:

- a) Los Sujetos, que se refiere a las partes involucradas del proceso el demandante es quien hace exigencia de la pretensión y el demandado es aquel contra quien se dirige la exigencia.
- b) El objeto, que viene a constituir la utilidad que se busca alcanzar con la resolución judicial, el pedido o reclamo que se quiere ser reconocido por el juez
- c) La causa, denominada también fundamento de la pretensión, está constituida

por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Se trata del interés jurídicamente protegido, finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva.

2.2.1.4.4. La pretensión en el proceso judicial en estudio

Las pretensiones que son materia de presente proceso de estudio son:

- Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por el periodo 29 de octubre 1999 al 30 de junio del 2008 y en consecuencia reconozca una relación laboral a plazo indeterminado.
- Determinar si corresponde el pago de beneficios sociales como Compensación por tiempo de servicios, Indemnización por retención indebida de la Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones por el periodo del 29 de octubre del 1999 al 30 de junio del 2008.

2.2.1.5. El proceso

2.2.1.5.1. Concepto

El proceso proviene del latín “procederé”, que significa: avanzar, camino a seguir, trayectoria o camino hacia un fin determinado. Para la doctrina, en su acepción general jurídica, es el estado dinámico producido para obtener la aplicación de la ley a un caso concreto, siendo el instrumento esencial para que se realice a plenitud la función jurisdiccional (Flores 2008).

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

2.2.1.5.2. Funciones

En opinión de Couture (2002), el proceso cumple las siguientes funciones:

- **Interés individual e interés social en el proceso.** La razón de ello obedece que surge para dirimir conflictos de interés que son sometidos a los tribunales

judiciales peruanos.

- **Función pública del proceso.** Está determinado por los actores del conflicto el demandante y el demandado que son las partes y el Juez que representa al estado.
- **El proceso como tutela y garantía constitucional.** Nuestro estado mantiene un ordenamiento jurídico que garantiza a los ciudadanos la defensa de todos sus derechos.

2.2.1.5.3. El debido proceso formal

2.2.1.5.3.1. Conceptos

Campos (2018) expresa “El debido proceso es un principio fundamental, en cuyo escenario se respetan los derechos y garantías procesales, para asegurar un correcto juicio a las partes procesales, en donde se concluye con una sentencia que puede ser de condenatoria o absolutoria, es decir en un proceso judicial existe un perdedor y un ganador, por lo que la judicatura nacional propende es que aun el justificable que pierda un proceso judicial, entienda que su juicio fue justo y transparente, es decir respetando el debido proceso”.

A nuestro entender esto se expresa en el derecho que todos los ciudadanos tienen a un juicio justo, que le garanticen sus derechos fundamentales contemplados en la Constitución política del Perú.

2.2.1.5.3.2. Elementos del debido proceso

Los elementos del debido proceso formal a considerar son:

- **Intervención de un juez independiente, responsable y competente**
Porque todas las libertades serían inútiles si no se les puede reivindicar y defender en proceso, si el individuo no encuentra jueces independientes, responsables y capaces.
- **Emplazamiento válido.** Al respecto, tanto Ticona (1999), como en la Constitución Política Comentada de la Gaceta Jurídica (2005), el sistema legal, especialmente, la norma procesal que está comprendida en este sistema

debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

- **Derecho a ser oído o derecho a audiencia.** La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir, no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.
- **Derecho a tener oportunidad probatoria.** Porque los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso.
- **Derecho a la defensa y asistencia de letrado.** Este es un derecho que en opinión de Monroy, citado en la Gaceta Jurídica (2005), también forma parte del debido proceso; es decir, la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros.
- **Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente** Este derecho busca sostener un fundamento razonable con la pretensión, con medios probatorios fehacientes y congruentes con nuestro ordenamiento jurídico.
- **Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso.** La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia) (Ticona, 1999; Gaceta Jurídica, 2005).

2.2.1.6. El proceso laboral

2.2.1.6.1. Concepto

(Rojas 2017), El proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y

actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría, de la mediación social. Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

Considero que el proceso laboral permite dictaminar divergencias entre empleadores y trabajadores en lo referente al trabajo subordinado, prestación de servicios; también establece el marco procedimental que se tiene para solucionar controversias con consecuencias jurídicas de la actividad laboral.

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

Al respecto Gómez (2015) considera que existe dentro de nuestra materia laboral principios generales del Derecho del Trabajo cuya misión es llenar los vacíos o lagunas legales sirviendo de pauta para tal propósito sea posible orientando o interpretando su letra. (p.29).

Consignado dentro de ellos:

- **Los principios protectores**, todos aquellos que tienen por fin amparar o proteger al trabajador dependiente, por el plano inclinado que se desarrolla la relación laboral.
- **El principio in dubio pro operarum**, que trata de plasmar el ideario de que, ante una duda razonable sobre la interpretación de varias normas positivas o profesionales, el juez a de preferir aquella que beneficie más al trabajador que al empleador.
- **El principio de la norma más favorable**, se trata de resolver el problema presentado cuando dos o más normas legales tratan un idéntico asunto controvertido y por la colisión que ellas presentan ha de estarse por la que resulte más favorable al trabajador.
- **El principio de la condición más beneficiosa**, la voluntad modificatoria de

los contratos de los contratos de trabajo que se presentan mientras se ejecuta este, no puede corroer la normado legal y convencionalmente, y todo aquello que regula las relaciones individuales de trabajo en curso.

- **La Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos**, aun cuando el trabajador por esa situación dispar renuncia a los derechos otorgados en su beneficio, dicha renuncia se tendrá simplemente por no efectuada.
- **El respeto de los derechos adquiridos**, está asociado a la antigüedad del trabajo, las conquistas históricas de los trabajadores, los usos, las costumbres y liberalidades que han generado situaciones ventajosas para el trabajador que, por su textura acabada e imperante, no puede ser motivo de menoscabo.
- **La continuidad en el trabajo**, puesto que basado en él, el trabajador procura los ingresos con los cuales enfrentara la satisfacción de su canasta familiar, implementando así su proyecto de vida, al mismo tiempo que su proyecto de trabajo.
- **Primacía de la realidad**, se sustrae a determinar si la forma de contrato no contrasta con la labor subordinada ejecutada por el trabajador, que debido a la abundancia de jurisprudencia debe ser el principio general del Derecho del Trabajo más popular que se conoce en la actualidad.
- **La razonabilidad**, el principio solamente podrá ser verificado por el juzgador cuando el conflicto halla estallado.
- **La buena fe**, establecido en el hecho que todos los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según la regla de la buena fe.
- **El oportuno pago de las retribuciones**, el solo beneficio que obtiene el trabajador por su trabajo es la remuneración a cargo del empleador, por el servicio recibido, el trabajador subviene sus necesidades y las de su familia, de ahí el carácter alimentario y de preferente pago.
- **Asimetría jurídica en materia laboral**, se deberá probar que el demandado no ha violado la norma legal o convencional que le está siendo incriminado en el proceso.

Romero (2011) establece en razón de principios aplicables al proceso laboral la

clasificación:

2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador

La aparición de este principio se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador (Romero, 2011, p. 39).

- A) **Gratuidad procesal para el trabajador.** Esta determinado que en todos los procesos laborales se sostiene la gratuidad en favor del trabajador.
- B) **Inversión de la carga de la prueba.** En los procesos laborales la carga de la prueba la tiene el demandante, es decir quien demanda debe probar su pretensión, caso contrario se absolverá a la parte demandado aun cuando este no hubiese presentado alegato alguno.
- C) ***In dubio pro operario.*** En razón de que en el supuesto que juez tenga dudas acerca de quien ostenta la razón, se resolverá en favor del trabajador.
- D) **Sentencia *plus o ultra petita.*** En materia procesal civil exige que toda resolución de sentencia sea enmarcado dentro de las pretensiones de la demanda. Es decir el juez debe pronunciarse en razón de todas las pretensiones planteadas.

En razón que las sentencias no cumplan con los principios descritos anteriormente se presentan las siguientes inconsistencias:

- Sentencia *citra petita*: donde no hay pronunciamiento sobre algunos puntos contemplados en la demanda.
- Sentencia *extra petita*: donde el pronunciamiento describe una cuestión no planteada en la demanda.
- Sentencia *plus o ultra petita*: donde el pronunciamiento concede valoraciones mayores a las planteaas en la demanda inicial.

2.2.1.5.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad

Toda sentencia debe plantear una correcta administración de justicia, es decir debe estar fundamentada en la primacía de la realidad, la búsqueda de la verdad y el respeto por los derechos de los trabajadores frente a los abusos de los empleadores.

A) Dirección del proceso

La dirección en materia procesal laboral está determinado por el juez, quien lleva a cabo todo el proceso y puede ordenar las diligencias que correspondan para esclarecer hechos confusos.

B) Sencillez y oralidad

El marco normativo laboral plantea la necesidad de establecer procesos sencillos en la búsqueda de resolver conflictos laborales, donde la parte demanda debe realizar un sustento oral de su pretensión al igual que el demandado también establece si lo considera necesario su sustentación oral.

C) Inmediación

Este principio plantea la necesidad de que el juez dirija personalmente las diligencias más relevantes del proceso, de manera que conozca de primera mano la realidad de los acontecimientos y los comportamientos de todos los actores involucrados.

D) Lealtad procesal

Algunos tratadistas también la denominan como principio de buena fe o probidad de actuar, buscando determinar actuaciones que obstruyan con la adecuada administración de justicia.

E) Doble instancia

Este principio plantea que el proceso contiene niveles procesales, también se plantea la aplicación de sentencias que pueden ser de primera, segunda o instancia superior según sea el caso.

2.2.1.6.2.3. Principio de celeridad procesal

Este principio plantea la búsqueda de una pronta justicia acortando tiempos que permitan restituir la trasgresión de algún derecho tutelado. Este principio se basa en que el derecho trasgredido es prioritario, debido a las necesidades de las familias no pueden posponerse. El trabajador se subordina frente al empleador para obtener una contraprestación que sirve de sustento para él y su familia.

- A) **Economía procesal.** Esto se determina no solo por la reducción de gastos incurridos en proceso (parte económica), sino por la reducción de tiempo y esfuerzos para la restitución del derecho vulnerado.
- B) **Concentración.** Consiste en la reducción de actos procesales en una sola diligencia.
- C) **Conciliación.** Este mecanismo busca poner fin al conflicto por acuerdo mutuo de las partes.
- D) **Impulso de oficio.** Para los casos de proceso laboral, existe una primacía de impulso de oficio de parte del juez, teniendo en consideración la tutela de los derechos de los trabajadores.

2.2.1.6.3. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497

La nueva ley procesal del trabajo establece que el proceso laboral se inspira en los siguientes principios:

- Principio de Inmediación,
- Principio de Oralidad
- Principio de Concentración
- Principio de Celeridad
- Principio de Economía Procesal
- Principio de Veracidad (Art N°1- NLPT)

2.2.1.7. Los procesos contemplados en la Nueva Ley procesal del Trabajo

Avalos (2018) describe que la nueva Ley Procesal del Trabajo se sustenta sobre las bases de seis procesos que son:

- a. El proceso ordinario laboral.
- b. El proceso abreviado laboral.
- c. El proceso impugnatorio de laudos arbitrales económicos.
- d. El proceso de ejecución
- e. El proceso contencioso
- f. El proceso contencioso administrativo

Este es el escenario específico contenido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el primero de los procesos y el más utilizado por la configuración competencial es el proceso ordinario, que es aquel donde ventilan todas las pretensiones relativas a la protección de los derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referido a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (pag. 520)

A nuestro criterio si bien este autor considera solo seis procesos, la Nueva Ley Procesal del trabajo considera un proceso más como es el proceso cautelar, determinando a manera de resumen que la nueva normativa laboral contempla sienta en total. A demás para efectos de nuestra investigación solo desarrollaremos el proceso ordinario laboral y el proceso abreviado laboral.

2.2.1.7.1. El proceso abreviado laboral

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional que el Estado realiza a través de los tribunales del Trabajo para solucionar los conflictos laborales, ya sea mediante la Conciliación y de no ser posible esta mediante el arbitraje, con el propósito de mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital. (Rueda 2015).

Para Avalos (2016), en líneas generales el proceso abreviado es aquel que por naturaleza de las pretensiones incoadas se desarrolla en un plazo más reducido que el proceso ordinario, teniendo como premisa la eliminación de actos procesales innecesarios y la concentración de otros.

A diferencia del proceso ordinario laboral, en donde generalmente deben llevarse a cabo dos audiencias para dar lugar a la expedición de la sentencia; en el proceso abreviado solo tiene cabida una audiencia, la cual congrega a las etapas de conciliación, confrontación de posiciones y actuación probatoria, luego de las cuales

las partes podrán ejercer su derecho para exponer sus alegatos y seguidamente se dictará la sentencia.

Como es sabido, la Nueva Ley Procesal del trabajo a regulado solo dos supuestos para ser ventilados vía proceso abreviado que son, en primer lugar, la reposición, cuando esta se plantea como pretensión principal única, y en segundo lugar, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. Se trata de dos supuestos que conllevan, en la mayoría de casos, a la readmisión del trabajador a su puesto de labores. (pág. 558)

a. Admisión de la demanda

El juez laboral, luego de presentado la demanda, verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda contenido en el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil.

Si el juez advierte que todos los requisitos han sido cumplidos, entonces expedirá la correspondiente resolución en donde dispondrá la admisión de la demanda, emplazará al demandado para que conteste la demanda en el plazo en el plazo máximo de diez días hábiles y citará a las partes a audiencia única, la cual deberá llevarse a cabo entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

De no haberse cumplido todos los requisitos de la demanda, el juez laboral le concederá al demandante un plazo de cinco días hábiles para que subsane para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco días hábiles. No obstante, en el caso de la improcedencia de la demanda sea notoria, la rechazará de plano expidiendo la resolución debidamente fundamentada, la cual también es apelable en el plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente de recibida la notificación.

b. Audiencia única.

La Audiencia única del proceso abreviado laboral comprende las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las que realizan en ese orden, una seguida de otra.

El primer acto a desarrollarse en la audiencia única es la conciliación, la cual tiene por finalidad fomentar el avenimiento entre los justificables para que, dejando de lado sus diferencias, pongan fin a las controversias. Esta etapa se tramita de la misma manera que la audiencia de conciliación del proceso ordinario nacional, salvo en lo que respecta al hecho que la contestación de la demanda no se efectúa en la citada etapa de conciliación, sino que debe hacerse dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a aquel en que el accionado fue notificado con la resolución admisorio de la demanda, es decir, la contestación lo conocerá el juez antes de la realización de la audiencia única.

Culminada la etapa conciliatoria con un acuerdo parcial o sin acuerdo, el juez procederá a proporcionar al accionante las respectivas copias del escrito de contestación y de sus anexos, debiéndole conceder a este último un tiempo prudencial con la finalidad de que pueda examinar minuciosamente las defensas de fondo y forma y los medios de prueba ofrecidos por el demandado en su escrito de contestación de la demanda, así como las cuestiones probatorias que pudiere deducir.

Es importante recalcar que no se ha establecido expresamente cual es el tiempo que tiene el demandante para revisar y examinar la contestación de la demanda y los medios de prueba ofrecidos por la parte demandada, por lo indudablemente dicho lapso de tiempo queda a criterio de juez, no obstante, este criterio deberá basarse esencialmente en los principios de racionalidad y proporcionalidad, pues no solo con la observancia de ellos podrá garantizarse que el tiempo concedido no vulnere el derecho al debido proceso de la parte demandada.

Luego de ello, se da paso a la etapa de confrontación de posiciones dentro de la cual el accionante expondrá brevemente cuáles son sus pretensiones, así como hechos principales en que se fundan, mientras que el demandado expondrá sus argumentos

de defensa de forma y d fondo, dirigidos a que la obligación reclamada en el proceso se tenga por inexigible o extinguida.

Seguidamente se dará inicio a la etapa de confrontación de medios probatorios, fase procesal en la que se actúan los diferentes medios de prueba ofrecidos por el demandante y por el demandado para probar sus alegaciones e, incluso aquellos dispuestos de oficio por el juzgador, ya que se trate de medios probatorios aportados para sustentar la demanda y la contestación de la demanda o para fundamentar las cuestiones probatorias – tacha y oposición- que se pudieron haber deducido

En el caso que el accionante plantee cuestiones probatorias, el órgano jurisdiccional tiene la potestad, de forma excepcional, señalar día y hora para la realización de la continuación de la citada audiencia única, lo que deberá desarrollarse dentro de los treinta días hábiles siguientes de deducida la cuestión probatoria por el actor, esta facultad extraordinaria con que cuenta el magistrado para suspender la audiencia única y disponer su continuación en otro fecha podrá ejercerse siempre y cuando sea preciso para la actuación probatoria planteada la elaboración de un dictamen pericial.

Posteriormente, se da el paso a la etapa de alegatos, en donde los abogados patrocinantes, si así lo crean conveniente, expondrán en forma oral los fundamentos de hecho y los fundamentos jurídicos que sustentan el criterio o posición asumida en el proceso por los patrocinados, vale decir, exponen los motivos facticos y jurídicos por los cuales debe acogerse la demanda o tiene que rechazarse, según sea el caso.

Finalmente, entramos en la etapa del dictado de la sentencia. Así, inmediatamente después de culminado los alegatos o en un plazo no mayor de sesenta minutos, el juez laboral les informara a las partes cual ha sido su decisión, comunicándoles también cuando deben apersonarse a su despacho para que sean notificados con el texto íntegro de la sentencia. (pag. 563)

2.2.1.7.1.1. Regulación

La Ley establece “Una vez admitida la demanda en la vía abreviada, y verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- La admisión de la demanda;
- El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda”. (Art 48°).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) regula en su Título II los Procesos Laborales, y en el Capítulo II lo referido al Proceso Abreviado Laboral, en donde menciona en su artículo 49° la audiencia única:

“Artículo 49.- Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

- La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
- Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella, se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.”

2.2.1.7.2. El Proceso ordinario laboral

Para Gómez (2018), el proceso denominado ordinario es todo lo contrario de lo que su etiquetado señala, puesto que al igual que el abreviado busca, a través de la simplicidad, compresión de plazos y oralidad permanente, hallar su constante sumarización. Se trata con esta acción judicial de tramitar cualquier demanda contenciosa dependiendo si la cuantía que la respalda supera las 50 URP (proceso de dar suma de dinero, de ejecución, etc.) o por la naturaleza del proceso (nulidad de despido o indemnización por despido arbitrario); es el juez especializado de trabajo que se encarga de conocer su cauce. (pag. 500).

2.2.1.7.2.1. Etapas del proceso ordinario laboral

Gómez (2018), este proceso ordinario tiene la propensión de concentrar la audiencia de conciliación en un ítem al que el legislador le ha dotado de todas las facilidades, facultades y tiempo suficiente para desarrollarla, animado en que por la oralidad establecida presente una herramienta de solución eficaz del proceso. Si esta etapa es infructuosa, entonces, vendrá la audiencia de juzgamiento, verdadera audiencia única que concentra un segundo ítem dividido en la etapa de confrontación de posiciones jurídicas de los abogados de las partes, la de actuación probatoria, los alegatos y finalmente la sentencia. En cierta medida, dos serían los pasos procesales que tendrían la litis: el de la conciliación y el de juzgamiento y confrontación de posiciones (actuación probatoria-sentencia). Mas, es la litigación oral, así como la teoría del caso que cada litigante puede proporcionar al órgano juzgador para hacer celerere, racional y transparente cuando tenga que discurrir en este proceso de audiencias.

Asimismo, Avalos (2016), en el proceso ordinario laboral, lo primero que tiene que hacer el juez laboral es calificar la demanda incoada, de forma tal que aprecie si se presentan los mencionados requisitos, luego de ello deberá expedir la correspondiente resolución en donde declara la admisión de la demanda o la inadmisión. Si ocurre esto último concederá un plazo adicional de 5 días hábiles para que se subsane la omisión o el defecto.

Si la demanda es declarada admitida, en la misma resolución el juez correrá traslado de ella tanto al demandante como al demandado fijando fecha y hora para la realización de la conciliación, la cual deberá llevarse a cabo entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, deberá también indicar al demandado que asista a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación con sus respectivos anexos, así como una copia de ellos y el respectivo pago.

En suma, el auto admisorio debe contener tres puntos esenciales: a) pronunciamiento sobre la admisión de la demanda interpuesta, b) la citación a los sujetos procesales para que concurran a la audiencia de conciliación y finalmente c) emplazamiento al sujeto pasivo de la relación jurídica procesal para que cumpla con asistir a la audiencia de conciliación, para que acuda con su escrito de contestación de la demanda y sus respectivos anexos.

a. La conciliación

La conciliación es aquella que se lleva a cabo durante el mismo proceso judicial y se instaura como una parte del proceso, citando a Marianela Ledesma se trata de “un acto intraproceso donde las partes a través de un procedimiento obligatorio y bajo de la dirección del juez, van a intercambiar sus puntos de vista sobre sus pretensiones y propuestas de composición, atribuyendo a los acuerdos que logren, los efectos de cosa juzgada y sancionando pecuniariamente a quien se resiste a ello”.

Durante la etapa de conciliación judicial, luego de escuchar la posición de las partes, el juez propone una fórmula conciliadora, la que puede ser aceptada o rechazada por las partes, no obstante, la conciliación solo habrá logrado su objeto cuando las dos partes en litigio estén de acuerdo, el acuerdo se hará constar en un acta firmada por ellas y refrendada por el juez, quedando el litigio culminado. Cabe resaltar que el acta de conciliación tiene calidad de sentencia con la autoridad de cosa juzgada.

Si, el sujeto pasivo de la relación jurídica procesal no concurre a la audiencia de conciliación, entonces incurrirá en rebeldía, situación esta que no debe solicitarla la

contraparte ni tampoco declararla el magistrado, ante la inasistencia se le tiene por rebelde en forma automática y sin trámite. También se tendrá por rebelde si el demandado asiste a la audiencia de conciliación, pero no cumple con contestar la demanda y también incurrirá el demandado en rebeldía automática si el representante o apoderado a través del cual actúa en el proceso se apersona a la audiencia de conciliación sin contar con las facultades especiales que se exigen para conciliar.

b. La audiencia de juzgamiento

Luego de realizada la audiencia de conciliación sin que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio que ponga fin a las controversias, se da paso a la denominada audiencia de juzgamiento la que se desarrolla en acto único si ello fuera posible, pues por lo general puede suspenderse para continuar en otra fecha, dada la excesiva carga procesal del poder judicial.

La audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral comienza con la verificación por el juez de la identidad del actor y del demandado mediante los documentos respectivos y la de sus abogados patrocinantes, los principios de oralidad e inmediación son los que caracterizan a la audiencia de juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento concentra las siguientes etapas:

- Etapa de confrontación de posiciones, tiene por finalidad que las partes en litigio se sometan a debate jurídico sobre la controversia, de manera que el juez, sobre la base de los alegatos, complemente su parecer, cambie su punto de vista o se forme un juicio de valor.
- Etapa de actuación de los medios de prueba, tiene por finalidad en primer lugar filtrar los medios probatorios necesarios para la búsqueda de la verdad y en segundo lugar, extraer el valor de las pruebas para darle sustento a la decisión final.
- Etapa e alegatos a cargo de los abogados patrocinantes de las partes, viene a constituir aquella herramienta jurídica- procesal en virtud del cual la parte que se vale de él expresa su posición sintetizando los hechos o pruebas más relevantes, de manera que trata de encaminar la causa según su perspectiva.

- Etapa del dictado de sentencia, una vez expuesto oralmente los alegatos por los letrados de los sujetos procesales, el magistrado pondrá en conocimiento de las partes el fallo de su sentencia, lo cual hará de inmediato apenas culminados los alegatos, o dentro de los sesenta minutos siguientes.

2.2.1.7.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

De la revisión del expediente de estudio se determinó que se realizó en vía proceso ordinario laboral, la Audiencia del Conciliación se realizó en la ciudad de Lima, el día dos de diciembre del dos mil catorce, en la Sala de Audiencia N° 07, ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, en la demanda interpuesta por “X” contra “Y” sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios.

En la etapa de conciliación, se dejó constancia la inasistencia de la parte Demandada, al estar debidamente notificada se la declaro en rebeldía automática. Las partes no llegaron a ningún acuerdo en la etapa de conciliación debido a la inasistencia de la parte demandada sobre la pretensión de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios (Expediente N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.8.1. Concepto

Los puntos controvertidos del proceso están determinados por la pugna de las partes por demostrar las pretensiones en el proceso, donde el juez será quien determine al evaluar los medios probatorios, alegatos orales emita su dictamen judicial.

La Sala Civil Permanente de la Corte Suprema al resolver la Casación N° 359-2015-Ica, establece “Aunque el ordenamiento procesal ha establecido que recae en las partes la tarea de proponer los puntos controvertidos del proceso, también ha previsto que, en caso de incumplimiento de dicha obligación, será el juez quien deberá fijar los puntos en controversia. De lo contrario, el juez incurriría en negligencia procesal

e inobservancia del artículo 468 del Código Procesal Civil.”

2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Se determinó de la revisión de las sentencias de primera y segunda instancia los siguientes puntos controvertidos:

a) Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios por el periodo 29 de octubre del 1999 al 30 de junio del 2008 y en consecuencia se le reconozca una relación laboral a plazo indeterminado.

b) Determinar si corresponde el pago de beneficios sociales como Compensación por tiempo de servicios, Indemnización por retención indebida de la Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones por el periodo de 29 de octubre del 1999 al 30 de junio del 2008. (Expediente N°: 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.1.9. Los sujetos del proceso

2.2.1.9.1. El juez

La Concepción de Aníbal Torres es que el juez tiene por función la administración de justicia, resolver conflictos e incertidumbres sociales tratando a todos los casos por iguales, dando a cada litigante lo que corresponde, con las correcciones establecidas por ley o el precedente judicial, garantizando de este modo a la comunidad una justicia predecible. (p.509)

En nuestro país la impartir justicia por parte de los magistrados se ha visto sucumbida en una red de corrupción llevado por interés particulares y no garantizando una correcta administración de justicia, un ejemplo claro de ello es la red de cuellos blancos, donde incluso magistrados de primerísimo nivel lideraran esta forma incorrecta de hacer justicia la comunidad.

Torres (2015) “El juez que resuelve casos iguales en forma diferente carece de

probidad e idoneidad para desempeñar el cargo” (p.507)

2.2.1.9.2. La parte procesal

En nuestra legislación actual la parte procesal está determinado por todos los sujetos procesos que participan en un proceso laboral, es decir demandante y demandado más terceros que participan en el proceso.

Las partes que conforman un proceso en el sentido estricto está determinado por el demandante y el demandado.

2.2.1.9.2.1. Demandante

El demandante es todo aquel que demanda o solicita a los órganos jurisdiccionales una actuación judicial frente a la vulneración de algún derecho laboral, también se determina quien inicia la acción judicial.

2.2.1.9.2.2. Demandado

El demandado en derecho laboral usualmente es el empleador, es la persona natural o jurídica a la cual le interponen la demanda, buscando tutelar la relación laboral de subordinación que existe entre empleador y empleado. Este a su vez, a través de medios probativos, buscara desvirtuar las pretensiones del demandante.

2.2.1.9.3. La defensa legal

Ruiz (2017) indica “que respecto al marco normativo del derecho a la defensa en el Perú, el art. 139° inciso 14 de la Constitución Política ha señalado que una persona no puede ser privada del derecho a la defensa en ningún estado del proceso, lo cual implica que desde el inicio de todo proceso el imputado tiene derecho a ejercer libremente su defensa bajo la dirección de un abogado de su elección o, si no pudiera acceder a uno, por el defensor público que el Estado le proporcione”.

Nuestro ordenamiento jurídico establece la posibilidad a las personas de bajos recursos, en la correcta administración de recursos, puedan contar con un abogado

de oficio, buscando como máxima el respeto a los derechos fundamentales del individuo.

2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.10.1. La demanda

Del latín “Demandare” que significa: confiar, habiendo tomado el sentido de pedir, en el ámbito procesal es el escrito o recurso con que se inicia un juicio exponiéndose las pretensiones del actor o a través de sus fundamentos de hecho, los fundamentos de derecho y la pretensión concreta sobre lo que debe pronunciarse el juez (Flores 2008).

2.2.1.10.2. La contestación de la demanda

Según Devis, citado por Martínez (2012): “La contestación significa para el demandado la facultad de pedir la protección jurídica del Estado y el ejercicio de una acción. La contestación es la forma civilizada que asume una defensa”. Y agrega que: “Su importancia está en que con la contestación se integra la relación procesal, se fijan los hechos sobre los que versará la prueba y se establecen los límites de la sentencia”.

2.2.1.10.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

Demanda

De conformidad con la audiencia de conciliación celebrada el día 11 de noviembre del año en curso, se tiene que la parte demandada no concurrió a la misma no obstante encontrarse debidamente notificada, por lo que de conformidad con el inciso 1) del artículo 43 de la Ley 29497 incurrió automáticamente en rebeldía, razón por la cual, no obstante haber presentado con fecha 05 de setiembre del 2013 su escrito de contestación, no corresponde considerar los argumentos expuestos en el mismo

Contestación de demanda

Se deja constancia que no se recepciono el escrito de contestación debía a la

inconcurrencia de la demandada a la audiencia de conciliación fijada en fecha 11 de noviembre del año 2014, siendo declarado según norma en rebeldía. (Expediente N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.1.11. La prueba

2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico

Demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley. En el sentido procesal, es el medio empleado para hacer la prueba, o sea el medio probatorio, el sentido adjetivo de la prueba siguiendo la definición de Capitán (Flores 2008).

2.2.1.11.2. la prueba y el medio probatorio en la Nueva Ley Procesal de trabajo

Para Vicente (2018), sobre prueba en el nuevo proceso laboral, la prueba constituye el elemento idóneo para el descubrimiento de la verdad procesal. El probar debe entenderse como aquella actividad que tiene por fin demostrar la veracidad de una afirmación sobre la existencia o inexistencia de un hecho que se encuentra en debate. Sobre medios de prueba a los diferentes elementos incorporados por la parte o recogidos por el juzgador cuya actuación importan las pruebas que acreditan las afirmaciones vertidas en el proceso. (p. 83)

2.2.1.11.3. El objeto de la prueba

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

2.2.1.11.4. El principio de la carga de la prueba.

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

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

En la jurisprudencia:

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

2.2.1.11.5. Sobre su oportunidad y Actuación

Para Vicente (2018), respecto a la oportunidad para el ofrecimiento de los medios probatorios, el art 21 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que estos puedan ser ofrecidos únicamente en la demanda y en la contestación, agregando una excepción, se admite su ofrecimiento hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiera sido conocido u obtenidos con posterioridad.

Ofrecidos los medios probatorios, esto se actúan en audiencia, si se trata de un proceso ordinario será en audiencia de juzgamiento, si fuera un proceso abreviado en Audiencia Única, salvo aquellos que por su naturaleza deban actuarse en lugar distinto, tal como es el caso de la inspección judicial, la pericia y la revisión de planillas en el centro de trabajo. (p. 84)

2.2.1.11.6. El principio de adquisición

El Principio consiste que una vez presentado los actos procesales (documentos, audios, videos, etc). Dejan de pertenecer a quien los presento y pasan a constituir para del proceso, incluyendo que la otra parte pueda tener acceso a el y tener algunas conclusiones.

2.2.1.11.7. Las pruebas y la sentencia

Todo proceso judicial debe concluir con la emisión de la sentencia, resolución en la cual el juez aplica el marco normativo que regula la pretensión.

De la valoración de los medios probatorios el juez emite su resolución de sentencia que puede ser a favor de la pretensión del demandante, absolviendo al demandado o pronunciándose en parte de la pretensión.

2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.1.12.1. Sobre los Medios de prueba en la actuación probatoria.

Vicente (2018) las pruebas se actúan en audiencia, para lo cual las partes concurren con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta se desarrolla bajo su responsabilidad y costo de la parte que la ofrece, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento.

La inasistencia de testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos no impiden al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados (p. 86).

Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

De la revisión del expediente de estudio se puede establecer.

Por parte del demandante:

- Los contratos de locación de servicios desde febrero del 2001 a junio del 2007.
- El Certificado de Servicios TMP N° 028-2006, De fecha suscrita por el Gerente de Recursos Humanos del Registro de Estado Nacional de Identidad Civil y Estado Civil, documento donde deja constancia que el actos presto servicios desde el 29 de octubre de 1999 al 31 de julio del 2004.

- El Certificado de Servicios TMP N° 065-2011, De fecha 04 de julio del 2011, donde se deja constancia que el actor presto servicios desde el 29 de octubre de 1999 al 31 de julio del 2007.
- Constancia de servicios N° 029-01-2000/GAF-DLG, Mediante el cual se deja constancia que el demandante presto servicios profesionales en la División de Logística operaria de la gerencia de Operaciones del Registro de Estado Nacional de Identidad Civil y Estado Civil, desde el 29 de octubre de 1999 al 31 de diciembre del 1999 y del 12 de enero del 2000 al 04 de enero del 2000.

Del demandado:

La parte Demandada no acudió a la audiencia de Conciliación de fecha 11 de noviembre del 2014, por ello de conformidad con el inciso 01 del art. 43 de la ley 29497, incurrió automáticamente en rebeldía, no obstante al haber presentado su contestación de la demanda, no corresponde considerar los argumentos expuestos en el mismo.

2.2.1.12.2. La declaración de parte

Vicente (2018), indica “la declaración de parte en la audiencia constituye un medio probatorio. Su declaración es Oral y personal. Es solicitada por la contraparte y debe versar sobre los hechos materia de controversia”.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo en su Art 25 establece en este medio de prueba la parte debe declarar personalmente. Cuando se trate de personas jurídicas a través de cualquiera de sus representantes con poder suficiente para esta diligencia, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Esta diligencia inicia con el interrogatorio realizado por el abogado de la parte que ofrece como prueba la declaración de la parte, luego podrá contrainterrogar la parte contraria. El juez puede en cualquier momento de esta diligencia formular de oficio las preguntas que considere pertinentes y ejercer el control sobre las preguntas

realizadas por los abogados de las partes. (p.87)

La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

a) De la parte demandante:

Se deja constancia de su asistencia, pero debido a la inasistencia de la parte demandada no logro llevar acabo la audiencia de conciliación. (Expediente: 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

b) De la parte demandada:

La no asistencia a la audiencia de conciliación, fue automáticamente declara en rebeldía. (Expediente: 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.1.12.3. La declaración testimonial

Vicente (2018) indica, “este medio probatorio consiste en la declaración de un tercero acerca de lo que pudiera conocer sobre los acontecimientos de los hechos que se pretenden esclarecer, ya sea por contacto directo o habérselos referido otra persona”.

Con respecto al testigo, nuestro ordenamiento presume *iuris tantum* que toda persona puede declarar como testigo, salvo que se verifique que se encuentre inhabilitada física y psicológicamente para hacerlo o posea un impedimento legal. Así por ejemplo no puede ofrecer una declaración testimonial un interdicto o aquel que tiene interés directo en el resultado del litigio.

La declaración testimonial se desarrolla en audiencia. El testigo brinda juramento conjuntamente con los otros participantes antes de realizarse el interrogatorio, el mismo que es realizado por los abogados de ambas partes y por el juez, quien ejerce control sobre las preguntas realizadas. (p. 88)

La testimonial en el proceso judicial en estudio

a) El demandante:

Se deja constancia de su asistencia, pero debido a la inasistencia de la parte demandada no logro llevar acabo la audiencia de conciliación. (Expediente: 10363-

2014-0-1801-JP-LA-13).

b) De la parte demandada:

La no asistencia a la audiencia de conciliación, fue automáticamente declara en rebeldía. (Expediente: 10363-2014-0-1801-JP-LA-13). 01).

2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

2.2.1.13.1. Concepto

En general es la acción de resolver, en el derecho procesal está determinado por el decreto, auto o sentencia que expiden los jueces en el ejercicio de sus funciones, las formalidades se hallan reguladas en las previstas en los art 119 y 122 del Código Procesal Civil, las cuales deben estar consignadas con fecha, hora y oreas particularidades.

2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales

Nuestra legislación procesal civil establece que tenemos tres clases de resoluciones:

- El decreto, que son resoluciones de mero trámite, de impulso y de desarrollo procedimental.
- El auto, en el cual se plantean decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.
- La sentencia, en la resolución donde resuelve la pretensión planteada en la demanda, se evidencia un pronunciamiento valorando todos los medios probatorios, salvo excepciones que dispone la norma ejemplo cuando se declara improcedente.

2.2.1.14. La sentencia

2.2.1.14.1. Concepto

Rioja (2017) indica la sentencia es uno de los actos jurídicos procesales más trascendentes en el proceso, porque en ella no solo se pone fin al proceso sino que el juez ejerce el poder-deber para el cual se encuentra investido, declarando el derecho que corresponde mediante la aplicación de la norma al caso concreto.

La sentencia constituye una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de tomar en consideración la tesis del demandante y la antítesis del demandado, dará una solución al conflicto de intereses con relevancia jurídica planteado, mediante su decisión o síntesis.

2.2.1.14.2. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido

2.2.1.14.2.1. La sentencia en el ámbito normativo

Riojas (2017) describe que toda resolución de sentencia debe contener como mínimo:

- a) La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
- b) El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
- c) La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;
- d) La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;
- e) El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
- f) La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
- g) La suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución de la sentencia tiene las siguientes partes:

- a) La parte expositiva, que contiene la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento.
- b) La parte considerativa, en la que se encuentra la motivación, que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y de derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso.

- c) La parte resolutive, que viene hacer el convencimiento al que el juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden.

En la Nueva ley Procesal del Trabajo se establece que “la sentencia se establece sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las pretensiones que debe cumplir el demandado. El Juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables” (Art 31°).

2.2.1.15. Medios impugnatorios

2.2.1.15.1. Concepto

Cárdenas (2017) describe, Los recursos se utilizan con exclusividad para atacar a los actos procesales contenidos en las resoluciones; pueden formularse por quien se considere agraviado con una resolución judicial, pudiendo ser parte en el proceso o tercero legitimado, para que luego de un nuevo examen de la decisión se subsane el vicio o el error alegado o denunciado (artículo 356° del código procesal civil). La doctrina clasifica a los recursos en ordinarios y extraordinarios o también en recursos propios e impropios.

Resumiendo lo comentado por Monroy (2009 p. 686-687) “se puede señalar que los ordinarios se caracterizan por estar regulados en todos los ordenamientos procesales, donde sus reglas no son tan rigurosas en cuanto a su proposición como en su admisión que le atribuye, basta argumentar el vicio o el error (apelación, reposición, queja por denegación de apelación).

Los extraordinarios se caracterizan por su rigurosidad formal, su utilización es excepcional y limitada, donde el rigorismo es su nota característica, pues las

motivaciones para su proposición son precisas y el ámbito de acción del organismo que debe resolver se circunscribe rigurosamente alrededor de las referidas motivaciones, como en la casación”.

Otra clasificación es la de recursos propios e impropios. Son propios cuando son resueltos por un órgano superior y son impropios cuando los resuelve el mismo Juez que emitió la resolución impugnada. (p. 3).

2.2.1.15.2. Clases de medios impugnatorios

El marco normativo del Código Procesal Civil establece los recursos impugnatorios: reposición, apelación, casación, y de queja.

Cárdenas (2017) los describe:

A.- El recurso de reposición

Es un recurso que se hace valer contra decretos, es decir resoluciones de mero trámite que impulsan el proceso, se supone ante el propio organismo que ha dictado la resolución que pretende invalidar, su plazo es de tres días. Si la resolución impugnada se emitiera en una audiencia el recurso debe ser expuesto verbalmente y se resuelve de inmediato (Art 363° CPC).

B.- El recurso de apelación

Es el medio impugnatorio que hace tangible el principio de la doble instancia (Art X del título preliminar del Código Civil), se interpone ante el órgano que emite la resolución y propicia el pronunciamiento del órgano superior jerárquico ya sea anulando, revocando, o confirmando la decisión cuestionada. Asimismo debe determinar si en ella se han cumplido o no con las formalidades que señala el ordenamiento procesal.

La Nueva ley procesal del Trabajo (Ley N° 29497) establece los plazos para prestar un recurso de apelación, siendo de (5) días hábiles, el mismo que es computable el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación (Art.32°). Los efectos del recurso de apelación pueden ser con efecto suspendido y

sin efecto suspendido.

C.- El recurso de casación

El recurso de casación es un recurso extraordinario, ya que tiene como fin revisar las resoluciones que emiten las Salas Civiles para verificar si en ellas se han aplicado o no correctamente las normas positivas en materia civil.

A demás, los motivos para acceder a su procedencia son adicionales a las exigencias formales que se prescriben para la interposición de cualquier otro recurso. Es la corte Suprema de Justicia la que se pronuncia a lo solicitado.

D.- El recurso de queja

El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación (antes también procedía en el caso de la casación). También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinta al solicitado.

Este recurso se formula de manera exclusiva cuando existe denegatoria de otros recursos, o es concedida pero no de la forma que fue solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 401 a 405 del c la norma procesal citada.

2.2.1.15.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró FUNDADA EN PARTE la demanda de fojas 51/68, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, por consiguiente ORDENO que la entidad demandada R cumpla con abonar a favor del demandante W, la suma de S/30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 nuevos soles), por concepto de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia, con costos y sin

costas, de conformidad con el artículo 413 del Código Procesal Civil.

Es así que el Décimo Tercer Juzgado de Especializado de Trabajo Permanente de Lima, a través de la resolución número cuatro, expedida el 23 de diciembre del 2014, concedió el recurso impugnatorio de apelación CON EFECTO SUSPENSIVO contra la resolución número tres (sentencia), expedida el día 10 de noviembre del 2014, interpuesta por el demandado.

El Décimo Tercer Juzgado de Especializado de Trabajo Permanente también resolvió elevar los actuados al superior de grado conforme a las atribuciones. (Expediente N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

De la revisión de las sentencias de nuestra investigación, al respecto de la pretensión, se pronunciaron en ambas sentencias sobre: el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios sociales (Expediente N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.2.2. Ubicación de beneficios sociales en las ramas del derecho

Como es conocido en la actualidad en el Perú no existe una ley única de trabajo, por el contrario, existe varias normas que rigen las relaciones laborales, los Beneficios sociales se ubican en la rama del derecho privado, en específico en la normativa laboral.

2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

A) Beneficios sociales

Nuestra Carta Magna establece que la remuneración y el pago de beneficios sociales del trabajador tienen prioridad por encima de cualquier otra obligación del

empleador, garantizando los derechos del empleado. (Art 24 de Constitución de 1993).

Las pretensiones incluidas en el caso de estudio son:

- **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, regulado por el Decreto Legislativo N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y expresamente previsto en el T.U.O. de dicha ley (D.S. N° 001-97-TR y su reglamento D.S. N° 004-97-TR);
- **Vacaciones**, regulado por el Decreto Legislativo N° 713 Ley de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada;
- **Gratificaciones**, regulado por la Ley N° 27735 Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.

2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: El pago de beneficios sociales.

2.2.2.4.1. El trabajo

2.2.2.4.1.1. Etimología

Haro (2010) nos dice que la palabra trabajo:

Proviene del latín *tripalium*, que era en los tiempos antiguos un instrumento de tortura y que textualmente significa “tres palos”. Su término equivalente, “labor”, proviene del griego *labeo*, que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso. En la etimología moderna, el trabajo es una actividad humana consciente, libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución económica que va a permitir a quien trabaja satisfacer sus necesidades.

2.2.2.4.1.2. Concepto

Arévalo (2007) citando a García define al trabajo:

Como una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y contiene un valor del que antes carecía,

a la materia a que aplica su actividad; así también se precisa como la actividad creadora y productiva del hombre es arrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual.

En el expediente N° 008-2005- PI/TC el Tribunal Constitucional en el fundamento N° 18 de la sentencia define:

“...La aplicación del ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. Esto implica la acción del hombre con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc...”.

2.2.2.4.1.3. El trabajador

Valderrama (2018), el trabajador es una persona natural a diferencia del empleador que puede ser también una persona jurídica, debe ejecutar la prestación comprometida de manera directa y que por ello tiene derecho a una contraprestación que se llama remuneración, sueldo o salario.

2.2.2.4.1.4 El empleador

El empleador puede ser una persona natural o jurídica, que genera empleo a una o más personas, en razón de la subordinación, tiene las siguientes facultades:

- **De dirección**, es aquella facultad que tiene el empleador de dirigir, reglamentar y planificar las labores en la empresa o negocio.
- **De fiscalización**, el empleador tiene la posibilidad de controlar y vigilar las actividades que realiza el trabajador relacionadas con el objeto de la prestación del contrato de trabajo.
- **De sancionar**, el empleador tiene la facultad de sancionar al trabajador, dentro de los límites de la racionalidad, cualquier infracción de las obligaciones que tenga a su cargo, las sanciones que puede imponer son: las amonestaciones que pueden ser verbales o escritas, la suspensión de la relación laboral sin goce de haber y el despido en el caso de faltas graves.

2.2.2.4.1.5. Derecho del trabajo

Para Gomes que toma a Durand (2015), este derecho contempla las relaciones jurídicas que nacen a consecuencia de un trabajo subordinado y realizado a favor de otro. Estas constataciones determinan que el objeto del derecho del trabajo esté vinculado con la labor ajena, desarrollado por un trabajo ejecutado bajo dependencia a favor de un empleador, mediando una remuneración.

En su Art 22° nuestra Constitución Política establece: “El trabajo es un deber y un derecho. Es en base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

2.2.2.4.1.5.1 Principios del Derecho del Trabajo

Para Gomez (2015) indica “que existen dentro de nuestra materia principios generales del derecho de trabajo cuya misión es llenar los vacíos o launas legales, sirviendo de pauta para que el propósito sea posible orientando o interpretando su letra”.

Los principios que rigen el Derecho al Trabajo establecidos en el marco normativo laboral son:

A) Irrenunciabilidad de derechos

Según Guillermo BOZA (2011) “El principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado, aún contra su voluntad, derechos que le concede el ordenamiento jurídico”.

Nuestra Constitución reconoce este principio en el inciso 2) del artículo 26, buscando evitar abusos de parte del lado más fuerte de la relación laboral, de quien depende económicamente la parte más débil- el empleado.

Casación N° 1696-2012 – La Libertad

Si bien una de las características de los derechos laborales es su irrenunciabilidad, ello no implica otorgarles la condición de imprescriptibles, ya que el transcurso del

tiempo, como sustento para extinguir relaciones obligacionales pendiente de pago, en virtud a que su titular no ejercitó los mecanismos necesarios para lograr su efectivización, obedece a un valor que importa, ya no sólo a los sujetos de la relación jurídico obligacional, sino a la sociedad en su conjunto, pues éste refuerza el valor de la seguridad jurídica, en tanto despeja toda este de duda acerca de la exigibilidad de un derecho a lo largo de los años, sancionando al accionante 26 que dejó transcurrir un determinado plazo sin reclamar el pago de su derecho, con la neutralización de su facultad de reclamarlo judicialmente, que convierte la obligación en una de carácter natural o moral, es decir, no exigible judicialmente.

B) Primacía de la Realidad

Lo primero que debe primar es la Realidad por encima de los documentos consignados en el proceso laboral, aun cuando se intente demostrar de manera formal lo contrario.

Casación Laboral N°7647-2014 – Tacna

En este caso la demandante inicia la prestación de servicios sin suscribir contrato alguno, sino hasta después de dos meses, ello torna automáticamente a la relación laboral en una de tiempo indeterminado; considerando además que, en el presente caso, el contrato modal de suplencia se encuentra además desnaturalizado pues la demandante suple a un trabajador estable de la entidad demandada, empero realiza funciones distintas a las que realizaba aquél y en una dependencia diferente, lo cual es notoria distorsiona los alcances del contrato de suplencia.

C) Principio protector

Este principio establece búsqueda de la defensa la parte más débil del contrato – el empleado, este a su vez abarca algunos sub principios:

- a. Induvio prooperario (La duda favorece al trabajador)** Este principio se encuentra establecido en el Art 26, numeral 3 de nuestra Carta Magna, que dice: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
...interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el

sentido de la norma”.

Este principio es vital para resoluciones judiciales y administrativas, donde se establece frente a dudas o conflicto de leyes, esta debe favorecer al trabajador.

- b. La norma más beneficiosa o más favorable al trabajador.** Establece que las autoridades administrativas y judiciales frente a la existencia de varias normas y leyes aplicables a determinado caso laboral deben aplicar la más favorable al trabajador.
- c. La condición más beneficiosa para el trabajador.** Que cautela las condiciones laborales más favorables al trabajador.

D) Principio de Buena Fe

Entendido al aspecto que el empleador, sus representantes y los trabajadores deben obrar de buena fe, evitando en todas las circunstancias generar algún daño moral o material, procurando en todos sus actos cumplir con las prestaciones establecidas en el contrato de trabajo.

E) Igualdad de oportunidades sin discriminación

Consiste en la prohibición de cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basados en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

2.2.2.4.2. El contrato de trabajo

2.2.2.4.2.1. Concepto

Valderrama (2018) recoge del expediente N° 04755-2007-PA/TCE la acepción de “Contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud del Cual el trabajador se obliga a prestar servicios al empleador de manera personal y directa a cambio de una remuneración. El vínculo de subordinación Jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente cualquier infracción e incumplimiento

de las obligaciones a cargo del trabajador”

Gómez (2015) propone la definición “el contrato de trabajo es el convenio elevado a la protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental”. (p. 90)

2.2.2.4.2.2. Elementos

Tarazona (2018) define como los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo los siguientes:

A. Prestación personal de servicios

El objeto del contrato de trabajo es la actividad prestada por un trabajador determinado, la Ley de producción y Competencia Laboral establece que los servicios por ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

B. Remuneración

Tarazona (2018), en el caso de los contratos de trabajo, esta retribución recibe el nombre de remuneración y debe cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Productividad y Competencia Laboral, en la cual señala que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación siempre que sea de libre disposición. (p.15).

La remuneración Mínima Vital está regulado por el estado, en la actualidad se ha establecido que el monto es de novecientos treinta nuevos soles (S/ 930.00), que esta regulado en nuestra Constitución Política en el Art N° 24.

C. Subordinación

Valderrama (2018), “se puede definir la subordinación como aquel vínculo Jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo, confiriéndole además la potestad de conducirla”.

Toyama (2011), “la subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distinto entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios. De este modo la subordinación o dependencia consiste en el sometimiento al trabajador al poder organización y disciplina del empresario”.

2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral

Nuestro marco normativo laboral establece las clases de contratos de trabajo, la cual clasifican en tres rubros:

- **A plazo indeterminado**
- **Los contratos de trabajo sujetos a modalidad**, son los que tiene fecha de inicio y una fecha de culminación, considerándose a los siguientes: De naturaleza temporal son: Contrato por inicio de actividad, Contrato por Necesidad de Mercado y Contrato por reconversión empresarial.
De Naturaleza Accidental son: Contrato ocasional, Contrato de suplencia y Contrato de emergencia.
- **Contrato de Trabajo en régimen de Tiempo Parcial**, se puede establecer por obra o servicio y son: Contrato para obra determinada o servicio específico, Intermitente y De temporada. (Valderrama 2018).

2.2.2.4.2.4. Extinción de Contrato de Trabajo

2.2.2.4.2.4.1 Concepto

Gómez (2015) establece la definición “el contrato de trabajo es un convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también

a idéntica protección fundamental”.

Se puede definir como el acto de disolución del vínculo laboral entre el empleado y empleador, cesando definitivamente los derechos y obligaciones de ambas partes.

2.2.2.4.2.4.2. Causas de extinción

Valderrama (2018) citando el artículo 16° del Decreto Legislativo N° 728:

Las Causas personalísimas de extinción del contrato de trabajo

- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrado bajo modalidad.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.

La extinción del contrato por contingencias personales de las partes.

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.

2.2.2.4.3. Remuneración

2.2.2.4.3.1 Aspectos conceptuales

La Ley de Productividad y Competencia Laboral, señala que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación siempre que sea de libre disposición.

2.2.2.4.3.2. Características

Podríamos establecer algunas características especiales de las remuneraciones, destacando:

- Contraprestación, es el pago por la retribución del servicio prestado al empleador.
- De libre disposición,
- De ser pagada en dinero,
- Son intangibles

- Son inembargables
- Tiene Carácter preferencial o prevalencia.

2.2.2.4.3.3. Regulación

Nuestra Carta Magna indica que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Art 24°). Este artículo establece de manera clara el derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa, equitativa y a una remuneración suficiente. A su vez describe de manera tacita que “el pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del trabajador”.

2.2.2.4.4 El despido

2.2.2.4.4.1 Concepto

Gómez (2015) el despido constituye un acto jurídico unilateral, reservado exclusivamente al empleador o quine fehacientemente haga sus veces y ejecutado sobre la base de su poder discrecional. Asimismo, es un acto causal por antonomasia, el que debe hallarse debidamente tipificado como causa grave de despido para que sus efectos se den plenamente.

Se puede establecer de manera expresa que el despido al cese o extensión del contrato laboral, por decisión expresa e unilateral del empresario.

2.2.2.4.4.2. Clasificación

Valderrama (2018) describe que en nuestro país se establece tres tipos de causas para disolver el vínculo laboral, como son:

2.2.2.4.4.2.1 Despido Legal

El convenio N° 158 de la OIT reconoce en su Art N° 4 que “no se pondrá termino a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

La ley de Productividad y Competencia Laboral, permite que el individuo se ampare en dos tipos de justificaciones:

Relacionada con la Capacidad del trabajador, entre ellas tenemos:

- El detrimento de la facultad física, o mental, o la ineptitud sobrevenida.
- El rendimiento deficiente de sus labores.
- La negativa injustificada para someterse a examen médico, o cumplir con las medidas profilácticas o curativas para evitar enfermedades o accidentes. (DS. N° 003-97-TR: art 23, DS. N° 001-96-TR: art 33 y 34)

Relacionada con la Conducta del trabajador, considera los siguientes supuestos:

- La comisión de falta grave, según las causales previstas en la ley.
- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador. (DS. N° 003-97-TR: art 24 inc. a), DS. N° 001-96-TR: art 35 y 40)

2.2.2.4.4.2.2. Despido Nulo

Como señala el especialista Arce referenciado por Quispe: “no estamos frente a un tipo específico de despido en cuanto a su realización fáctica, sino en cuanto a su resultado lesivo”.

Se puede establecer, en definitiva, que la acepción peruana de despido nulo no es la decisión de extinguir unilateralmente del empleador sino, por el contrario la validez del efecto o resultado que provoca con ello.

Pleno Jurisdiccional Laboral 1997: Tema N° 7 “En los procesos en que se ventile la nulidad del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real motivo el despido”.

2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario

Lo normado se aproxima a lo se indica en la doctrina, a lo que se puede acotar que el despido arbitrario es aquel que lo realiza el empleador sin que este por medio una causa justa. Ante su ocurrencia el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario que consiste en el pago de una remuneración y media por cada año de servicios prestados con un tope de 12 remuneraciones.

2.2.2.5. Beneficios Sociales

2.2.2.5.1. Concepto

Plades (2010) en conferencia sindical de “Calculo de Beneficios Sociales” conceptualizo:

“Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal”.

2.2.2.5.2. Beneficios Sociales, Indemnización y otros beneficios

2.2.2.5.2.1. Beneficios Sociales Remunerativos

Se puede establecer entre los beneficios laborales de carácter remunerativo los siguientes:

2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones

2.2.2.5.2.1.1.1. Concepto

Valderrama (2018) manifiesta “con relación a la aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio, sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes. Las gratificaciones constituyen un beneficio social que es otorga dos veces año y que justamente por coincidencia con las fechas, es que se denominan gratificaciones por fiestas patrias y navidad”.

2.2.2.5.2.1.1.2. Requisitos para percibir gratificaciones

Tarazona (2018) describe “para tener derecho a las gratificaciones es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad de corresponder percibir el beneficio (15 de julio y 15 de diciembre, según el caso). Excepcionalmente, se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- El descanso vacacional
- La licencia con goce de remuneraciones
- Los descansos y licencias establecidos por normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- El descanso por accidentes de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- Aquellos que sean considerados por ley expresa como laborados para todo efecto legal”.

La base normativa que regula el pago de gratificaciones es la ley N° 27735 en Art N° 06 y D.S N° 005-2002-TR en Art N° 2.

2.2.2.5.2.1.1.3 Derecho de percibir gratificaciones

Tarazona (2018) menciona “Las gratificaciones favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios. En este sentido, tendrán derecho a percibirlos todos los trabajadores contratados a plazo indeterminado, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). También tienen derecho los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Contrariamente se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio con los cuales no existe vínculo

laboral”

2.2.2.5.2.1.1.4. Gratificaciones truncas

Valderrama (2018), “los trabajadores que no tengan relación laboral al 15 de julio o al 15 de diciembre, pero hubieran laborado un mes calendario completo en el semestre correspondiente, tendrán derecho a percibir vacaciones respectivas en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados en el periodo que corresponda (enero- junio y julio-diciembre).la remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. Esta remuneración se pagará conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese”. Con base normativa Ley N° 27735: Art 7° y el D.S. N°005-2002-TR: Art 5°.

2.2.2.5.2.1.1.5. Liquidación de las gratificaciones en el caso de estudio

A la revisión de la primera sentencia, que fue establecida por el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, emitida en fecha 10 de noviembre 2014, se estableció la liquidación de las gratificaciones otorgada al demandante por los años 1999 al 2008 en la suma de DIECISEIS MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES CON 33/100 NUEVOS SOLES (S/ 16, 433.33), la misma que la parte demandada apelo.

En sentencia de segunda instancia, por intermedio de la Tercera Sala Laboral de Lima, se resolvió otorgar a la demandante confirmar el monto de DICESISEIS MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES CON 33/100 NUEVOS SOLES (S/ 16, 433.33) (Exp. N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.2.5.2.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)

2.2.2.5.2.1.2.1. Concepto

Jose Gorelli (2014) señala que por vacaciones nos referimos al derecho contractual de todo trabajador, consistente en la interrupción anual de la prestación de trabajo con carácter retribuido durante un tiempo prolongado, cuya duración se concreta en función del período de trabajo efectivo desarrollado dentro del lapso anual, todo ello

con el objetivo tanto de facilitar un período de tiempo de descanso para permitir la recuperación física y psíquica del trabajador, como que pueda disfrutar de períodos de ocio y esparcimiento.

2.2.2.5.2.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Valderrama (2018) menciona que para que el trabajador adquiriera el derecho al descanso vacacional, tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Jornada ordinaria mínima: tiene derecho a un descanso el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas.
- Año Continuo de Labor, el trabajador debe cumplir un año completo de servicios
- Record vacacional, Si el trabajador cumple una jornada ordinaria semanal de seis (6) días, tendrá que haber acumulado por lo menos 260 días dentro del año de servicios. Si el trabajador cumple una jornada ordinaria semanal de seis (5) días, tendrá que haber acumulado, por lo menos 210 dentro del año de servicios. Si el trabajador labora 4 o 3 días a la semana o su centro de trabajo sufre paralizaciones temporadas autorizadas, los trabajadores tendrán derecho a descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 en dicho periodo. (D. Leg. N° 713 Art 10 y11 y D.S. N°012-92-TR Art 11 y 13).

2.2.2.5.2.1.2.3. Vacaciones Truncas o no gozadas

Valderrama (2018) manifiesta “si el trabajador cesa luego de haber cumplido el año de servicios y el correspondiente record vacacional sin haber disfrutado del respectivo descanso, tendrá derecho al abono del integro de la remuneración vacacional. En el caso de cese sin haber completado un año de servicios este record trunco será compensado a razón de tantos doceavos y treintavos de la remuneración como meses y días computados hubiese laborado respectivamente”.

2.2.2.5.2.1.2.4. Liquidación por vacaciones truncas o no gozadas en el caso en estudio

A la revisión de la primera sentencia emitida por el Décimo Tercer Juzgado

Especializado de Trabajo Permanente de Lima el 10 de noviembre del 2014, se estableció el pago de la liquidación por vacaciones otorgada al demandante como compensación vacacional al periodo 1999-2008 en la suma de TRECE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y DOS CON 22/100 NUEVOS SOLES (S/ 13,672,22), la cual fue apelada.

A la revisión de la segunda sentencia, la Tercera Sala laboral de Lima resolvió CONFIRMAR al demandante el monto por el concepto de vacaciones definitivo de la suma de TRECE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y DOS CON 22/100 NUEVOS SOLES (S/ 13,672.22). (Expediente N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.2.5.2.2. Beneficios sociales no remunerativos

El marco normativo que sostiene el pago de beneficios sociales no remunerativos está determinado por la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo N° 892 que regula el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y el Decreto Supremo N° 009-98-TR que es su reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera

2.2.2.5.2.2.1. Participación laboral: las utilidades

2.2.2.5.2.2.1.1. Concepto

La constitución Política del Perú, reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación. Están comprendidos los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada que presente servicios en empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría tiene derecho a la participación de las utilidades de la empresa.

2.2.2.5.2.2.2. Distribución de utilidades

Valderrama (2018), se encuentran obligadas a la repartición de utilidades las empresas que desarrollaron actividades generadoras de renta de tercera categoría y que cuenten con más de 20 trabajadores.

El porcentaje de las utilidades a distribuir entre los trabajadores se encuentra determinado por la actividad económica que desarrolla la empresa. Dicho porcentaje se aplica sobre la renta anual imponible antes de impuestos, según lo calculado en su declaración jurada anual del impuesto a la Renta.

El porcentaje de la renta se distribuye en función a los días laborados y a las remuneraciones percibidas, siendo distribuido dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento de plazo señalado por las disposiciones legales pertinentes. (D.leg. N° 892. Art 2°).

2.2.2.5.2.2.3. Liquidación de utilidades en el caso de estudio

El demandante no solicitó el pago de las utilidades, debido a que la empresa donde trabaja la demandante no reúne las características para otorgar dicho beneficio.

2.2.2.5.2.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.2.2.5.2.2.3. Concepto

El Art 1° del TUO-CTS-650 expresa que la compensación por tiempo de servicios “tiene la calidad de beneficio social de previsión de los contingentes que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia”. Así reseña la figura jurídica, vemos en primer lugar, que el Estado deja al empleador todo el peso relacionado con la pérdida del empleo de los trabajadores sustrayéndose legalmente de asumir la contingencia producida por este hecho como ocurre en el derecho comparado, pagando la prima por el desempleo. La indemnización por el tiempo de servicio trabajado que surja constituye como un capital que promociona al trabajador y su familia, una posibilidad material para guarnecerse del tiempo difícil que significa hallarse desempleado.

Para Barassi (2010), es un premio a la fidelidad del trabajador por su permanencia ininterrumpida al servicio de la empresa. Afirma que es una suerte de prima a la antigüedad en el centro de trabajo, nombre con el que se le conoce en varios países del mundo.

Para Lyon - Caen (2008) el termino indemnización para calificar este pago es inadecuado; sin embargo, precisa utilizarlo, señalando que se trata de un suplemento salarial que el empleador para al trabajador para la cesación definitiva de la actividad laboral.

2.2.2.5.2.2.3.2. Regulación

Para ser beneficiario del CTS se requiere que haya existido una relación laboral real. Onerosa y subordinada en condición de obrero o de empleado o de cuadro superior sujeto al régimen de la actividad privada o comprendidos dentro de los regímenes especiales de trabajo del (Art. 5° TUO-CTS-650), siempre que la jornada mínima de trabajo sea superior a 4 horas diarias o promediadas semanalmente 20(Art. 12 del Regl. Del TUO-LP-CL-728).

2.2.2.5.2.2.3.3. Contenido del CTS

Conforme al Art. 9° del TUO-CTS-650 serán tomadas en consideración para la remuneración computable “la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

2.2.2.5.2.2.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS

El tiempo de servicio computable es aquel realizado en el interior del país o fuera de él, siempre y cuando el contrato de trabajo se haya suscrito dentro del territorio nacional, se computara por días de trabajo efectivos (Art. 8° del TUO-CTS-650) salvo las excepciones legales o convencionales o usos y costumbres o liberalidad; por tanto, las inactividades laborales por decisión propia del trabajador no formaran parte del record. (Gomez 2012).

2.2.2.5.2.2.3.5 Liquidación de la CTS en el caso de estudio

De la sentencia de primera instancia, dada por el Décimo Tercer Juzgado especializado de Trabajo Permanente en fecha 10 noviembre del 2014, se desprende

la liquidación por compensación por tiempo de servicios otorgado al demandante en el periodo 1999-2008 en la suma de NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHETA Y SIETE CON 62/100 NUEVOS SOLES (S/ 9,287.62), la cual fue apelada.

En segunda instancia En segunda instancia, LA Tercera Sala Laboral de Lima resolvió RETIFICAR LA QUIDACION POR Compensación de Tiempo de Servicios otorgar a la demandante en la suma de NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE CON 62/100 NUEVOS SOLES (S/. 9,287.62). (Expediente N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13).

2.2.2.6. Jurisprudencia

Desnaturalización de Contrato

Casación Laboral N°07-2012 – La Libertad

De otro lado, anótese además que dentro de este mismo nivel – entiéndase jurisprudencia-, ya los juzgados de trabajo en reiteradas oportunidades han declarado la existencia de desnaturalización en casos de uso fraudulento de la contratación civil (incluso en la laboral de carácter modal), evidenciando así un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, en aplicación de los principios laborales anotados en el sexto considerando. En consecuencia, este extremo del recurso deviene en infundado, máxime si, se ha demostrado fehacientemente, conforme la motivación esgrimida por la sentencia de vista objeto del presente recurso, y que es compartida por este Supremo Tribuna, que el demandante antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios, ostentaba respecto de su empleadora Municipalidad Distrital de Casa Grande, en contrato de trabajo a plazo indeterminado, y como tal, había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan, la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo, razón por la cual – además- no podía modificar este status laboral, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector.

Relación Laboral

Expediente N°0719-2010/2° Sala Laboral de Lima – Caso Nelly Crispin sobre

Pago de Beneficios Económicos y otro.

Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios. De lo expuesto, se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

PLENARIO

Pleno Jurisdiccional Laboral 2019 celebrado en Tacna.

Las conclusiones plenarias del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019 fueron las siguientes:

TEMA 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante y daño moral en caso de despido.

Sub tema 1: Otorgamiento y cálculo del lucro cesante en caso de despido.

Postura Ganadora: Primera Postura

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido

al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones.

Sub Tema 2: Otorgamiento y cálculo del daño moral en caso de despido.

Postura Ganadora: Primera Postura

En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Acción: “Facultad de todos los ciudadanos para solicitar a los poderes del Estado que se pronuncien sobre el derecho que ellos alegan” (Ezaine, 1976, p. 10).

Audiencia: “Acto de oír un juez o Tribunal a las partes y testigos para decidir los pleitos y causas. Lugar destinado a celebrar sus sesiones por un Juzgador o un Tribunal” (cf. Enciclopedia Jurídica, 2013: web).

Beneficios Sociales. Para explicar el alcance y contenido de los Beneficios Sociales, en la doctrina se conocen hasta cinco criterios, nos informa Toyama Miyaqusuku", siendo éstos los siguientes:

Criterio restrictivo: Aparece en la ley de Consolidación de Beneficios Sociales (Decreto Legislativo N° 688 de 1991). Según este dispositivo sólo serían beneficios sociales los siguientes:

- El seguro de vida.
- La bonificación por tiempo de servicios y
- La compensación por tiempo de servicios.

Para este criterio estarían excluidas la participación anual de utilidades y demás beneficios sociales.

Criterio amplio: Los beneficios sociales estarían integrados por todo complemento y suplemento percibido por el trabajador, además de la remuneración principal. Ej. Las vacaciones, gratificaciones y otros, constituyen beneficios sociales, además de la remuneración principal.

Criterio diferenciado: Este criterio estaría expresado en el artículo 24° de la Constitución del Estado, que diferencia los beneficios sociales y las remuneraciones, señalando que ambos tienen carácter prioritario en su pago. Este criterio no toma en cuenta que hay beneficios sociales que no son remuneraciones, por ejemplo: la compensación por tiempo de servicios (CTS), como puede verse del artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR Y otros que sí lo son, como la Bonificación por Tiempo de Servicios, según se lee en el Decreto Legislativo W 688.

Criterio excluyente: Este criterio lo encontramos especificado en el. Artículo 1° del D.S. N° 001-97-TR (Texto Único Ordenado de la CTS), al establecer que la CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias del cese, con lo que se estaría afirmando que éste es el único' beneficio social. No obstante debe tenerse en cuenta que el Decreto Legislativo N° 688, reconoce también como Beneficios Sociales al Seguro de Vida y la Bonificación por Tiempo de Servicios.

Criterio legal: Considera que los beneficios sociales son aquellos que tienen origen legal o heterónimo. Este criterio tiene como limitación que excluye a los beneficios sociales provenientes del convenio, costumbre, acto unilateral del empleador o contrato de trabajo.

Bilateral. Porque son dos las partes que concluyen el contrato de trabajo y entre ambas se entran los derechos, obligaciones y responsabilidades que emrgen de su real ejecución.

Contrato. El contrato laboral e la convención por la cual una persona se compromete a disponer su actividad en favor de otra y se coloca bajo su subordinación de esta a cambio de una retribución. (Durand 1984).

Derechos fundamentales. Marco normativo básico que establece facultades y libertades que son garantizadas jurídicamente, la Constitución reconoce estos derechos a todas las ciudadanas de un país.

Doctrina. La doctrina constituye la opinión más o menos coherente de autores renombrados sobre la materia (opinio juris), que sirven de guía para el esclarecimiento de posiciones legales y jurisprudenciales que importan al Derecho del Trabajo

Equidad. La ley abarca a todo el universo de personas dentro de las creencias de que es justa; empero, en su aplicación práctica va a merecer una adecuación que el juzgador va a ser en función de la casuística. (De la Cueva, op. Cit., p427)

Jurisprudencia. Del latim *iurisprudentia* (ciencia del derecho), la jurisprudencia designa la calidad de ciertos hechos jurídicos establecidos por prácticas constantes de quienes administran justicia, es una cierta forma de costumbre para juzgar hechos análogos, de suerte que exista una suerte de predictibilidad de los asuntos judiciales que se someten a los juzgadores para tener justamente similares fuentes del derecho (Gomez 2012).

Juez. Es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y las demás normas jurídicas. (Enciclopedia Jurídica, 2016)

Para Hunter (2010), señaló que: Los poderes del juez civil están en íntima conexión con el fin que se proponga del proceso civil; no obstante, la intensidad de esos poderes siempre es posible situarla en una escala, donde algunos sistemas preferirán una mayor participación del juez en la actividad procesal, mientras otros lo reducirán a lo estrictamente necesario aun cuando tienen identidad de fines

La prueba. La prueba tendrá como objeto los hechos que guarden relación con la tutela judicial que se pretenda obtener. Es decir, con la prueba se intenta demostrar la veracidad de un hecho relacionado con la finalidad con la que se demanda o se defiende el demandado. Asimismo, podrán ser objeto de prueba la costumbre y el derecho extranjero. (Enciclopedia Jurídica, 2016).

La sentencia. La sentencia judicial, por lo tanto, le da la razón o admite el derecho de alguna de las partes en litigio La sentencia consta de una sección expositiva (donde se mencionan las partes que intervienen, sus abogados, los antecedentes, etc.), una considerativa (que menciona los fundamentos de derecho y también de hecho) y una resolutive (la propia decisión del juez o tribunal). (Pérez y Gardey, 2010)

La locación de servicios. Lo ha definido el Art. 1764 del Código Civil, la relación contractual tiene por objeto que el “locador se obliga *sin estar subordinado* al

comitente a prestar servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”. La autonomía en el trabajo es lo que identifica la prestación personal en esta forma contractual de trabajo, autonomía que puede permitirse, incluso al locador, ejecutar la labor encomendada en compañía de terceros (Art. 1766 del C.C), sustrayéndose de este modo el carácter *intuitu personae* que identifica al contrato subordinado. (Gomez 2012).

Reglamento. Los reglamentos procuran, a su vez, desmenuzar la ley que, sin modificar su esencia, logran esclarecerla para cada uso particular, dependiendo de la orientación que se pretende acordar. En materia laboral más que en ninguna otra disciplina jurídica, el reglamento está presente por su propia dinámica, y casi siempre dicho rol descansa en manos del poder ejecutivo. (Gomes 2012).

Subordinado. Circunstancia que lo distingue de actividades independientes o autónomas. El trabajador por el contrato de trabajo, se coloca bajo las órdenes del empleador, quien, sobre la base de los poderes de dirección, de organización y disciplinario (Art. 9° del TUO-LP-CL-728), le dirá de qué manera habrá de ejecutarse dicho contrato dentro o fuera de la empresa, dentro de la jornada de trabajo y mientras subsista la relación laboral.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, 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°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima, ambos son de rango muy alta, respectivamente.

3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en el expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en el expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (Mixta).

Cuantitativa: La investigación nació con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guió el estudio fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

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

4.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

Exploratorio: Porque la formulación del objetivo evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orientó a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

Descriptivo: Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir

el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

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

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

4.2. Diseño de investigación: no experimental, retrospectivo, transversal.

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 & Batista, 2010).

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

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

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

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

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 quién o a quiénes 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 Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

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

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 fueron: el expediente N° 10363-2014-0-1801-JR-LA-13, sobre la materia de pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario laboral, perteneciente a los archivos del Trece Juzgado especializado de Trabajo Permanente, del Distrito Judicial del Lima.

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

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 fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

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

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

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

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

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

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

complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

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

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

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

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

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

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 Gonzáles (2008).

3.6.1. De la recolección de datos

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

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

Acto seguido, el investigador empoderado de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los

objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS, EN EL EXPEDIENTE N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2020.

G/ E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
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°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial Lima; ¿Lima 2020?	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°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial de Lima - Lima 2020.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2020, son de rango muy alta, respectivamente.
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de las sentencias de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

<p>¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?</p>	<p>2. Determinar la calidad de las sentencias de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado</p>	<p>2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>
--	--	--

4.8. Principios éticos

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

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

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

		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1, evidencia revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

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						39	
										[7 - 8]							Alta
		Postura de las partes								[5 - 6]							Mediana
							X			[3 - 4]							Baja
										[1 - 2]							Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta							
							X			[13 - 16]							Alta
		Motivación del								[9- 12]							Mediana
							X			[5 - 8]							Baja

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6. de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la **calidad de la sentencia de segunda instancia** sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta, respectivamente

5.2 Análisis de los resultados

Los resultados de la presente investigación revelan que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios, en el expediente N° 10363-2014-0-1801-JP-LA-13, que pertenece al distrito Judicial de Lima, fueron de rango Muy Alta y Muy Alta, respectivamente, en relación a la aplicación de los parámetros normativos aplicados en la presente investigación (Cuadros 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Se ha determinado que la Calidad de la Sentencia fue de rango muy Alta, siguiendo los parámetros normativos establecidos en la presente investigación: Se deja establecido en el expediente de estudio, cuya sentencia fue emitida por el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima (Observar cuadro N° 1).

Para determinar la Calidad de la Sentencia de primera instancia se realizó en análisis exhaustivo de la parte expositiva, considerativa y resolutive del expediente judicial de estudio, que en los tres casos fue de rango Muy Alto. (Observar cuadros 5.1, 5.2 y 5.3 en Anexo N° 5).

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. En nuestra investigación se puso énfasis en dos partes la Introducción y las posturas de las partes (Cuadro 5.1).

En La introducción: tuvo una calidad muy alta, pues se encontraron los parámetros establecidos: el encabezamiento, el asunto, la claridad, la individualización de las partes y los aspectos del proceso.

De la postura de las partes: se determinó de rango Muy Alto, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alto porque se evidencio los parámetros previstos de: Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, con los fundamentos facticos expuestos por las partes, con la claridad, con la pretensión del demandado, con los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.

2. la Calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Los resultados denotan que la calidad de la motivación de los hechos y la calidad de motivación del derecho fueron de rango muy alto respectivamente (Observar Cuadro 5.2).

De la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, la fiabilidad de las pruebas, la claridad, la valoración conjunta, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

De la motivación del derecho, se determinó que el juez al emitir su resolución tubo en consideración, las normas en materia laboral que correspondió de acuerdo con los hechos establecidos en la pretensión de la demanda, respetando en todo el proceso los derechos fundamentales de las partes, estableció una correlación entre las los hechos ocurridos y las normas que sostiene su decisión de manera clara y con razones que buscan interpretar las normas aplicadas. Cumpliendo con los 5 parámetros previstos.

Los fundamentos de derecho son el marco jurídico, jurisprudencia o doctrinario que da sustento legal sobre las decisiones adoptadas en una sentencia.

Los fundamentos de hecho son todos los medios probatorios presentados por las partes de un proceso que sirve de argumento a su pretensión planteado en un proceso judicial.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Esta conclusión se determinó al evaluar la resolución judicial donde se ponencia la Claridad, la existencia del principio de congruencia y la descripción detallada de la decisión, que a la conclusión final es de rango muy alta y muy alta respectivamente(Observar Cuadro 5.3).

Al aplicar el principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: la resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas, la resolución estableció solo las pretensiones ejercitadas en aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia, la claridad; mientras que no se

evidencio correspondencia (relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente).

A su vez, en la **descripción de la decisión** se encontraron los cinco parámetros previstos: Se evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, se evidencia que la parte demanda debe cumplir en parte con la pretensión planteada (el derecho al reclamo o la exoneración de una obligación), menciona de manera tácita y clara a quien le corresponde el pago de costos y costas del proceso.

Se puede afirmar que a la revisión de la descripción de la revisión se ha logrado garantizar en la sentencia de primera instancia la tutela jurisdiccional efectiva, pues a la lectura de la sentencia se observa “claridad”, de fácil entendimiento, no exagera en el uso de términos extremadamente técnicos y jurídicos, expresando de manera clara la decisión a cumplir de la pretensión planteada.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Tercera sala Laboral, perteneciente al Distrito Judicial de Lima (Cuadro 5.4).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (observar los Cuadros 5.4, 5.5 y 5.6)

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango Alto. Dicha conclusión se determinó con énfasis en la introducción y las posturas de las partes, que fueron de rango alto y muy alto respectivamente (Observar Cuadro 5,4).

De la revisión de **la introducción**, se determinaron los 4 parámetros previstos: El

encabezamiento NO, si evidenciándose el asunto, la individualización de las partes, la claridad y los aspectos del proceso.

A su vez, en **la postura de las partes**, se determinó los 5 parámetros previstos: El objeto de la impugnación evidenciándose la pretensión de quien formula la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la impugnación, la Claridad y evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango Muy Alta. Nuestra aseveración se terminó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que resulto de rango muy alta respectivamente (observar Cuadro 5.5).

A la revisión de **la motivación de los hechos**, se establecieron los 5 parámetros previstos: las razones que evidencian la selección de los hechos probados, la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, la claridad y las razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta.

A su vez, en la motivación de derecho, se apreciaron los 5 parámetros previstos: determinaron las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, a interpretar las normas aplicadas, a respetar los derechos fundamentales, con claridad y respaldado con normas que justifican la decisión.

6. Respecto a la claridad de su parte resolutive fue de rango Alta. Ello se estableció con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy Alta, respectivamente (Observar Cuadro 5.6)

En la aplicación del **principio de congruencia**, se pudo determinar correspondencia con la parte expositiva y considerativa, la resolución de segunda instancia resolvió todas las pretensiones planteadas por el demandado al apelar la primera resolución, su resolución se enfocó, con claridad y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, no encontrándose. Encontrándose los 5 parámetros establecidos en la investigación.

A su vez, en **la descripción de la decisión** se determinó los 5 parámetros: Encontrándose en la sentencia la mención expresa de lo que se decide u ordena, mención expresa y clara a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada (derecho reclamado), la Claridad y la mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (en algunos casos la exoneración).

VI. CONCLUSIONES

De la revisión del expediente N° N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del Distrito Judicial de Lima, sobre pago de Beneficios Sociales y/o otros beneficios, se concluyó que las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango Muy Alta y Muy Alta respectivamente, conforme a los valores normativos, de aplicación doctrinaria y jurisprudencia en materia laboral, como se deja establecido en los cuadros 1 y 2 respectivamente.

Respecto a la sentencia de primera instancia

Su calidad, fue de rango muy alta, en aplicación de los parámetros normativos establecidos en la presente investigación; esta sentencia fue emitida por el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo permanente de Lima (cuadro 1).

Fue emitida por el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente Juzgado de Lima, donde se resolvió: PRIMERO.- Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda de fojas 51/68, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, por consiguiente ORDENO que la entidad demandada R N I E C cumpla con abonar a favor del demandante W R C P, la suma de S/30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 nuevos soles), por concepto de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia, con costos y sin costas, de conformidad con el artículo 413 del Código Procesal Civil. SEGUNDO.- Declarando INFUNDADO el extremo referido al pago de indemnización por retención indebida de CTS.

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 5.1), porque se encontraron los 5 parámetros normativos establecidos en la presente investigación en ambos indicadores a evaluar.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación

de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 5.2), pues a la revisión de los considerandos se encontró establecido los 5 parámetros normativos de nuestra investigación. Tanto de la revisión de la motivación de hechos y motivación de derecho se encuentra claramente estableció la infracción al derecho que asiste al empleador y el marco jurídico laboral que permite garantizar el desarrollo de un proceso justo.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 5.3). Pues en principio se dio resolución a todas las pretensiones planteadas, hay una clara línea de desarrollo y congruencia entre la parte expositiva y considerativa, de manera que dicha resolución cumple con los lineamientos normativos de in debido proceso laboral.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

A la revisión de la Calidad de la sentencia de Segunda Instancia se determinó que fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos previstos en nuestra investigación (cuadro 2).

Fue emitida por el Tercera Sala Laboral de Lima, donde se resolvió: CONFIRMAR la Sentencia N° 353-2014-13°JELPL de fecha 10 de noviembre de 2014 el extremo que declara Fundada en parte la demanda de fojas 51 a 68, reconcomiéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008 y ordenaron que la demandada cumpla con abonar la suma de S/.30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 soles), por el concepto de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales; y por concepto de compensación por tiempo de servicio la cantidad de S/9,287.62 Soles (Nueve mil doscientos ochenta y siete con 62/100 soles) se debe constituir en depositar, más los intereses financieros, con costos y sin costas.

CONFIRMAR la sentencia, en el extremo que declara infundado el pago de la indemnización por retención indebida de CTS, En los seguidos por W R C P contra el R N I E C, sobre desnaturalización de contratos, y pago de beneficios sociales; y de los DEVOLVIERON al Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 5.4), cumplió con establecer cuatro de los 4 parámetros normativos establecidos en nuestra investigación, donde no se encontró un encabezamiento, se evidencia de manera clara la pretensión de la impugnación a la primera sentencia.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5.5), se deja claramente establecidos la motivación de los hechos, materia de pretensión de la impugnación, la fiabilidad de las pruebas. De la aplicación de las normas estas se encuentran correctamente aplicadas en relación a los hechos y pretensiones del proceso.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 5.6), se evidencia de manera correcta la correspondencia entre las partes expositiva, considerativa, se resuelve todas las pretensiones planteadas en el recurso impugnatorio.

Se concluye al cierre de la presente investigación sobre la descripción de la decisión fue de rango muy alta, porque se encontraron los 5 parámetros normativos previstos en nuestra investigación, se expresa de manera clara lo que se decide y quien le corresponde cumplir la pretensión planteada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. Lima: Editorial San Marcos.
- Ángel, M (s/f). *Programa desarrollado de la materia procesal civil y comercial*. Buenos Aires: Editorial Estudio SA.
- Anónimo. (s.f.). *¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad*. [en línea]. En, portal qué aprendemos hoy.com. Recuperado de: <http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-calidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/>
- Arévalo, J (2007). *Causas y extinción del contrato de trabajo*. Lima: Editorial Grijley.
- Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas (APICJ), (2010). *Teoría General del Proceso*. Lima: Ediciones legales.
- Ávalos, O. (2016). *Estudios y análisis críticos de la Ley 29497*. Lima: Jurista Editores.
- Ávalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral*. Lima: Jurista Editores.
- Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso*. (8va Ed.), Lima: EDDILI
- Azula, J. (2008). *Manual de Derecho Procesal civil, Teoría General del proceso Tomo I*. Librería Temis, Bogotá.
- Baena del Alcázar, M. (2009) *Administración de Justicia*. España, Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/A/administraciondejus-ticia.htm>Baena del Alcázar, M.
- Belmont, J. (2017). *Los derechos Huiamnos Laborales*. Mexico. H.R. Astorza.
- Burgos, J. (2010). *La Administración de Justicia en la España del XXI (Ultimas Reformas)*.

Recuperado de:

http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true

Boza, F. (1998). *Derecho Individual del Trabajo*. (Tomo I). Lima: Ed. Rodhas.

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

Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (25ta Ed.). Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. (16ta Ed.) Buenos Aires. Editorial Heliasta.

Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ta Ed.) Lima. Editorial RODHAS.

Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17ma. Ed.). Lima: RODHAS

Castillo, J.; Luján, T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: ARA Editores.

Castillo, M., y Sánchez, E., (2010). *Manual De Derecho Procesal Civil*. Lima-Perú: Jurista Editores E. I. R. L.

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.

Chanamé, R. (2011). *Comentarios a la Constitución* (7ma. Ed.) Lima: Editorial Jurista Editores.

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/001287/2822/001287201304240>

[50221.pdf](#)

Carrión, L. (2007) *Tratado de Derecho Procesal Civil. T. II*. 2da. Edición. Editorial: GRIJLEY: Lima

Casación N° 2007-T-07-F- LAMBAYEQUE.11/11.97

Casación N° 1696-2012 – La Libertad

Casación Laboral N°07-2012 – La Libertad

Casación Laboral N°7647-2014 – Tacna

Casación Laboral N°0719-2010/2° Sala Laboral de Lima – sobre Pago de Beneficios Económicos y otro.

Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado de:

<http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.

Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tirant lo blach.

Comisión Investigadora Región Áncash. *Informe Final sobre Presuntas Irregularidades y Actos de Corrupción en la Región Áncash*. Congreso de la República. Recuperado de: <http://www.docfoc.com/informe-final-comision-ancash>

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

Definiciones, (2011). *Concepto de Normatividad*. Recuperado de: <http://www.definicionesde.com/e/normatividad/>.

De la Cueva, M. (1975). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (3era Edición). México: Ed. Porrúa. T.I, p. 297.

Diccionario de la lengua española (s.f.) Calidad. [en línea]. En wordreference. Recuperado

de: <http://www.wordreference.com/definicion/calidad>

Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal wordreference.

Recuperado de:

<http://www.wordreference.com/definicion/inherentes>

Diccionario de la lengua española. (s.f.) Rango. [en línea]. En portal wordreference.

Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/rango>

Enciclopedia Jurídica (2014). *Audiencias*. Diccionario Jurídico de Derecho. Recuperado de:

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/audiencia/audiencia.htm>

Enrique, L. (2011). *¿Qué le pasa a la justicia en España?* Recuperado de <http://www.tiempodehoy.com/espana/que-le-pasa-a-la-justicia-en-espana>.

Expansión Revista Económica Virtual de España (2015) Unidad Editorial Información Económica S.L. Recuperado de:

<http://www.expansion.com/2014/11/25/juridico/1416938044.html> (02.08.2016)

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

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

Gonzales, C. (2011). *Derecho Laboral general*. Lima- Perú: Ediciones caballero Bustamante.

Gonzales, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil. Derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es.

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

- Gómez, F (2015). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima- Peru: Editorial San Marcos. Cuarta edición.
- Haro, J. (2010), *Derecho Individual del Trabajo*. Lima.
- Haro, J. (2012). *Derecho laboral en la Administración Pública* (2da. Ed.). Lima: Ediciones Legales.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- IPSOS Apoyo (2015). *VIII Encuesta Nacional sobre percepciones de la Corrupción en el Perú*. Lima, Perú: Autor, PROETICA, CLL, SIN, CAN.
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edic)*. Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Jurista Editores. (Ed.). (2011, Junio). *Código Civil*. PP. 31-452. Lima, Perú: Autor.
- Legis (2013). *Régimen Laboral Peruano*. Legis Editores S.A. Lima. Perú.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), recuperado de: <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapj.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>
- Ley N° 27584 (2011). Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. (Comentado por Cajas)

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote –ULADECH Católica.

Neves, J. (2007) “*Introducción al Derecho Laboral*” (3ra Ed.). Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Recuperado de:

http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/documentos_ley.php

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

Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial. Recuperado en:

<http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

Paniagua, E. (2015) *Derecho Laborales y Seguridad Social*. España. Segunda época editores.

Pleno Jurisdiccional Laboral (2019). celebrado en Tacna. *Las conclusiones plenarias del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal*.

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico*. Recuperado de:

<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

Portal Periodístico IDL Reporteros. (2018). *Reportaje de Cuellos blancos del Puerto*. Perú.

Ranilla A. (s.f.) *La pretensión procesal*. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/media/avatar/581.pdf>.

Romero, F. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia* (2da Ed.). Lima: Editora Grijley.

Santiago, E. (2018). Revista Cuarto Poder.

Soluciones laborales (2018), *tratamiento de medios probatorios en la nueva Ley procesal*

de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

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

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

Tarazona, M. (2018). *Régimen Laboral explicado*. Lima: Gaceta Jurídica.

Torres, A. (2015). *Introducción al Derecho*: Lima: Pacifico Editores. Quinta edición.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2010). *Guía Laboral* (4ta Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

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

Vallecilla, L. (2018) *Derecho laboral de Colombia*. Bogotá: Xpres Estudio Grafico y digital.

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

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1
EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Demandante: W

Demandada: R

Materia: Incumplimiento de Normas Laborales.

Expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13

Juez: B

Secretario: C

SENTENCIA No.353-2014-13° JELPL

Resolución No. TRES

Lima, Diez de noviembre del dos mil catorce.-

I. PROBLEMA A RESOLVER:

El asunto a solucionar está referido a establecer si se ha producido la desnaturalización de los contratos de servicios no personales suscritos con la demandada en el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, así como si corresponde que la entidad demandada abone al actor la suma de S/39,592.59 nuevos soles por beneficios sociales y otros.

Fundamentos de la demanda:

De acuerdo con la demanda de fojas 51/68, así como de los hechos expuestos en la audiencia de juzgamiento, el actor señala haber ingresado a laborar para la demandada el 29 de octubre de 1999, precisa haberse encontrado sujeto a contratos de locación de servicios hasta el 30 de junio del 2008. Mediante la presente acción solicita se declare la desnaturalización de los contratos de locación suscritos y por consiguiente se declare la existencia de una relación laboral en el periodo del 29 de

octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, pues alega haber prestado servicios remunerados y subordinados; asimismo solicita se ordene el pago de los beneficios sociales correspondientes.

Fundamentos de la contestación de demanda:

De conformidad con la audiencia de conciliación celebrada el día 11 de noviembre del año en curso, se tiene que la parte demandada no concurrió a la misma no obstante encontrarse debidamente notificada, por lo que de conformidad con el inciso 1) del artículo 43 de la Ley 29497 incurrió automáticamente en rebeldía, razón por la cual, no obstante haber presentado con fecha 05 de setiembre del 2013 su escrito de contestación, no corresponde considerar los argumentos expuestos en el mismo.

II. ANALISIS DEL CASO

PRIMERO.- De la finalidad del proceso:

La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

Asimismo de acuerdo a lo señalado por el artículo primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que 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.-

SEGUNDO.- De la Carga de la prueba

El artículo 23 de la Ley 29497 señala que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

Al trabajador:

- 1.- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- 2.- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

3.- La existencia del daño alegado.

Al Empleador:

1.- El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

2.- La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

3.- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO.- Objeto de la controversia:

La controversia se circunscribe en:

1.- Determinar si corresponde disponer la incorporación del demandante al libro de planillas de la demandada como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

2.- Determinar si corresponde que la demandada abone al demandante los beneficios sociales peticionados como son: Compensación por tiempo de servicios, bonificación por escolaridad, Gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, así como los beneficios económicos provenientes de convenios colectivos por el periodo del 13 de enero del 2006 a la fecha.-

CUARTO.- De la declaración de rebeldía:

Como se advierte del acta de audiencia de conciliación obrante a fojas 160/161, en aplicación del artículo 43, inciso 1 de la Ley 29497, que establece si *“el demandado no asiste a la audiencia de conciliación incurre automáticamente en rebeldía”*; la demandada automáticamente incurrió en rebeldía por no asistir a la referida diligencia, hecho que debe tenerse en cuenta trae como consecuencia que el órgano jurisdiccional, tenga por cierto algunos (o todos) los hechos expuestos en la demanda, así como que pueda obtener conclusiones contrarias a los intereses de la emplazada; ello en virtud a lo previsto por el artículo 461 del Código Procesal

Civil, aplicable a este proceso por estar regulado por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497; y, por el artículo 29 de la misma norma.

QUINTO.- Naturaleza de la relación contractual en el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2008:

Para la resolución de la presente controversia esta Judicatura cree necesario establecer, previamente, lo que entiende por contrato de trabajo. Es así que éste está definido como un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios en forma personal, no pudiendo ser delegada, salvo el caso de trabajo familiar, y el empleador se obliga al pago de la remuneración, en calidad de contraprestación. Esta relación se efectiviza dentro de un contexto de subordinación; de ésta surge el poder de dirección, lo cual implica la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar, y sancionar al trabajador, dentro de los límites de razonabilidad. Esto último (vínculo de subordinación) es el elemento que permite diferenciar el contrato de trabajo del contrato de locación de servicios (en este último los servicios son autónomos e independientes).

SEXTO.- Del principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad enuncia que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.-

SÉTIMO.- Naturaleza de los servicios prestados:

El contrato de trabajo se configura cuando concurren los tres elementos esenciales: la prestación personal, la remuneración y la subordinación. De la revisión de los medios de prueba obrantes en autos se acredita lo siguiente:

7.1. Prestación Personal:

La misma que se encuentra acreditada con los siguientes documentos:

A fojas 08/43 se encuentran los contratos de locación de servicios desde febrero del 2001 a junio del 2007.

Obrante a fojas 4, se encuentra el Certificado de Servicios TMP N° 028-2006, de fecha suscrita por el Gerente de Recursos Humanos del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, documento en el que se deja constancia que el actor prestó servicios desde el 29 de octubre de 1999 al 31 de marzo del 2004.

A fojas 5 se tiene también el Certificado de Servicios TMP N° 065-2011 de fecha 04 de julio del 2011; en el que se deja constancia que el actor prestó servicios desde el 29 de octubre de 1999 al 31 de julio del 2007.

Constancia de Servicios No.029-01-2000/GAF-DLG, mediante el cual se deja constancia que el demandante prestó servicios profesionales en la División de Logística Operativa de la Gerencia de Operaciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999 y del 12 de enero del 2000 al 04 de enero del 2000.

Por lo que; de los medios de prueba indicados se verifica que el demandante ha prestado servicios continuos para la demandada por lo que en aplicación de lo establecido en el inciso 23.2) del artículo 23 de la Ley N°29497, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, presunción que además no ha sido desvirtuada por la demandada, toda vez que esta no ha demostrado la existencia de una relación contractual distinta a la laboral.

7.2.Subordinación:

No obstante lo anterior cabe indicar que por las labores desarrolladas por el demandante como Analista en la Sub Gerencia de Archivo Registral Físico de la Gerencia de Registros de Identificación; se desprenden la verdadera naturaleza de las labores cumplidas y que de ningún modo podían configurarse como un contrato de naturaleza civil, ello sumado además al hecho de que dada la condición de rebelde de la demandada, esta no ha contradicho ningún extremo de la demanda.

7.3. Remuneración:

El pago de la remuneración se encuentra acreditado con los Contratos por Servicios No Personales (fojas 51/68) donde consta que el recurrente percibió una retribución económica por los servicios prestados.

En atención a todo ello y en aplicación del principio de la primacía de la realidad, es de concluirse que se ha producido la desnaturalización de los supuestos contratos por servicios no personales, **y por ende corresponde declarar la existencia de una relación de naturaleza indeterminada durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008.**

OCTAVO.- De la irrenunciabilidad de derechos:

Asimismo, es necesario precisar que en la relación laboral opera el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, de acuerdo a los previsto en el artículo 26 inciso 2) de la Constitución vigente, debiendo el Juzgador velar por los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por lo cual esta Judicatura desestima la existencia en el presente proceso, de un contrato de naturaleza civil alguno, careciendo por tanto la eficacia legal de los contratos de servicios no personales celebrados entre las partes en el presente proceso, en cuanto a la naturaleza jurídica de carácter civil que establecen en los mismos.

NOVENO.- Determinación de los beneficios sociales:

Habiéndose establecido la existencia de una relación laboral entre las partes durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, corresponde determinar los beneficios sociales exigidos en la demanda teniendo en cuenta los montos percibidos; así como los periodos peticionados por la demandante expresamente en su demanda; de acuerdo al siguiente detalle:

A).-POR VACACIONES, Constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el record vacacional respectivo tal como lo prescribe el Decreto Legislativo No. 713. Siendo ello así por este concepto le corresponde el monto de S/13,672.22 nuevos soles, conforme al siguiente detalle:

Sueldo		S/1,000.00
Periodos		Monto
1999-2000	Doble	2000.00
2000-2001	Doble	2000.00
2001-2002	Doble	2000.00
2002-2003	Doble	2000.00
2003-2004	Doble	2000.00
2004-2005	Doble	2000.00
2005-2006	Simple	1000.00
2006-2007	Trunca	672.22
1000.00/12*8		S/13,672.22
1000.00/360* 2		

B).- POR GRATIFICACIONES: De conformidad con lo dispuesto por la Ley N°27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de

julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados. En ese sentido es que corresponde efectuar la siguiente liquidación:

Años	Julio	Diciembre	
1999	0.00	233.33	
2000	700.00	700.00	
2001	700.00	700.00	
2002	700.00	700.00	
2003	1000.00	1000.00	
2004	1000.00	1000.00	
2005	1000.00	1000.00	
2006	1000.00	1000.00	
2007	1000.00	1000.00	
2008	1000.00	1000.00	
Total	S/8,100.00	S/8,333.33	
			16,433.33

C).- POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Este beneficio se encuentra regulado por el Decreto Supremo N°001-97-TR, conforme al cual el mismo tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador y de promoción del trabajador y su familia. Tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. La demandada no ha acreditado el cumplimiento del pago ni de los depósitos de la Compensación Por Tiempo de Servicios según lo dispone el Decreto Supremo N°001-97-TR, por tanto, debe establecerse el monto correspondiente por cada depósito durante

el periodo laborado. Se practica la liquidación conforme al periodo peticionado por el demandante, así tenemos: Monto del que la entidad demandada deberá constituirse en depositaria al encontrarse exonerada de efectuar los depósitos en una entidad financiera según el artículo 12 del Decreto Ley N°25572.-

Periodos Semestrales	Meses	Sueldo	Prom. Grat	Total	C.T.S
Del 29/10/99 Al 31/10/99	2 d	46.67	0.00	46.67	0.26
Del 01/11/99 Al 30/04/00	6 m	700.00	38.89	738.89	369.44
Del 01/05/00 Al 31/10/00	6 m	700.00	116.67	816.67	408.33
		700.00	116.67	816.67	408.33
			TOTAL		S/1,186.37

Periodos Mensuales	Meses	Sueldo	Prom. Grat	Total	C.T.S
Nov-00	1 m	700.00		700.00	58.31
Dic-00	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62
Ene-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Feb-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Mar-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Abr-01	1 m	700.00		700.00	58.31
May-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Jun-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Jul-01	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62
Ago-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Sep-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Oct-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Nov-01	1 m	700.00		700.00	58.31
Dic-01	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62
Ene-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Feb-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Mar-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Abr-02	1 m	700.00		700.00	58.31
May-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Jun-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Jul-02	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62
Ago-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Set-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Oct-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Nov-02	1 m	700.00		700.00	58.31
Dic-02	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62
Ene-03	1 m	700.00		700.00	58.31

Feb-03	1 m	700.00		700.00	58.31
Mar-03	1 m	800.00		800.00	66.64
Abr-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30
May-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Jun-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Jul-03	1 m	1000.00	1000.00	2000.00	166.60
Ago-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Set-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Oct-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Nov-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Dic-03	1 m	1000.00	1000.00	2000.00	166.60
Ene-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Feb-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Mar-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Abr-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
May-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Jun-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Jul-04	1 m	1000.00	700.00	2000.00	166.60
Ago-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Set-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
Oct-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30
			TOTAL		S/3,823.43

Periodos Semestrales	Meses	Sueldo	Prom. Grat	Total	C.T.S
De 01/11/04 al 30/04/05	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33
Del 01/05/05 al 31/10/05	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33
Del 01/11/05 al 30/04/06	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33
Del 01/05/06 al 31/10/06	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33
Del 01/11/06 al 30/04/07	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33
Del 01/11/07 al 31/10/07	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33
Del 01/11/07 al 30/04/08	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33
Del 01/05/08 al 30/06/08	2m	1000.00	166.67	1166.67	194.44
			TOTAL	S/	4,277.78

Total C.T.S.	S/9,287.62
--------------	------------

Monto del que la entidad demanda deberá constituirse en depositaria al encontrarse exonerada de efectuar los depósitos en una entidad financiera según el artículo 12 del Decreto Ley N° 25572.

DÉCIMO.- De la indemnización por retención indebida de CTS:

10.1. El artículo 49 del TUO de la Ley de Compensación Por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR establece que si el empleador retuviera u ordenara retener o en su caso cobra cantidad distinta de las taxativas previstas en el artículo 47, pagara al trabajador por conceptos de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.

10.2. A efectos de determinar si le corresponde al actor este extremo peticionado, debe tenerse en cuenta que la norma antes citada contempla ciertos supuestos para el otorgamiento del mismo, siendo estos que “*el empleador retuviera u ordenara retener o en su caso cobra cantidad distinta de las taxativas previstas en el artículo 47*”; en ese sentido y siendo que el demandante no ha acreditado ninguna de estas circunstancias, más aun si se tiene en cuenta que la entidad demandada se encuentra exonerada del depósito de dicho beneficio conforme al Decreto Ley N°25572 corresponde desestimar este extremo de la demanda.

Sumados los extremos reconocidos (13,672.22 + 16,433.33 + 9,287.62) los mismos ascienden a la suma de **S/30,105.55 nuevos soles**, monto que la demandada deberá abonar a la demandante más los intereses legales conforme al Decreto Ley N°25920. Asimismo, debe cumplir con efectuar el depósito de **S/9,287.62 nuevos soles** por Compensación Por Tiempo de Servicios.-

III. DECISION

Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación,

FALLO:

PRIMERO.- Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda de fojas 51/68, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, por consiguiente **ORDENO** que la entidad demandada **R** cumpla con abonar a favor del demandante W, la suma de **S/30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 nuevos soles)**, por concepto de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia, con costos y sin costas, de conformidad con el artículo 413 del Código Procesal Civil.

SEGUNDO.- Declarando **INFUNDADO** el extremo referido al pago de indemnización por retención indebida de CTS.

TÓMESE RAZÓN y HÁGASE SABER.-

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

TERCERA SALA LABORAL

EXP. N° 10369-2014-0-1801-JR-LA-13°

SEÑORES:

A

B

B

Lima, dieciocho de mayo del dos mil dieciséis.

VISTOS:

En audiencia Pública de fecha doce de mayo del 2016, sin la concurrencia de las partes e interviniendo como ponentes el señor Juez Superior B

ASUNTO:

Es materia de apelación la *Sentencia N° 353-2014-13°JELPL* de fecha 10 de noviembre de 2014 inserto de fojas 86 a 93, que declara fundada en parte la demanda, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo de del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008; por lo que, se ordena a la demandada abonar la suma de S/.30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 soles); por conceptos de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales, con costos y sin costas; y declara infundado el extremo referido al pago de indemnizaciones por retención indebida de CTS.

AGRAVIOS:

La demanda mediante recurso de apelación de fecha 12 de diciembre de 2014, que corre de fojas 99 a 101, expresa los siguientes agravios:

1. La sentencia nos causa agravio por cuanto sustenta el fallo en el principio de la primacía de la realidad por encima del principio de legalidad; es más, no se pronunció respecto de

éste último, pese a existir impedimento legal para celebrar Contrato de naturaleza laboral con sus locadores, conllevando a un grave perjuicio económico así como a la vulneración de varios dispositivos legales.

2. La suscripción de los contratos de locación de servicios fueron suscritos libremente por el demandante sin coacción alguna. Siendo así no corresponde el pago de beneficios sociales por el periodo comprendido entre la fecha de ingreso y el 30 de junio del año 2008, al existir libre voluntad de ambas partes para suscribir los contratos de naturaleza civil.

3. Con relación al pago de gratificaciones, obra en autos con anexos de la propia demanda, que durante los meses de julio y diciembre de los años 2000 a 2002, el demandante percibía el doble de su contraprestación mensual; por lo que, con estricta aplicación del principio de la realidad, se debe tener por cancelado dicho beneficio en tiempo y forma oportuna, al menos por el periodo indicado.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: De conformidad con el artículo 370° in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, recoge el principio contenido en el aforismo latino “*tantum appellatum devolutum*”, en virtud del cual, en la apelación la competencia del Superior solo alcanza a esta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este Órgano Jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la Relación impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto de los agravios contenidos en el escrito de su propósito; ya que, se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia;

SEGUNDO: 2.1. La presente demanda y proceso judicial tiene por objeto:

- 1) El reconocimiento de una relación laboral por efecto de la desnaturalización de los contratos de Servicios no personales del periodo correspondiente del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008.
- 2) El pago de las gratificaciones, vacaciones y Compensaciones por tiempo de servicio, con los correspondientes intereses legales y financieros según corresponda.

3) El pago de costos y costas del proceso.

2.2. la sentencia materia de apelación ha declarado fundada en parte la demanda reconociéndole la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, por consiguiente ordeno a la demandada que cumpla con abonar la suma de S/. 30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 soles). Por concepto de vacaciones y gratificaciones más los intereses legales, con costos y sin costas; e infundado el extremo referido al pago de indemnización por retención indebida de CTS.

TERCERO:3.1 De lo pretendido debe considerarse, que el artículo I de l Título Preliminar de la Nueva Ley procesal del trabajo- Ley N° 29497, prescribe que el proceso laboral se inspira ; entre otros principios, el de veracidad, regulación que guarda armonía con el principio de la Primacía de la Realidad en la determinación de las relaciones contractuales a efectos de verificar su laboralidad o no, pues a través del mismo se busca que primen los hechos sobre la formalidad, prevaleciendo la verdad real, más que la verdad formal.

3.2. De otro lado, si bien el ordenamiento positivo vigente, concede tanto a los particulares como a las entidades públicas, la posibilidad de vincular bajo la modalidad del Contrato de Servicios no Personales, o propiamente de locación de Servicios, También lo es que el contrato de trabajo es un contrato realidad; por lo que , su denominación distinta a la común intención de las partes, no altere su naturaleza jurídica; en este sentido, debe ser definida por el juez de la Primacía de la Realidad.

3.3. A ello debemos acotar, que toda proscripción relativa a la discriminación en materia de empleo y ocupación, establecida en el Convenio N° 111-OIT, ratificando mediante el instrumento expedido el treinta de junio de 1970, en la que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, color credo, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social tienen derecho a la igualdad de oportunidades, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación

constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos . Por tanto si en la práctica el empleador pretendía encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Le es de aplicación el principio de primacía de la realidad; principio que el Tribunal Constitucional en reiterada Jurisprudencia ha hecho uso, y cuya aplicación tiene como consecuencia que: “(...) en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (STC N°1944-2002-AA/TC, Fundamento 3).

CUARTO: 4.1 En cuanto al primer y segundo agravio argumentando por la demanda; debemos señalar que el demandante prestó servicio mediante contrato de servicio no personales y contrato de locación de servicio desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2008; es decir, ocho años, ocho meses y 01 día.

42 Luego, es menester precisar que , de lo expuesto en la demanda y la conducta de la demandada, el artículo 19° de la Ley N° 29497, prescribe que “la contestación de la demanda se presenta por escrito y debe de contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil(...) Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”, en el presente caso se verifica de fojas 84 a 85 que la demandada no asistió a la audiencia de conciliación realizada el 02 de diciembre de 2014,obteniendo la condición de rebelde y de acuerdo al artículo 43° de la ley N°29497,la cual establece: “(...) Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos (...) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haber solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos,” de lo que se concluye que al no haber presentándola contestación a la demanda, no ha negado expresamente los hechos que sostiene el demandante.

43 De otro lado, de las pruebas aportadas por el demandante para sustentar el tiempo laborado mediante los contratos de locación de servicio o contratos de servicio no personales tenemos:

- 1) (fojas 07) la constancia de Servicio N° 029-01-2000/GAF-DLG de fecha abril de 2000, en la que consta que presto los servicios profesionales en la División de Logística Operativa, de la Gerencia de Operaciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil de la ciudad de Lima, desde el 29 de octubre de 1999 hasta la fecha de dicha constancia.
- 2) (fojas 04) el Certificado de servicios TMP N028-2006, de fecha 06 de enero del 2006, que acredita que laboró desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 31 de marzo de 2004.
- 3) (fojas 05) el Certificado de servicio TNP N° 065-2011, de fecha 04 de julio de 2011, que acredita que laboró desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 31 de julio de 2007.
- 4) (de fojas 08 a 28 y de fojas 30 as 60) obra los contratos de Locación de Servicios que demuestran que el demandante laboro desde febrero de 2001 hasta el 31 de julio de 2007.
- 5) (fojas 29) obra la Constancia de servicios TNP N° 007-3006 de fecha 06 de enero de 2006, en la consta que le demandante prestó servicios en la Gerencia de Procesos de Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, bajo la modalidad de Servicios no personales, desde el 03 de mayo de 2004 hasta la fecha.
- 6) (fojas 26) la Constancia de Prestación de Servicios de fecha 26 de octubre de 2011, que acredita que laboró desde octubre de 2007 hasta julio de 2008.
- 7) (fojas 44) la Constancia CAS N° 197-2011 de fecha 04 de Julio de 2011, que acredita que el demandante prestó servicio bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios desde el 16 de julio de 2008.

44 De los documentos descritos en el punto anterior se evidencian que el periodo de servicio prestado por el accionante fue en las instalaciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil mediante Contrato de Locación de servicio o contrato de servicios no personales, se dieron desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2008; asimismo los contratos de locación servicios que corren de fojas 11, 12, 15,a 16, 18 a

19, 23 a 24, 31 a 32, 33 a 34, 37 a 38, 40 a 41, se aprecia el carácter personal de las obligaciones del demandante. También es de advertirse que el artículo cuatro de dichos contratos expresa: “se deja expresa constancia de que los servicios que se contratan por este acuerdo de voluntades, deberá brindarse en forma personal por “EL LOCADOR “, en consecuencia, las obligaciones que el mismo contrae a través del presente contrato, son de naturaleza indelegable, en virtud de que son sus condiciones personales y profesionales es la que lo han motivado.”, de lo descrito, se aprecia **la prestación personal** del actor con labores asignadas en la Sub Gerencia de Archivo Regional Físico de la Gerencia de Registro de Identificación; y de los mismos también se advierte el **concepto remunerativo**, otro elemento de la relación laboral, el mismo que ha sido percibido de manera continua y permanente como contra prestación por la labor desempeñada;

45. En cuanto a la *subordinación* se encuentra debidamente acreditado en el artículo segundo de los Contratos de Locación de Servicio descritos en el punto.

4.4, el cual precisa: “Por el presente contrato, “EL COMITENTE” contrata los servicios de “EL LOCADOR “, para que preste sus servicios especializados independientes de acuerdo a las especificaciones y decisiones de “EL COMITENTE “ y en el lugar que este designe, otorgando los materiales necesarios para desarrollar su labor y en las horas establecidas, para lo cual asume los gastos que la prestación del servicio demanda, efectivamente el pago de los honorarios, previa conformidad del servicio”, de donde se desprende que el demandante debía seguir órdenes y decisiones de la demanda entre las cuales se encontraban el horario, el lugar y el pago.

46. Siendo así, se debe indicar que estando acreditada la prestación personal, resulta de aplicación la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la Ley N°29497, quedando evidenciado la desnaturalización de los supuestos contratos de servicios no personales y contrato de locación de servicio en la aplicación del principio de la primacía de la realidad, la cual se basa en prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos suscritos con la demandante, conforme así también lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC N° 1944-2002- AA/TC, y por ende la

relación contractual del actor responde a una relación laboral continuada en el marco del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

4.7. De acuerdo a lo desarrollado precedentemente, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, la cual se basa en prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos suscritos con la demandante, se determina la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicio descritos en el punto 4.4 y las constancias de servicios y certificados de servicios descritos en el 4.3 que demuestren los servicios realizados desde el 29 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2008; por lo que, la relación debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado y no una de carácter civil como erradamente señala la demandada, por tanto corresponde , desestimar el primer y segundo agravio de la demandada;

4.8 Habiendo establecido en el considerado precedente la existencia de una relación laboral habida entre las partes del presente proceso, corresponde amparar los beneficios sociales solicitados por el demandante, tales como: gratificaciones legales, vacaciones y compensaciones por tiempo de servicio, “[...] en caso de discordancia entre los que ocurre en la práctica y lo que fluye en los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

QUINTO: En cuanto el tercer agravio propuesto por la demandada, referido al doble pago de su contra prestación mensual en los meses de julio y diciembre del año 2000 al 2002 (que obra en autos según la afirmación de la demandada); es de advertirse, que de la revisión de los anexos de la demanda no se verifica el pago doble de dicho periodo y que la demandada no ha adjuntado medio de prueba que acredite tal afirmación; por lo que, el tercer agravio de la demandada debe de desestimarse y confirmándose el monto de S/.16,433.33 (Diseis mil cuatrocientos treinta y tres con 33/100 soles) como monto a pagar por concepto de gratificaciones del periodo demandado.

SEXTO: 6.1 En cuanto las vacaciones, no fue materia de agravio, menos ha sido

cuestionado el monto en el presente recurso de apelación; por lo que, debe conformarse la cantidad de S/.13,672.22 (Trece mil seiscientos setenta y dos con 22/100 soles) que deberá abonar la demandada por dicho concepto.

6.2 En cuanto a la Compensación por tiempo de servicio, no fue materia de agravio, menos ha sido cuestionado el monto; por lo que se confirma la cantidad de S/9,287.62 Soles (Nueve mil doscientos ochenta y siete con 62/100 soles). En este sentido, si bien es cierto que mediante Decreto Supremo N°006-2016-TR, se adecua el Reglamento Ley de Compensación por tiempo de servicios; aprobado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR-- Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, es de precisar que la modificación del artículo Decimo Primera de la Disposición transitoria y Final de la Ley aludida, establece: “ la modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley.

“Artículo 2. La compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de inicio el vinculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicio se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador, Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse el caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. **Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo del Decreto Legislativo 728 y de los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la ley 30057, Ley del servicio civil** “. CONCORDANCIAS:D.S. N° 001.2001-TR, Art.1.D.S. N° 138-2014-EF, Segunda Disp.Comp.Final.

Compensación por tiempo de Servicio, no resulta aplicable a la compensación por tiempo de servicio correspondiente al periodos anteriores al semestre noviembre 2015-abril 2016.”, por lo tanto, siendo que el periodo de la Compensación por tiempo de servicio demandado corresponde desde el 29 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2008, la

demandada debe constituirse en depositar del referido beneficio.

SETIMO: *7.1 En cuanto a los costos del proceso*, se encuentra regulada por la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal dl Trabajo- Ley n° 29497 dispone expresamente que: “En *los procesos laborales el estado puede ser condenada al pago de costos*”; *7.2* En ese sentido, y de acuerdo al artículo 1 de la Ley N° 26497 –Ley organiza del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, la cual dispone que “ el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, (...) es un organismo autónomo que cuenta con personería de derecho público interno y goza de atribuciones en materia registral, técnica, administrativa, económica, y financiera.” ,estando que la entidad demandada es la parte vencida en el presente proceso, además que en este extremo no fue apelado, le corresponde conformar los costos ordenados en la recurrida.

OCTAVO: No existiendo otros agravios que absolver.

Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a) del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley 29497 Nueva Ley procesal del Trabajo, la ***Tercera Sala laboral de la Corte de Justicia de Lima***, impartiendo justicia conforme a la Constitución Política del Estado:

RESUELVE:

1.- CONFIRMAR la ***Sentencia N° 353-2014-13•JELPL*** de fecha 10 de noviembre de 2014 el extremo que declara **Fundada** en parte la demanda de fojas 51 a 68, reconcomiéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008 y ordenaron que la demandada cumpla con abonar la suma de S/.30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 soles), por el concepto de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales; y por concepto de compensación por tiempo de servicio la cantidad de S/9,287.62 Soles (Nueve mil doscientos ochenta y siete con 62/100 soles) se debe constituir en depositar, más los intereses financieros, con costos y sin costas.

2.-CONFIRMAR la sentencia, en el extremo que declara infundado el pago de la

indemnización por retención indebida de CTS, En los seguidos por W R C P contra el R N I E C, sobre desnaturalización de contratos, y pago de beneficios sociales; y de los DEVOLVIERON al Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.-

ANEXO 2
DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES
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. no 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 facticos 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>
			Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 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,</i></p>

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

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.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 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>
			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.</i> Si cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada</i></p>

			<p><i>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. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		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 cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte</p>

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

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

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. Sí cumple

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Sí cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Sí cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Sí 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. **Sí 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)). **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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) **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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). **Sí cumple**

3 PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Sí 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) **Sí cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Sí cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. (marcar “sí 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). **Sí cumple**

3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Sí 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. Sí 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. **Sí cumple**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el **asunto**: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Sí 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). **Sí 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. **Sí 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. **Sí 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). **Sí 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**. **Sí cumple**

3. Evidencia la **pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién**

ejecuta la consulta. **Sí 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. Sí 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. **Sí cumple**

2 PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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. Sí 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). **Sí cumple**

3.2. Descripción de la decisión

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

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

ANEXO 4

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

1. CUESTIONES PREVIAS

- ⌚ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
- ⌚ 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.
- ⌚ La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, ~~es~~ son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
- ⌚ Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*
2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*
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.*

- ⌚ Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
- ⌚ Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ~~la~~ 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.
- ⌚ **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, ~~la~~ dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
- ⌚ **Calificación:**
 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

2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

Ⓟ **Recomendaciones:**

1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
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.
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.

Ⓟ El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

Ⓟ 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					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		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:

52 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 ve 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 4.

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						
									[1 - 2]	Muy 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						
									[1 - 4]	Muy 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						
									[3 - 4]	Baja						
		Descripción de la decisión					X		[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:

- ⌚ Recoger los datos de los parámetros.
 - ⌚ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - ⌚ Determinar la calidad de las dimensiones.
 - ⌚ 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 N° 05

Anexo 5: Cuadros descriptivos de resultados de sentencia de primera y segunda instancia

Anexo 5.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y postura de las partes sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios.

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>Demandante: W Demandada: R Materia: Incumplimiento de Normas Laborales. Expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13 Juez: B Secretario: C</p> <p>SENTENCIA No.353-2014-13°JELPL</p> <p>Resolución No. TRES Lima, Diez de noviembre del dos mil catorce.-</p> <p>I. PROBLEMA A RESOLVER El asunto a solucionar está referido a establecer si se ha producido la desnaturalización de los contratos de servicios no personales suscritos con la demandada en el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, así como si corresponde que la entidad demandada abone al actor la suma de S/39,592.59 nuevos soles por beneficios sociales y otros.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los 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</i></p>										
							X					

	<p>Fundamentos de la demanda: De acuerdo con la demanda de fojas 51/68, así como de los hechos expuestos en la audiencia de juzgamiento, el actor señala haber ingresado a laborar para la demandada el 29 de octubre de 1999, precisa haberse encontrado sujeto a contratos de locación de servicios hasta el 30 de junio del 2008. Mediante la presente acción solicita se declare la desnaturalización de los contratos de locación suscritos y por consiguiente se declare la existencia de una relación laboral en el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, pues alega haber prestado servicios remunerados y subordinados; asimismo solicita se ordene el pago de los beneficios sociales correspondientes.</p> <p>Fundamentos de la contestación de demanda: De conformidad con la audiencia de conciliación celebrada el día 11 de noviembre del año en curso, se tiene que la parte demandada no concurrió a la misma no obstante encontrarse debidamente notificada, por lo que de conformidad con el inciso 1) del artículo 43 de la Ley 29497 incurrió automáticamente en rebeldía, razón por la cual, no obstante haber presentado con fecha 05 de setiembre del 2013 su escrito de contestación, no corresponde considerar los argumentos expuestos en el mismo.</p>	<p><i>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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. 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> 										10
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° **07555-2015-0-1801-JR-FC-20**, del Distrito Judicial de Lima, Lima 2020.

El anexo 5.1. Evidencia que la calidad de la parte expositiva fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, explícita los puntos controvertidos o aspectos especificados los cuales se va a resolver y la claridad.

Anexo 5.2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio e motivación de los hechos y del derecho sententaria de primera instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
<p>Motivación de los hechos</p> <p>II. ANALISIS DEL CASO PRIMERO.- De la finalidad del proceso:</p> <p>La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.</p> <p>Asimismo de acuerdo a lo señalado por el artículo primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que 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.-</p>		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpreta la</i></p>	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]

	<p>SEGUNDO.- De la Carga de la prueba</p> <p>El artículo 23 de la Ley 29497 señala que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:</p> <p>Al trabajador:</p> <p>1.- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.</p> <p>2.- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.</p>	<p>Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											20
Motivación del derecho	<p>3.- La existencia del daño alegado. Al Empleador:</p> <p>1.- El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.</p> <p>2.- La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.</p> <p>3.- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>TERCERO.- Objeto de la controversia:</p> <p>La controversia se circunscribe en:</p> <p>1.- Determinar si corresponde disponer la incorporación del demandante al libro de planillas de la demandada como trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>2.- Determinar si corresponde que la demandada abone al demandante los</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican</p>				X							

<p>beneficios sociales peticionados como son: Compensación por tiempo de servicios, bonificación por escolaridad, Gratificaciones, vacaciones, asignación familiar, así como los beneficios económicos provenientes de convenios colectivos por el periodo del 13 de enero del 2006 a la fecha.-</p> <p>CUARTO.- De la declaración de rebeldía:</p> <p>Como se advierte del acta de audiencia de conciliación obrante a fojas 160/161, en aplicación del artículo 43, inciso 1 de la Ley 29497, que establece si “el demandado no asiste a la audiencia de conciliación incurre automáticamente en rebeldía”; la demandada automáticamente incurrió en rebeldía por no asistir a la referida diligencia, hecho que debe tenerse en cuenta trae como consecuencia que el órgano jurisdiccional, tenga por cierto algunos (o todos) los hechos expuestos en la demanda, así como que pueda obtener conclusiones contrarias a los intereses de la emplazada; ello en virtud a lo previsto por el artículo 461 del Código Procesal Civil, aplicable a este proceso por estar regulado por la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497; y, por el artículo 29 de la misma norma.</p> <p>QUINTO.- Naturaleza de la relación contractual en el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2008:</p> <p>Para la resolución de la presente controversia esta Judicatura cree necesario establecer, previamente, lo que entiende por contrato de trabajo. Es así que éste está definido como un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el trabajador se compromete a</p>	<p>la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prestar sus servicios en forma personal, no pudiendo ser delegada, salvo el caso de trabajo familiar, y el empleador se obliga al pago de la remuneración, en calidad de contraprestación. Esta relación se efectiviza dentro de un contexto de subordinación; de ésta surge el poder de dirección, lo cual implica la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar, y sancionar al trabajador, dentro de los límites de razonabilidad. Esto último (vínculo de subordinación) es el elemento que permite diferenciar el contrato de trabajo del contrato de locación de servicios (en este último los servicios son autónomos e independientes).</p> <p>SEXO.- Del principio de primacía de la realidad</p> <p>El principio de primacía de la realidad enuncia que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que consta en los documentos o acuerdos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.-</p> <p>SÉTIMO.- Naturaleza de los servicios prestados:</p> <p>El contrato de trabajo se configura cuando concurren los tres elementos esenciales: la prestación personal, la remuneración y la subordinación. De la revisión de los medios de prueba obrantes en autos se acredita lo siguiente:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7.1. Prestación Personal:</p> <p>La misma que se encuentra acreditada con los siguientes documentos:</p> <p>A fojas 08/43 se encuentran los contratos de locación de servicios desde febrero del 2001 a junio del 2007.</p> <p>Obrante a fojas 4, se encuentra el Certificado de Servicios TMP N° 028-2006, de fecha suscrita por el Gerente de Recursos Humanos del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, documento en el que se deja constancia que el actor prestó servicios desde el 29 de octubre de 1999 al 31 de marzo del 2004.</p> <p>A fojas 5 se tiene también el Certificado de Servicios TMP N° 065-2011 de fecha 04 de julio del 2011; en el que se deja constancia que el actor prestó servicios desde el 29 de octubre de 1999 al 31 de julio del 2007.</p> <p>Constancia de Servicios No.029-01-2000/GAF-DLG, mediante el cual se deja constancia que el demandante prestó servicios profesionales en la División de Logística Operativa de la Gerencia de Operaciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999 y del 12 de enero del 2000 al 04 de enero del 2000.</p> <p>Por lo que; de los medios de prueba indicados se verifica que el demandante ha prestado servicios continuos para la demandada por lo que en aplicación de lo establecido en el inciso 23.2) del artículo 23 de la Ley N°29497, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado entre las partes, presunción que además no ha sido desvirtuada por la demandada, toda vez que esta no ha demostrado la existencia de una relación contractual distinta a la laboral.</p> <p>7.2. Subordinación:</p> <p>No obstante lo anterior cabe indicar que por las labores desarrolladas por el demandante como Analista en la Sub Gerencia de Archivo Registral Físico de la Gerencia de Registros de Identificación; se desprenden la verdadera naturaleza de las labores cumplidas y que de ningún modo podían configurarse como un contrato de naturaleza civil, ello sumado además al hecho de que dada la condición de rebelde de la demandada, esta no ha contradicho ningún extremo de la demanda.</p> <p>7.3. Remuneración:</p> <p>El pago de la remuneración se encuentra acreditado con los Contratos por Servicios No Personales (fojas 51/68) donde consta que el recurrente percibió una retribución económica por los servicios prestados.</p> <p>En atención a todo ello y en aplicación del principio de la primacía de la realidad, es de concluirse que se ha producido la desnaturalización de los supuestos contratos por servicios no personales, y por ende corresponde declarar la existencia de una relación de naturaleza indeterminada durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008.</p> <p>OCTAVO.- De la irrenunciabilidad de derechos:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Asimismo, es necesario precisar que en la relación laboral opera el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, de acuerdo a los previsto en el artículo 26 inciso 2) de la Constitución vigente, debiendo el Juzgador velar por los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por lo cual esta Judicatura desestima la existencia en el presente proceso, de un contrato de naturaleza civil alguno, careciendo por tanto la eficacia legal de los contratos de servicios no personales celebrados entre las partes en el presente proceso, en cuanto a la naturaleza jurídica de carácter civil que establecen en los mismos.</p> <p>NOVENO.- Determinación de los beneficios sociales:</p> <p>Habiéndose establecido la existencia de una relación laboral entre las partes durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, corresponde determinar los beneficios sociales exigidos en la demanda teniendo en cuenta los montos percibidos; así como los periodos peticionados por la demandante expresamente en su demanda; de acuerdo al siguiente detalle:</p> <p>A).-POR VACACIONES, Constituye el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

el record vacacional respectivo tal como lo prescribe el Decreto Legislativo No. 713. Siendo ello así por este concepto le corresponde el monto de S/13,672.22 nuevos soles, conforme al siguiente detalle:

Sueldo		S/1,000.00
Períodos		Monto
1999-2000	Doble	2000.00
2000-2001	Doble	2000.00
2001-2002	Doble	2000.00
2002-2003	Doble	2000.00
2003-2004	Doble	2000.00
2004-2005	Doble	2000.00
2005-2006	Simple	1000.00
2006-2007	Trunca	672.22
1000.00/12*8		S/13,672.22
1000.00/360*		

B).- POR GRATIFICACIONES: De conformidad con lo dispuesto por la Ley N°27735, corresponde al trabajador una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre por concepto de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente, para tener derecho a la gratificación es requisito indispensable que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir dicho beneficio, tendrá derecho a recibirlo en forma trunca, proporcionalmente a los meses laborados. En ese sentido es que corresponde efectuar la siguiente liquidación:

Años	Julio	Diciembre	
1999	0.00	233.33	
2000	700.00	700.00	
2001	700.00	700.00	
2002	700.00	700.00	
2003	1000.00	1000.00	
2004	1000.00	1000.00	
2005	1000.00	1000.00	
2006	1000.00	1000.00	
2007	1000.00	1000.00	
2008	1000.00	1000.00	
Total	S/8,100.00	S/8,333.33	

			16,433.33
--	--	--	------------------

C).- POR COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:

Este beneficio se encuentra regulado por el Decreto Supremo N°001- 97-TR, conforme al cual el mismo tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador y de promoción del trabajador y su familia. Tienen derecho a este beneficio aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. La demandada no ha acreditado el cumplimiento del pago ni de los depósitos de la Compensación Por Tiempo de Servicios según lo dispone el Decreto Supremo N°001-97-TR, por tanto, debe establecerse el monto correspondiente por cada depósito durante el periodo laborado. Se practica la liquidación conforme al periodo peticionado por el demandante, así tenemos:

Periodos Semestrales	Meses	Sueldo	Prom. Grat	Total	C.T.S
Del 29/10/99 Al 31/10/99	2 d	46.67	0.00	46.67	0.26
Del 01/11/99 Al 30/04/00	6 m	700.00	38.89	738.89	369.44
Del 01/05/00 Al 31/10/00	6 m	700.00	116.67	816.67	408.33
		700.00	116.67	816.67	408.33
			TOTAL		S/1,186.37

Periodos Mensuales	Meses	Sueldo	Prom. Grat	Total	C.T.S												
Nov-00	1 m	700.00		700.00	58.31												
Dic-00	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62												
Ene-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Feb-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Mar-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Abr-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
May-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Jun-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Jul-01	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62												
Ago-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Sep-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Oct-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Nov-01	1 m	700.00		700.00	58.31												
Dic-01	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62												
Ene-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Feb-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Mar-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Abr-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
May-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Jun-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Jul-02	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62												
Ago-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Set-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Oct-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Nov-02	1 m	700.00		700.00	58.31												
Dic-02	1 m	700.00	700.00	1400.00	116.62												
Ene-03	1 m	700.00		700.00	58.31												
Feb-03	1 m	700.00		700.00	58.31												
Mar-03	1 m	800.00		800.00	66.64												
Abr-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30												
May-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30												
Jun-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30												

Jul-03	1 m	1000.00	1000.00	2000.00	166.60														
Ago-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Set-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Oct-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Nov-03	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Dic-03	1 m	1000.00	1000.00	2000.00	166.60														
Ene-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Feb-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Mar-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Abr-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
May-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Jun-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Jul-04	1 m	1000.00	700.00	2000.00	166.60														
Ago-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Set-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
Oct-04	1 m	1000.00		1000.00	83.30														
			TOTAL		S/3,823.43														
Periodos		Meses	Sueldo	Prom.	Total	C.T.S													
Semestrales				Grat															
De	01/11/04	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33													
al	30/04/05																		

Del 01/05/05 al 31/10/05	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33													
Del 01/11/05 al 30/04/06	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33													
Del 01/05/06 al 31/10/06	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33													
Del 01/11/06 al 30/04/07	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33													
Del 01/11/07 al 31/10/07	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33													
Del 01/11/07 al 30/04/08	6m	1000.00	166.67	1166.67	583.33													
Del 01/05/08 al 30/06/08	2m	1000.00	166.67	1166.67	194.44													
			TOTAL	S/	4,277.78													
				Total C.T.S	S/9,287.62													
Monto del que la entidad demandada deberá constituirse en depositaria al encontrarse exonerada de efectuar los depósitos en una entidad financiera																		

<p>según el artículo 12 del Decreto Ley N°25572.-</p> <p>DÉCIMO.- De la indemnización por retención indebida de CTS:</p> <p>10.1. El artículo 49 del TUO de la Ley de Compensación Por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR establece que si el empleador retuviera u ordenara retener o en su caso cobra cantidad distinta de las taxativas previstas en el artículo 47, pagara al trabajador por conceptos de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos.</p> <p>10.2. A efectos de determinar si le corresponde al actor este extremo peticionado, debe tenerse en cuenta que la norma antes citada contempla ciertos supuestos para el otorgamiento del mismo, siendo estos que “el empleador retuviera u ordenara retener o en su caso cobra cantidad distinta de las taxativas previstas en el artículo 47”; en ese sentido y siendo que el demandante no ha acreditado ninguna de estas circunstancias, más aun si se tiene en cuenta que la entidad demandada se encuentra exonerada del depósito de dicho beneficio conforme al Decreto Ley N°25572 corresponde desestimar este extremo de la demanda.</p> <p>Sumados los extremos reconocidos (13,672.22 + 16,433.33 + 9,287.62) los mismos ascienden a la suma de S/30,105.55 nuevos soles, monto que la demandada deberá abonar a la demandante más los intereses legales conforme al Decreto Ley N°25920. Asimismo, debe cumplir con efectuar el depósito de S/9,287.62 nuevos soles por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Compensación Por Tiempo de Servicios.-													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

El anexo 5.2. Evidencia que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados o improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad

Anexo 5.3: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión sentencia de primera instancia sobre sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios.

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]	
Aplicación	FALLO: PRIMERO.- Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda de fojas 51/68, reconociéndose la existencia de	<ol style="list-style-type: none"> 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 											

<p>una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, por consiguiente ORDENO que la entidad demandada RENIEC cumpla con abonar a favor del demandante W R C P, la suma de S/30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 nuevos soles), por concepto de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia, con costos y sin costas, de conformidad con el artículo 413 del Código Procesal Civil.</p> <p>SEGUNDO.- Declarando INFUNDADO el extremo referido al pago de indemnización por retención indebida de CTS.</p>	<p>pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera 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>					<p>X</p>					
<p>TÓMESE RAZÓN y HÁGASE SABER.-</p> <p>.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>					<p>X</p>					<p>10</p>

Descripción de la decisión		Si cumple.										
-----------------------------------	--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

El anexo 5.3. Evidencia que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, El contenido evidencia resolución nada más , que de las pretensiones ejercitadas , El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia , El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y Evidencia Claridad. Asimismo, la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación , El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de las costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso y Evidencia Claridad.

Anexo 5.4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y postura de las partes sentencia de segunda instancia sobre sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios.

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				
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
Introducción	<p>SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p> <p>TERCERA SALALABORAL</p> <p>EXP. N° 10369-2014-0-1801-JR-LA-13°</p> <p>SEÑORES:</p> <p>A S</p> <p>B V.</p> <p>B L</p> <p>Lima, dieciocho de mayo del dos mil dieciséis.</p> <p>VISTOS:</p> <p>En audiencia Pública de fecha doce de mayo del</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decide?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>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.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin multitudes, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del</p>										
							X					

	<p>2016, sin la concurrencia de las partes e interviniendo como ponentes el señor Juez Superior Barboza Ludeña.</p> <p>ASUNTO:</p>	<p><i>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>Es materia de apelación la Sentencia N° 353-2014-13•JELPL de fecha 10 de noviembre de 2014 inserto de fojas 86 a 93, que declara fundada en parte la demanda, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo de del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008; por lo que, se ordena a la demandada abonar la suma de S/.30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 soles); por conceptos de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales, con costos y sin costas; y declara infundado el extremo referido al pago de indemnizaciones por retención indebida de CTS.</p> <p>AGRAVIOS: La demanda mediante recurso de apelación de fecha 12 de diciembre de 2014, que corre de fojas 99 a 101, expresa los siguientes agravios:</p> <p>1. La sentencia nos causa agravio por cuanto sustenta el fallo en el principio de la primacía de la realidad por encima del principio de legalidad; es más, no se pronunció respecto de éste último, pese a existir impedimento legal para celebrar Contrato de naturaleza laboral con sus locadores, conllevando a un grave perjuicio económico así como a la vulneración de varios dispositivos legales.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. 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 explícita 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>									5			

	<p>2. La suscripción de los contratos de locación de servicios fueron suscritos libremente por el demandante sin coacción alguna. Siendo así no corresponde el pago de beneficios sociales por el periodo comprendido entre la fecha de ingreso y el 30 de junio del año 2008, al existir libre voluntad de ambas partes para suscribir los contratos de naturaleza civil.</p> <p>3. Con relación al pago de gratificaciones, obra en autos con anexos de la propia demanda, que durante los meses de julio y diciembre de los años 2000 a 2002, el demandante percibía el doble de su contraprestación mensual; por lo que, con estricta aplicación del principio de la realidad, se debe tener por cancelado dicho beneficio en tiempo y forma oportuna, al menos por el periodo indicado.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

El anexo 5.4 Evidencia que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **Mediana**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy baja, respectivamente: En la introducción, se encontraron 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. De igual forma en, la postura de las partes no se halló ninguno de los parámetros previstos, no evidencia el objeto de la impugnación; no evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; no evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y, la claridad; no evidencia la pretensión de la parte contraria, no se encontró.

Anexo 5.5: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios.

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>CONSIDERANDO: PRIMERO: De conformidad con el artículo 370° in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, recoge el principio contenido en el aforismo latino “<i>tantum apellatum devolutum</i>”, en virtud del cual, en la apelación la competencia del Superior solo alcanza a esta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este Órgano Jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la Relación impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto de los agravios contenidos en el escrito de su propósito; ya que, se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia;</p> <p>SEGUNDO: 2.1. La presente demanda y proceso judicial tiene por objeto:</p> <p>4) El reconocimiento de una relación laboral por efecto de la desnaturalización de los contratos de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento impredecible, 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 ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los medios probatorios posibles para saber su significado).</i></p>												

	<p>Servicios no personales del periodo correspondiente del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008.</p> <p>5) El pago de las gratificaciones, vacaciones y Compensaciones por tiempo de servicio, con los correspondientes intereses legales y financieros según corresponda.</p> <p>6) El pago de costos y costas del proceso.</p> <p>2.2. la sentencia materia de apelación ha declarado fundada en parte la demanda reconociéndole la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008, por consiguiente ordeno a la demandada que cumpla con abonar la suma de S/. 30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 soles). Por concepto de vacaciones y gratificaciones más los intereses legales, con costos y sin costas; e infundado el extremo referido al pago de indemnización por retención indebida de CTS.</p> <p>TERCERO:3.1 De lo pretendido debe considerarse, que el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley procesal del trabajo- Ley N° 29497, prescribe que el proceso laboral se inspira ; entre otros principios, el de veracidad, regulación que guarda armonía con el principio de la Primacía de la Realidad en la determinación de las relaciones contractuales a efectos de verificar su laboralidad o no, pues a través del mismo</p>	<p>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: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>1.Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2.Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3.Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a</p>					X					20
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

<p>se busca que primen los hechos sobre la formalidad, prevaleciendo la verdad real, más que la verdad formal.</p> <p>3.2. De otro lado, si bien el ordenamiento positivo vigente, concede tanto a los particulares como a las entidades públicas, la posibilidad de vincular bajo la modalidad del Contrato de Servicios no Personales, o propiamente de locación de Servicios, También lo es que el contrato de trabajo es un contrato realidad; por lo que , su denominación distinta a la común intención de las partes, no altere su naturaleza jurídica; en este sentido, debe ser definida por el juez de la Primacía de la Realidad.</p> <p>3.3. A ello debemos acotar, que toda proscripción relativa a la discriminación en materia de empleo y ocupación, establecida en el Convenio N° 111-OIT, ratificando mediante el instrumento expedido el treinta de junio de 1970, en la que afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, color credo, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social tienen derecho a la igualdad de oportunidades, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, <u>y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos</u> . Por tanto si en la práctica el empleador pretendía encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Le es de aplicación el principio de primacía de la realidad; principio que el</p>	<p>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Tribunal Constitucional en reiterada Jurisprudencia ha hecho uso, y cuya aplicación tiene como consecuencia que: “(...) en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (STC N°1944-2002-AA/TC, Fundamento 3).</p> <p>CUARTO: 4.1 En cuanto al primer y segundo agravio argumentando por la demanda; debemos señalar que el demandante prestó servicio mediante contrato de servicio no personales y contrato de locación de servicio desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2008; es decir, ocho años, ocho meses y 01 día.</p> <p>4.2 Luego, es menester precisar que , de lo expuesto en la demanda y la conducta de la demandada, el artículo 19° de la Ley N° 29497, prescribe que “la contestación de la demanda se presenta por escrito y debe de contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil(...) Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”, en el presente caso se verifica de fojas 84 a 85 que la demandada no asistió a la audiencia de conciliación realizada el 02 de diciembre de 2014,obteniendo la condición de rebelde y de acuerdo al artículo 43° de la ley N°29497,la cual establece: “(...) Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos (...) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haber solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos,” de lo que se concluye que al no haber presentándola contestación a la demanda, no ha negado expresamente los hechos que sostiene el demandante.</p> <p>4.3 De otro lado, de las pruebas aportadas por el demandante para sustentar el tiempo laborado mediante los contratos de locación de servicio o contratos de servicio no personales tenemos:</p> <p>8) (fojas 07) la constancia de Servicio N° 029-01-2000/GAF-DLG de fecha abril de 2000, en la que consta que presto los servicios profesionales en la División de Logística Operativa, de la Gerencia de Operaciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil de la ciudad de Lima, desde el 29 de octubre de 1999 hasta la fecha de dicha constancia.</p> <p>9) (fojas 04) el Certificado de servicios TMP N028-2006, de fecha 06 de enero del 2006, que acredita que laboró desde el 29 de octubre de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1999 hasta el 31 de marzo de 2004.</p> <p>10)(fojas 05) el Certificado de servicio TNP N° 065-2011, de fecha 04 de julio de 2011, que acredita que laboró desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 31 de julio de 2007.</p> <p>11)(de fojas 08 a 28 y de fojas 30 as 60) obra los contratos de Locación de Servicios que demuestran que el demandante laboro desde febrero de 2001 hasta el 31 de julio de 2007.</p> <p>12)(fojas 29) obra la Constancia de servicios TNP N° 007-3006 de fecha 06 de enero de 2006, en la consta que le demandante prestó servicios en la Gerencia de Procesos de Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, bajo la modalidad de Servicios no personales, desde el 03 de mayo de 2004 hasta la fecha.</p> <p>13)(fojas 26) la Constancia de Prestación de Servicios de fecha 26 de octubre de 2011, que acredita que laboró desde octubre de 2007 hasta julio de 2008.</p> <p>14)(fojas 44) la Constancia CAS N° 197-2011 de fecha 04 de Julio de 2011, que acredita que el demandante prestó servicio bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios desde el 16 de julio de 2008.</p> <p>4.4 De los documentos descritos en el punto anterior se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>evidencian que el periodo de servicio prestado por el accionante fue en las instalaciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil mediante Contrato de Locación de servicio o contrato de servicios no personales, se dieron desde el 29 de octubre de 1999 hasta el 30 de junio de 2008; asimismo los contratos de locación servicios que corren de fojas 11, 12, 15,a 16, 18 a 19, 23 a 24, 31 a 32, 33 a 34, 37 a 38, 40 a 41, se aprecia el carácter personal de las obligaciones del demandante. También es de advertirse que el articulo cuatro de dichos contratos expresa: “se deja expresa constancia de que los servicios que se contratan por este acuerdo de voluntades, deberá brindarse en forma personal por “EL LOCADOR “, en consecuencia, las obligaciones que el mismo contrae a través del presente contrato, son de naturaleza indelegable, en virtud de que son sus condiciones personales y profesionales es la que lo han motivado.”, de lo descrito, se aprecia la prestación personal del actor con labores asignadas <u>en la Sub Gerencia de Archivo Regional Físico de la Gerencia de Registro de Identificación</u>; y de los mismos también se advierte el concepto remunerativo, otro elemento de la relación laboral, el mismo que ha sido percibido de manera continua y permanente como contra prestación por la labor desempeñada;</p> <p>4.5. En cuanto a la <i>subordinación</i> se encuentra debidamente acreditado en el artículo segundo de los Contratos de Locación de Servicio descritos en el punto.</p> <p>4.4, el cual precisa: “Por el presente contrato, “EL</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>COMITENTE” contrata los servicios de “EL LOCADOR “, para que preste sus servicios especializados independientes <u>de acuerdo a las especificaciones y decisiones de “EL COMITENTE “ y en el lugar que este designe, otorgando los materiales necesarios para desarrollar su labor y en las horas establecidas, para lo cual asume los gastos que la prestación del servicio demanda, efectivamente el pago de los honorarios, previa conformidad del servicio”</u>, de donde se desprende que el demandante debía seguir órdenes y decisiones de la demanda entre las cuales se encontraban el horario, el lugar y el pago.</p> <p>4.6. Siendo así, se debe indicar que estando acreditada la prestación personal, resulta de aplicación la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la Ley N°29497, quedando evidenciado la desnaturalización de los supuestos contratos de servicios no personales y contrato de locación de servicio en la aplicación del principio de la primacía de la realidad, la cual se basa en prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos suscritos con la demandante, conforme así también lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC N° 1944-2002- AA/TC, y por ende la relación contractual del actor responde a una relación laboral continuada en el marco del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.7. De acuerdo a lo desarrollado precedentemente, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, la cual se basa en prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos suscritos con la demandante, se determina la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicio descritos en el punto 4.4 y las constancias de servicios y certificados de servicios descritos en el 4.3 que demuestren los servicios realizados desde el 29 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2008; por lo que, la relación debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado y no una de carácter civil como erradamente señala la demandada, por tanto corresponde , desestimar el primer y segundo agravio de la demandada;</p> <p>4.8 Habiendo establecido en el considerado precedente la existencia de una relación laboral habida entre las partes del presente proceso, corresponde amparar los beneficios sociales solicitados por el demandante, tales como: gratificaciones legales, vacaciones y compensaciones por tiempo de servicio, “[...] en caso de discordancia entre los que ocurre en la práctica y lo que fluye en los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.</p> <p>QUINTO: En cuanto el tercer agravio propuesto por la demandada, referido al doble pago de su contra prestación mensual en los meses de julio y diciembre del año 2000 al 2002 (que obra en autos según la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>afirmación de la demandada); es de advertirse, que de la revisión de los anexos de la demanda no se verifica el pago doble de dicho periodo y que la demandada no ha adjuntado medio de prueba que acredite tal afirmación; por lo que, el tercer agravio de la demandada debe de desestimarse y confirmándose el monto de S/.16,433.33 (Diseis mil cuatrocientos treinta y tres con 33/100 soles) como monto a pagar por concepto de gratificaciones del periodo demandado.</p> <p>SEXTO: 6.1 En cuanto las vacaciones, no fue materia de agravio, menos ha sido cuestionado el monto en el presente recurso de apelación; por lo que, debe conformarse la cantidad de S/.13,672.22 (Trece mil seiscientos setenta y dos con 22/100 soles) que deberá abonar la demandada por dicho concepto.</p> <p>6.2 En cuanto a la Compensación por tiempo de servicio, no fue materia de agravio, menos ha sido cuestionado el monto; por lo que se confirma la cantidad de S/9,287.62 Soles (Nueve mil doscientos ochenta y siete con 62/100 soles). En este sentido, si bien es cierto que mediante Decreto Supremo N°006-2016-TR, se adecua el Reglamento Ley de Compensación por tiempo de servicios; aprobado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR--Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, es de precisar que la modificación del artículo Decimo Primera de la Disposición transitoria y Final de la Ley aludida, establece: “ la modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408,Ley que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley.</p> <p>“Artículo 2. La compensación por tiempo de servicio se devenga desde el primer mes de inicio el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La compensación por tiempo de servicio se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador, Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deben efectuarse el caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo del Decreto Legislativo 728 y de los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la ley 30057, Ley del servicio civil “. CONCORDANCIAS: D.S. N° 001.2001-TR, Art.1.D.S. N° 138-2014-EF, Segunda Disp.Comp.Final.</p> <p>Compensación por tiempo de Servicio, no resulta aplicable a la compensación por tiempo de servicio correspondiente al periodos anteriores al semestre noviembre 2015-abril 2016.”, por lo tanto, siendo que el periodo de la Compensación por tiempo de servicio demandado corresponde desde el 29 de octubre de 1999 al 30 de junio de 2008, la demandada debe constituirse en depositar del referido beneficio.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SETIMO: 7.1 En cuanto a los costos del proceso, se encuentra regulada por la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal dl Trabajo- Ley n° 29497 dispone expresamente que: “En los procesos laborales el estado puede ser condenada al pago de costos “;</p> <p>7.2 En ese sentido, y de acuerdo al artículo 1 de la Ley N° 26497 –Ley organiza del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, la cual dispone que “ el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, (...) es un organismo autónomo que cuenta con personería de derecho público interno y goza de atribuciones en materia registral, técnica, administrativa, económica, y financiera.” ,estando que la entidad demandada es la parte vencida en el presente proceso, además que en este extremo no fue apelado, le corresponde conformar los costos ordenados en la recurrida.</p> <p>OCTAVO: No existiendo otros agravios que absolver. Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a) del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley 29497 Nueva Ley procesal del Trabajo, la Tercera Sala laboral de la Corte de Justicia de Lima, impartiendo justicia conforme a la Constitución Política del Estado:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

El anexo 5.5, Evidencia **que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta;

respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Anexo 5.6: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios y/o indemnización u otros beneficios.

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			
			1	2	3	4	5	Muy baja [1-2]	Baja [3-4]	Mediana [5-6]	Alta [7-8]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>RESUELVE:</p> <p>1.- CONFIRMAR la Sentencia N° 353-2014-13°JELPL de fecha 10 de noviembre de 2014 el extremo que declara Fundada en parte la demanda de fojas 51 a 68, reconcomiéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado durante el periodo del 29 de octubre de 1999 al 30 de junio del 2008 y ordenaron que la demandada cumpla con abonar la suma de S/.30,105.55 (Treinta mil ciento cinco con 55/100 soles), por el concepto de vacaciones y gratificaciones, más los intereses legales; y por concepto de compensación por tiempo de servicio la cantidad de S/9,287.62 Soles (Nueve mil doscientos ochenta y siete con 62/100 soles) se debe constituir en depositar, más los intereses financieros, con costos y sin costas.</p> <p>2.-CONFIRMAR la sentencia. en el extremo que</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) <i>(Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <i>Si cumple</i></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expogitiva y considerativa respectivamente. <i>Si cumple</i></p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, términos, frases extrañeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>					X				

Descripción de la decisión	<p>declara infundado el pago de la indemnización por retención indebida de CTS, En los seguidos por W R C P contra el R N I E C, sobre desnaturalización de contratos, y pago de beneficios sociales; y de los DEVOLVIERON al Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						9
-----------------------------------	---	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, Distrito Judicial de Lima – Lima; 2020.

El anexo 5.6. Evidencia que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente.

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y Evidencia claridad; Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 4 de 5 parámetros: El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; El pronunciamiento evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada, y Evidencia claridad , mientras que 1 : El **pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso no se encontraron.**

ANEXO 6

Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio la autora del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, CONTENIDO EN EL EXPEDIENTE N°10363-2014-0-1801-JR-LA-13, EN EL CUAL HAN INTERVENIDO EN PRIMERA INSTANCIA: EL 13° JUZGADO ESPECIALIZADO DEL TRABAJO PERMANENTE Y EN SEGUNDA INSTANCIA, LA TERCERA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA.**

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 *“Administración de Justicia en el Perú”* 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 legítima autor se firma el presente documento.

Lima, marzo de 2020

Anexo7 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2020								Año 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Marzo				Abril				Mayo				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				x												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación						x										
5	Mejora del marco teórico y metodológico							x									
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos								x								
7	Elaboración del consentimiento informado (*)																
8	Recolección de datos										x						
9	Presentación de resultados											x					
10	Análisis e Interpretación de los resultados												x				

Anexo 8: Presupuesto

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
<input type="checkbox"/> Impresiones			
<input type="checkbox"/> Fotocopias			
<input type="checkbox"/> Empastado			
<input type="checkbox"/> Papel bond A-4 (500 hojas)			
<input type="checkbox"/> Lapiceros			
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
<input type="checkbox"/> Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total, presupuesto de desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
<input type="checkbox"/> Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
<input type="checkbox"/> Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
<input type="checkbox"/> Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
<input type="checkbox"/> Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			