



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES,
EXPEDIENTE N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01; DISTRITO
JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – CHICLAYO. 2023**

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

AUTORA

MORA REVILLA, GEENY LIBERTAD

ORCID: 0000-0002-2115-7782

ASESOR

MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ORCID: 0000-0003-2381-8131

CHIMBOTE – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Mora Revilla, Geeny Libertad

ORCID: 0000-0002-2115-7782

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Bachiller en Derecho y
Ciencia Política, Chimbote, Perú

ASESOR

Dr. Merchan Gordillo, Mario Augusto

ORCID: 0000-0003-2381-8131

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgr. Barraza Torres, Jenny Juana

ORCID: 0000-0002-0834-4663

Dr Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgr. Gonzales Trebejo, Cinthia Vanessa

ORCID: 0000-0001-6931-1606

JURADO EVALUADOR DE TESIS

.....
Mgtr. Barraza Torres, Jenny Juana

PRESIDENTE

.....
Dr Centeno Caffo, Manuel R.

MIEMBRO

.....
Mgtr. Gonzales Trebejo, Cinthia V

MIEMBRO

.....
Dr. Merchan Gordillo, Mario Augusto

ASESOR

AGRADECIMIENTO

Mi Agradecimiento a Dios Padre Misericordioso, porque me ha permitido estudiar esta hermosa Carrera, en Beneficio de mis semejantes, Como en el Mío propio; a mi Madre por su invaluable apoyo constante.

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis, a mi querida Madre,
por su Confianza, impulsándome cada
día a continuar, Para culminar con este
sueño que ya es una realidad.

A mi hijo Miguel por su motivación.

A mi sobrino Julio, por estar siempre
presente para seguir adelante.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de Beneficios Sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo 2022? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: mediana; y de la sentencia de segunda instancia: fue de baja. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango mediana y baja, respectivamente.

Palabra Clave: Beneficios, Calidad, Proceso, Resolución, Sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem what is the quality of the sentences of first and second instance on payment of Social Benefits according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the file N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 , of the Judicial District of Lambayeque - Chiclayo 2022? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the sentence of first instance was of range: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the sentences of first and second instance, were very high and very high, respectively.

Keywords: Benefits, Quality, Process, Resolution, Sentence.

CONTENIDO

Título de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Hoja de la firma del jurado y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Indice de cuadros.....	xi
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II REVISION DE LA LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas de la investigación	10
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesales.....	10
2.2.1. El proceso laboral	10
2.2.1.1. Concepto	10
2.2.1.2. Principios procesales en materia laboral.....	10
2.2.2. Los sujetos del proceso	12
2.2.2.1. El juez	12
2.2.2.1.1. Concepto.....	12
2.2.2.1.2. Facultades.....	12
2.2.2.2. Las partes	13
2.2.2.2.1. El demandante	13
2.2.2.2.1.1. Concepto.....	13
2.2.2.2.1.2. Pretensión planteada en el caso concreto	13
2.2.2.2.2. El demandado	13
2.2.2.2.2.1. Concepto.....	13
2.2.2.2.2.2. Pretensión planteada en el caso concreto	13
2.2.3. La prueba.....	14
2.2.3.1. Concepto	14
2.2.3.2. El objeto de la prueba	14
2.2.3.3. Principios aplicables a la prueba	14
2.2.3.4. Valoración y apreciación de la prueba	14
2.2.3.5. Finalidad y fiabilidad de las pruebas	14
2.2.3.6. Sistema de la Sana Crítica.....	15
2.2.4. La sentencia.....	15
2.2.4.1. Concepto	15

2.2.4.2. Estructura/componentes de la sentencia	15
2.2.4.3. El principio de motivación	16
2.2.4.3.1. Concepto.....	16
2.2.4.3.2. La motivación de los hechos	16
2.2.4.3.3. La motivación de los fundamentos de derecho	17
2.2.4.4. El principio de congruencia.....	17
2.2.4.4.1. Concepto.....	17
2.2.5. Medios impugnatorios	17
2.2.5.1. Concepto	17
2.2.5.2. Fundamentos	17
2.2.5.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	18
2.2.5.3.1. El recurso de apelación	18
2.2.5.3.2. El recurso de casación.....	18
2.2.5.3.3. La reposición	18
2.2.5.3.4. Queja	18
2.2.5.3.5. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto	18
2.2.2. Bases teóricas de tipo procesal.....	19
2.2.6.1. Beneficios Sociales	19
2.2.6.2. Beneficios laborales reclamados	19
2.2.6.2.1. Gratificaciones.....	19
2.2.6.2.1.1. Tipos de gratificaciones.....	19
2.2.6.2.1.2. Requisitos para percibir Gratificación	20
2.2.6.2.1.3. Gratificación Trunca	20
2.2.6.3. Compensación por tiempo de servicios	20
2.2.6.3.1. Definición.....	20
2.2.6.4. Vacaciones	21
2.2.6.4.1. Concepto.....	21
2.2.6.5. Horas Extras	21
2.2.6.6. Pago por Domingos y Feriados	21
2.2.6.7. Utilidades	21
2.2.6.8. Asignación Familiar	22
2.3. Marco Conceptual	23
III.HIPÓTESIS.....	25
IV. METODOLOGÍA.....	26
4.1. Diseño de la investigación.	26
4.2. Población y muestra.	26

4.3 Definición y operacionalización de las variables e indicadores.....	27
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	28
4.5 Plan de análisis.	29
4.6 Matriz de consistencia.....	30
4.7. Principios éticos.....	32
V. Resultados.....	34
5.1 Resultados.....	34
5.2 Análisis de resultados.....	36
VI. Conclusiones.....	41
5.1 Conclusiones.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	43
ANEXOS.....	49
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio.....	50
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	72
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.....	79
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos	85
Anexo 5. Cuadros descriptivos de las sentencias de primera y segunda.....	96
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	128

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1. Consolidado de la sentencia de primera instancia.....	34
Cuadro 2. Consolidado de la sentencia de segunda instancia.....	36

I. INTRODUCCION

Se tiene a la administración de justicia como base primordial para desarrollar este trabajo de investigación, se está convencido que es un problema que aqueja a todas las sociedades, ya que por su intermedio se determinarían los medios adecuados para poder sentenciar o absolver a las personas que se encuentren en un problema de litigio, y donde cada una de las pretensiones son evaluadas para así poder darle la razón a quien la tiene, pues los juzgadores tienen que hacer uso de sus conocimientos aplicando la norma, la Doctrina y la Jurisprudencia, para dar satisfacción a los litigantes, aspecto que es muy difícil porque siempre va a ver un sentenciado y uno que es absuelto y esto permitirá muchas veces no ser aceptadas dichas sentencias.

Desde hace años, “los reconocidos beneficios sociales han crecido de manera sorprendente, creando una empresa saludable. Hay diferentes tipos de beneficios, dependiendo también de cada posición, jornada laboral y edad. Entre los más comunes destacan el seguro de vida o el seguro médico, las dietas y transportes, un horario más flexible combinado con días de trabajo en casa, o cursos y formaciones. Tampoco sin dejar de lado ropa o material para el trabajo, así como los uniformes, el plan de pensiones o la cena de Navidad”. Para los padres y madres de familia cada vez más se añaden beneficios para sus sucesores, tales como ayudas económicas para el colegio o un plan de carrera para su futuro.

Tal es el caso que, en Gaceta Jurídica (2010) se hace mención sobre las tareas más resaltantes y/o importantes sobre el sistema que es, el control difuso de la constitucionalidad legislativa. Cabe resaltar que, la problemática del poder judicial es poder determinar si estos entes cumplen o cumplieron con dicha tarea, además, al existir una sentencia que revoluciona históricamente de manera positiva, debido a que, la información fue preciso, claro y contundente.

No eran aplicables al caso concreto “aquellas normas que estaban al margen de la Constitución. Sin embargo, han existido sentencias que dejaron pasar leyes claramente inconstitucionales, por un lado, así como la marcada tendencia a una inestabilidad jurisprudencial por el otro”.

De igual manera, el ilustre abogado, León (2008) hace énfasis con relación al manual de redacción de resoluciones judiciales, donde relata que: en dicho documento con el que cuentan la mayoría de jueces peruanos, tienen acceso a un conjunto de criterios para la elaboración de dichas resoluciones judiciales; sin embargo, algunos magistrados no suelen aplicar estos criterios, tanto en el ámbito nacional como local y que, a su vez, los medios de comunicación difaman al momento de hacer la difusión de noticias con relación a los dictámenes de estos jueces, aludiendo que todos los jueces, conforme a la materia, son así.

Las afirmaciones anteriores darán como entrada al medio local, con un claro ejemplo de las formulaciones de denuncias, incluidas las quejas hacia los administradores de justicia y de conocimiento público, con el que el colegio de abogados periódicamente ejecuta referéndum, cabe precisar que, no se sabía el fin real de la misma, con quien iba a ir dirigido el reporte de dichos resultados y los propósitos exactos de ello, asimismo, dichas actividades eran desconocedoras sobre la mitigación problemática del cual se ciernen en torno a las decisiones judiciales, y donde el ente administrador de justicia espera.

Alles (2008), establece que ante la culminación de la relación laboral, el área de Recursos Humanos representa un aspecto primordial en los procesos de culminación del personal, no solamente por los que salen sino también por aquellos que se quedan, en el primer caso para atender las reacciones del trabajador que pueda suscitarse a razón de su salida tratándose de un despido o para entender las causas que motivaron su decisión de dejar de laborar en caso de ser una renuncia voluntaria, y por otro lado, está la imagen que se deja a los demás trabajadores que siguen laborando al quedárseles la idea de cómo sucedería en el caso de que en algún momento dejen de laborar en ese sentido, se debe de establecer políticas e implementar mecanismos de medición y control a fin de identificar anomalías que pudieran afectar el capital humano de la organización.

1.1. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque-Chiclayo, 2022?

1.2. Objetivo de investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque-Chiclayo, 2022.

1.2.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
2. Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte considerativa, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
3. Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.3. Justificación de la investigación

El trabajo se justifica; “porque los operadores jurisdiccionales al tener en cuenta que las sentencias de la función jurisdiccional, son motivo de análisis, definitivamente van a esforzarse en hacer un buen trabajo y así emitir decisiones jurídicas, o examinar responsablemente el expediente para que este cumpla con los requisitos de ley y además estén bien fundamentadas y motivadas”.

Los resultados del trabajo serán de interés para todos aquellos que por alguna manera intervienen o han participado en un proceso laboral, “ya que este tipo de demandas son

frecuentes a nivel jurisdiccional por parte de servidores públicos especialmente de docentes, ya que a pesar de existir sentencias favorables al empleador esto conlleva a realizar demandas tediosas y que conllevan mucho tiempo, pues lo que debe hacer la empleadora es cancelar el monto legítimo y exacto de los derechos adquiridos por el trabajador del Sector Educación, pues pese a ello la realidad es lo contrario; en síntesis el análisis de un caso concreto como el que se está realizando en el expediente materia de investigación, servirá de consulta para dichos interesados”.

También, se puede establecer que dicho trabajo de investigación es de suma importancia tenerlo en cuenta, dado que en la actualidad con el problema de salud que se está viviendo y habiendo el gobierno establecido una emergencia sanitaria que ha permitido cerrar muchas empresas, negocios, etc, esto ha llevado a que muchos empresarios sometan a sus trabajadores a una suspensión perfecta de laboras, sin ni siquiera haber cumplido con los requisitos establecidos, por ello que existen en estos momento muchas demanda por despidos arbitrarios y por ello el cumplimiento de los beneficios sociales, por ello que este tema es de mucha importancia porque permitirá dar a conocer a la comunidad en general de cómo se debe hacer respetar los derechos laborales; así mismo se tiene una metodología cuantitativa y cualitativa, donde los resultados dieron que ambas sentencias al ser cotejadas con la evidencia empírica , estas cumplieron con los indicadores de ello se concluyó que el rango de calidad fue de muy alta..

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Blanco, (2017) en su tesis titulada “las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española” cuyo objetivo es proponer al Derecho del Trabajo brasileño una original proposición jurídica de carácter eminentemente científico, canalizando todos los esfuerzos para la elaboración de una tomada de decisión o una nueva teoría jurídica basada en criterios de democracia del Derecho del Trabajo Colectivo Brasileño y sus consecuencias en el desarrollo de los convenios colectivos, buscando para tanta inspiración en la naturaleza jurídica de la negociación colectiva en el Derecho Comparado Español. Su metodología se utilizara técnicas de estudio bibliográfico, las reglas cartesianas de la evidencia, análisis, síntesis y enumeración; es de tipo básico, nivel descriptiva, explicativa y diseño descriptivo y se llegó a las siguiente conclusiones 1.- es inevitable una reforma del Derecho del Trabajo Colectivo para que Brasil ostente la plena democracia sindical según los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo 2.- Aún están muy claros y presentes los trazos autoritarios de las disposiciones contenidas en las leyes laborales brasileñas 3.- A través de huelgas, manifestaciones y protestas, se crearon nuevas estructuras sindicales y surgieron nuevos líderes, como el Presidente Luis Ignacio Lula da Silva 4.- Así, a pesar de la declaración de Estado Democrático de Derecho, Brasil todavía vive bajo a este sistema sindical, al que hoy llamamos semi - corporativista 5.- la carta magna brasileña de 1988 presentó progresos en la libertad sindical, pero como paradoja mantuvo la unidad sindical sin criterios de representatividad

Gómez (2015) en su investigación titulada “La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano”, su objetivo fue identificar la prueba en un proceso laboral, la metodología fue descriptiva y arriba, entre otras, a las siguientes conclusiones: En Colombia, existe desigualdad entre el trabajador y empleador en la materia procesal laboral. Ante ello, el juez en el procedo deberá interpretar y aplicar la norma teniendo presente los lineamientos por ley de orden constitucional que rijan el derecho laboral, como, por ejemplo, el principio in dubio pro operario, el cual consiste en que se aplicará la norma más favorable y la condición más provechosa a favor del trabajador. Asimismo, el

referido autor concluye que el Juez en el procedimiento laboral, en uso de los poderes que ostenta, deberá al momento del decreto y la práctica de las pruebas resguardar los lineamientos fundamentales como lo son el derecho a la verdad jurídica objetiva y el derecho a la prueba.

Fuentes (2012) en Guatemala, en la tesis titulada: “Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango marzo 2012” que plantea como objetivo Establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango Marzo 2012 Con base en los resultados obtenidos de la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones: - Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad, - Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta No. 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho,- Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.

A nivel nacional

Jara & Mostacera (2018) en su tesis titulada “La Intermediación Laboral y Sus Efectos en el Costo de Mano de Obra del Consorcio Altamirano de la Ciudad de Trujillo”, siendo el objetivo establecer aspectos de coherencia entre el trabajo y sus costos, la metodología ue de índole analítico y sintético y concluyen que: Mediante la utilización de la figura jurídica de la intermediación laboral el Consorcio tuvo un ahorro en el pago de los conceptos remunerativos y beneficios sociales para el personal; además, antes de firmar el contrato, en una de las cláusulas se debe considerar que el personal destacado, para la ejecución de la obra, debe estar en planilla, quedando obligado a presentar las constancias de ingreso del personal a planilla, evitando cualquier multa, sanción o contingencia.

Peña (2017) en su tesis titulada: “Necesidad De Regular Adecuadamente La Actividad Probatoria En El Procedimiento Señalado En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo”, el objetivo fue determinar aspectos reguladores de las pruebas dentro del marco legal, la metodología fue mixta, cuantitativa y cualitativa y concluyó que: El fin de los medios probatorios es acreditar los hechos que alega la parte demandada o parte demandante. De esta manera, se genera en el juez certeza sobre la controversia del caso. Asimismo, argumentar con sustento las decisiones a las que arriben. En ese sentido es que la adecuada actuación y ofrecimiento de los referidos medios tienen una implicancia decisiva para conseguir el fin que tiene cada una de las partes.

Requejo (2014) Lima, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho, elaboró una tesis titulada “Fortalecimiento del Sistema de Inspección de Trabajo en el Perú”, el objetivo fue identificar la problemática del entorno sobre el cual se desarrolla el derecho del trabajo y el papel protagónico que representan los órganos de control y la fiscalización para dar cumplimiento de las normas laborales. Finalmente, dentro de las principales conclusiones, señala en primer lugar, de que nuestras normas laborales sí contribuyen a la generación de empleo decente y que para ello dependerá de una buena administración del Gobierno, en segundo lugar, explica que el Trabajo digno debe ser entendido como el que se desarrolla bajo las normas que lo regulan en beneficio de la productividad, en tercer lugar, declara que es importante el papel que cumple el órgano de control fiscalizador porque promueve las buenas prácticas y finalmente manifiesta que con la creación de la SUNAFIL se generará un importante cambio en el control del cumplimiento de las normas socio laborales en todo el país.

A nivel local

Ancajima (2018) presentó una investigación titulada, “contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, periodo 2018”, Esta investigación tiene como objetivo Determinar como la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en el Impuesto a la Renta en las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, periodo 2018. La metodología presenta un enfoque cualitativo de tipo aplicada, ya que se pretende analizar las incidencias para la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas de servicios y determinar el efecto positivo en el Impuesto a la Renta. La

población en estudio la constituyen 160 empresas designadas Principales Contribuyentes de la Intendencia Lambayeque con CIUU de Servicios, la encuesta fue aplicada a una muestra de 113 empresas y a su vez se les entregó una cartilla para facilitar el llenado de la misma. Como resultado final se observó que solo el 25% de empresas de servicio si contratan a personas con discapacidad, y que el principal motivo para la contratación está relacionado con los beneficios tributarios que el estado les otorga representado en un 15%. Su conclusión fue: que se demostró mediante un ejemplo la aplicación de los beneficios tributarios otorgados por la ley, donde se obtuvo un ahorro significativo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta siendo según nuestro ejemplo de S/. 26,559.00, de manera que el 94% de los encuestados manifiesta que se tiene un efecto positivo en el Impuesto a la Renta por contratar personas con discapacidad.

Llamo (2016), en su tesis titulada: “evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo”, Toda empresa que quiera mantener un clima organizacional en el que los trabajadores estén satisfechos y dispuestos a ser productivos debe tomar en cuenta los beneficios que influyen en el nivel de satisfacción laboral de sus empleados. Considerando que existen evidencias de que un empleado satisfecho tiene menor índice de ausentismo y carece de deseos de renunciar al trabajo es importante para cualquier organización medir este factor, dado que les indicará que tan capaz es la empresa para satisfacer a sus empleados. Por consiguiente, el objetivo general de esta investigación es: determinar la influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. Para ello se realizó una investigación del tipo descriptiva y correlacional apoyada en un diseño no experimental manteniendo que la hipótesis de este trabajo es: la evasión de los beneficios sociales influye en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda. Al realizar los análisis pertinentes se obtuvo como resultado: con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística de que la evasión de los beneficios sociales, legales y convencionales influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio Arboleda.

Sarzo (2012) en la Universidad nacional de Trujillo, en la tesis para obtener el título de abogado, investigó sobre “La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano”, siendo su objetivo la aplicación de la norma

constitucional en los procesos laborales, su metodología fue retrospectiva y estas fueron sus conclusiones: a) El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración (ya sea que se entienda como contenido esencial o como contenido constitucionalmente protegido) no puede configurarse al margen de la concreta posición jurídica de éste. b) Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado contenido esencial de los derechos fundamentales o del llamado contenido constitucionalmente protegido, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de todo a parte. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales. c) El contenido constitucionalmente protegido del derecho a una remuneración suficiente proscribe el trabajo impago.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1. El proceso laboral

2.2.1.1. Concepto

Paredes (2007), dice: el Derecho Procesal del Trabajo es una aplicación particular del derecho procesal en el campo del derecho del trabajo. Consiste, pues, en la rama del Derecho que estudia las instituciones procesales y el conjunto de normas relativas al proceso en materia de trabajo, incluyendo las acciones accesorias al conflicto de trabajo.

2.2.1.2. Principios procesales en materia laboral

En la presente ley procesal del trabajo (LPT) se plasman principios como el de Inmediación, concentración, celeridad procesal, veracidad y entre otros, con el que se profundizaran a continuación.

A. El Principio de Inmediación

Montoya (2006) hace referencia que: “La intermediación supone tanto el contacto directo del juez con las partes en el juicio, como su personal presencia en las fases de alegaciones y pruebas. Consecuencia del principio de intermediación procesal es que sólo está facultado para decidir una 'litis' el mismo juez que ha conocido de ella”.

B. Principio de concentración

Alzamora (2001) sobre el principio de concentración, hace énfasis sobre ello, aludiendo que: Dicho principio se propone juntar toda actividad procesal, haciendo posible que en estos se recaude la menor cantidad posible de actos, asimismo, evitando la dispersión con el que contribuye a la aceleración del proceso, hecho materia de estudio.

C. El Principio de Celeridad Procesal

Couture (2002) hace un análisis argumentando que: La celeridad también es reconocida con el nombre de concentración temporal, siendo este, un proceso bien estructurado con plazos breves, quiere decir que, dichos procesos deben ser recortados en menor tiempo posible, inclusive ser suprimidos, como el proceso ordinario de conocimiento civil, que se

encuentra contemplado en la mayoría de las legislaciones.

D. Principio de Veracidad

Couture (2002) hace referencia sobre el tema del principio de veracidad, aludiendo que: Está definida como la actuación que deben tener las partes y que estas deben estar debidamente sustentadas sus pretensiones, para así poder generar en el juzgador una adecuada motivación en sus respectivas resoluciones judiciales.

E. Principio de Economía procesal

Erminda (2003) nos relata todo lo concerniente al principio de economía procesal, aludiendo que: Dicho principio, es muy crucial y determinante para la obtención de una justicia, donde debe incidir la supresión de tramites superfluos o redundantes, reduciendo así, el trabajo de los jueces o magistrados, auxiliares de justicia y simplificando cada proceso en particular. (p.78)

F. Principio de Gratuidad

Montoya (2006) hace mención sobre el tema, argumentado que: En dicho principio, existe una relación directa del carácter tuitivo del derecho de trabajo con el proceso laboral, debido a que, en ello, se busca asegurar que el trabajador, parte más débil de la relación, tenga una mayor accesibilidad a la jurisdicción. (p. 37)

G. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable

Con respecto al tema, este se encuentra plasmado en el artículo II del titular preliminar de la presente ley procesal del trabajo con siglas (LPT). Cabe precisar que, también se encuentra en nuestra constitución política del estado peruano, donde refiere que dicho principio corresponde al derecho del trabajo, conjuntamente con el reconocimiento constitucional, basado a través del artículo 26° numeral 2) que alude la aplicación del mismo cuando ofrece varios sentidos y que posterior a ello, lo conduce a elegir lo más favorable para el trabajador.

H. Aplicación de la norma más favorable

Paredes (1997), nos relata con determinación sobre dicho punto, aludiendo que: La existencia de normas que regulan un mismo aspecto, puede ser resuelto por el juzgador en virtud de lo que considere más favorable al acusado, por ello, no debe encontrarse ningún vacío legal.

I. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Entorno a dicho principio, estipulado en el artículo 26° numeral 2) de la carta magna donde plasma que: “Se contempla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; lo mismo sucede con la Ley Procesal del Trabajo, que recoge en el artículo III del Título Preliminar, la obligación del juez, de velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”.

2.2.2. Los sujetos del proceso

2.2.2.1. El juez

2.2.2.1.1. Concepto

Si bien es cierto, el termino juez llega a ser el representante del Estado en un proceso, siendo el Estado el creador de la norma jurídica, es decir el juez es la persona más indicada para identificar y aplicar la norma correcta (Ledesma, 2015).

2.2.2.1.2. Facultades

Según Decreto Legislativo N° 467, en el artículo 9°, los magistrados pueden llamar la atención, o sancionar con amonestaciones, multas, pedidos de suspensión o destitución, o solicitar su sanción, de todos los sujetos que se conduzcan de modo inadecuado, actúen de mala fe, planteen solicitudes dilatorias o maliciosa y en general, cuando falten a los derechos señalados en el artículo 8°, siempre y cuando incumplan sus mandatos (Ley Orgánica del Poder Judicial, D.S. 017-93-JUS, 1993).

2.2.2.2. Las partes

2.2.2.2.1. El demandante

2.2.2.2.1.1. Concepto

El demandante es quien debe identificar a su representante o apoderado si requiere necesario. Por el cual la representación del actor por medio de representante obliga a este a expresar su nombre y acompañar los documentos que acreditan la representación (Ledesma, 2015).

2.2.2.2.1.2. Pretensión planteada en el caso concreto

El demandante interpone demanda de beneficios sociales contra la empresa a fin de que ésta cumpla con pagarle la suma de S/. 6,184.73 por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), Vacaciones simples, vacaciones trucas, gratificaciones trucas de diciembre de 2009; gratificaciones de julio y diciembre de 2010; Gratificaciones Trucas de julio 2011 y pago jornada extraordinaria por labores en exceso a la máxima establecida en la Constitución Política del Estado (Expediente: 00012-2011-0-1714-JP-LA-01).

2.2.2.2.2. El demandado

2.2.2.2.2.1. Concepto

El demandado o sujeto pasivo es contra quien va dirigida la demanda, es decir es el destinatario que soporta los derechos solicitados por la parte demandante, quedando sometido al juzgador soportando las cargas y obligaciones procesales (Rioja, 2017).

2.2.2.2.2.2. Pretensión planteada en el caso concreto

La empresa dentro de su pretensión fue: 1) que la demandante no ha probado haber prestado servicios a su representada en tanto no ha existido ningún contrato verbal ni escrito, pues el señor P fue quien contrató a la demandante y no la empresa apelante; en consecuencia, no se encuentra en la obligación de efectuar ningún pago a la actora; 2) que, no se ha acreditado el elemento de subordinación, pues, la demandante no ha laborado para su representada, no ha estado bajo las órdenes de su empresa, toda vez que no ha probado con una tarjeta de control de horario sobre la hora de entrada y salida, pues ha prestado servicios bajo la dirección de su empleador P; y 3) que, en cuanto a la remuneración, señala que dicho pago se lo daba su propio empleador a la demandante, su representada no fue quien

la despidió pues no ha demostrado que la empresa le haya dirigido carta notarial de despido alguno (Expediente: 00012-2011-0-1714-JP-LA-01).

2.2.3. La prueba

2.2.3.1. Concepto

Osorio (2003) denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que, dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encamina a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

2.2.3.2. El objeto de la prueba

Rodríguez (2000), 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

2.2.3.3. Principios aplicables a la prueba

Torres (2008), la carga de probar le corresponde a los justiciables, ya que, al haber ellos afirmado hechos a su favor o por el simple hecho de exponerlos, este se llega a determinar lo que en un principio se solicita, toda vez que, estas afirmaciones de hechos, son contrarios a lo que expone su parte contraria.

2.2.3.4. Valoración y apreciación de la prueba

Llama la atención el poder comentar sobre este tema, debido a que, es de suma importancia en un proceso; por ello, el ilustre Hinojosa (2001) relata que: En dicha valoración y aprobación, este llega a manifestarse como una prueba mental, cuyo fin es poder obtener conclusiones con relación al mérito que pueda obtener un medio probatorio, asimismo, este encuentra como finalidad el formar convicción ante el juez, cuando este tome su decisión final o resolutoria.

2.2.3.5. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Vargas (2003) se tiene que, dentro de un proceso judicial es muy importante que los sujetos

procesales al momento den poder solicitar su pretensión o de poder realizar su respectiva defensa técnica, es necesario que los medios de prueba sean los idóneos y los que pueda ser valorados por el juzgador con la finalidad de poder crear en el juez un fundamento que permita emitir un fallo bien motivado.

2.2.3.6. Sistema de la Sana Crítica

Es muy similar al de la valoración judicial o libre convicción, como le llama Taruffo (2002), en este sistema se propugna que el valor probatorio que estime a determinada prueba, lo realice el Juez, hallándose éste en el deber de analizar y evaluar las pruebas con un criterio lógico y consecuente, sustentando las razones por las cuales le otorga o no eficacia probatoria a la prueba o pruebas.

2.2.4. La sentencia

2.2.4.1. Concepto

Es un acto judicial emitido por el juez, donde establece motivadamente una decisión lo cual en primer lugar a tenido que valorar los respectivos medios que generen en él su respectiva decisión la cual genera una acción o acto que debe ser cumplida cabalmente por las partes (Oliveros, 2010).

2.2.4.2. Estructura/componentes de la sentencia

Se tiene en cuenta que, la sentencia se divide en 3 partes, siendo estos: la parte expositiva, considerativa y resolutive. Por ello, algunos autores hacen una ampliación sobre estos 3 puntos.

a) Parte expositiva

En dicha parte expositiva, se presencia la narración de manera sucinta, cronológica e inclusive secuencial de los principales actos procesales, desde el inicio de la demanda hasta la emisión de la resolución de la sentencia (Pinto, 2005 p. 48).

b) Parte considerativa

Idrogo (2002) hace énfasis sobre la segunda parte de la sentencia, aludiendo que: “En esta parte el Juez plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver

la controversia. La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el numeral 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, permite que las partes y la sociedad civil en general conozcan las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada”.

c) Parte resolutive

Cruzado (2006) hace alusión sobre la tercera parte de la sentencia, aludiendo que: En dicha parte resolutive, el juez manifiesta su veredicto evaluando la motivación de hecho y de derecho, siendo este favorable o no para el demandante. Por ello, en esta parte, se tiene por finalidad el cumplimiento del mandato plasmado en el artículo 122° tercer párrafo perteneciente al código procesal civil, cabe precisar que, las partes conocerán el fallo definitivo que emita el juez, pero también, podrán apelar dicha sentencia.

2.2.4.3. El principio de motivación

2.2.4.3.1. Concepto

Oliveros (2010) hace un énfasis sobre la motivación, donde comenta que: En dicho plano procesal, se exponen la motivación de los hechos y de derecho que sustentan la decisión, cabe precisar que, este no equivale a la aclaración de las causas del fallo resolutorio sino a su justificación razonada, causando así, que pongan en juicio los argumentos y/o razonamientos que hacen jurídicamente posible la aceptación del veredicto de la sentencia.

2.2.4.3.2. La motivación de los hechos

La motivación de los hechos se ha convertido en los últimos años en un tema de gran relevancia, especialmente porque empieza a ser analizado no tanto desde las herramientas tradicionales del Derecho Procesal sino desde la epistemología aplicada al trabajo de los jueces. En este trabajo, se presenta una serie de reflexiones a propósito de un medio de prueba cuyo uso por los tribunales constitucionales puede redundar en la construcción de la premisa fáctica a partir de criterios materiales: las diligencias para mejor proveer.

2.2.4.3.3. La motivación de los fundamentos de derecho

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí mismo exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta un supuesto de motivación por remisión.

2.2.4.4. El principio de congruencia

2.2.4.4.1. Concepto

Consideramos que el principio de congruencia procesal se encuentra interrelacionado con otros tópicos de mucha importancia en el Derecho Procesal, concretamente señalamos que éste se vincula estrechamente con el derecho a la motivación de resoluciones judiciales y a la búsqueda de una decisión que respete los parámetros de logicidad. Asimismo, dicho principio está ligado y forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones judiciales. (Hurtado, 2009)

2.2.5. Medios impugnatorios

2.2.5.1. Concepto

Monroy (2014) relata sobre el tema diciendo que, es una distinción entre estos conceptos, ya que radica en que los remedios no tienen un carácter devolutivo por no conocer de ellos un órgano superior, diferente de un recurso que si puede ser planteado ante el mismo u otro de mayor jerarquía conformante del aparato jurisdiccional.

2.2.5.2. Fundamentos

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos (Chaname, 2009).

2.2.5.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Se presencia los siguientes medios impugnatorios

2.2.5.3.1. El recurso de apelación

Castro (2007) alega que:

Dicho recurso de apelación es ordinario, vertical o dealzada, creado exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias.

2.2.5.3.2. El recurso de casación

Cubillo (2005) nos indica que: No abarca simplemente los interés particulares y específicos de las partes, sino que también, vela por la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, asimismo, está la unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

2.2.5.3.3. La reposición

La reposición es un recurso ordinario, no devolutivo, dirigido contra resoluciones jurisdiccionales limitadas genéricamente por la ley, por el cual el agraviado reclama al mismo tribunal que dictó el pronunciamiento su revocación o modificación por contrario imperio (Ayán,2007)

2.2.5.3.4. Queja

El recurso de queja es un recurso propio y ordinario. Se interpone ante el juez o la sala superior (dependiendo quién deberá resolver la apelación), el cual, si declara fundada la queja, concederá el recurso de apelación, revocando el auto, o lo declarará nulo, ordenando que se vuelva expedir el auto denegatorio (Talavera, 2009).

2.2.5.3.5. Medio impugnatorio empleado en el caso concreto

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada la demanda sobre beneficios sociales y otros, por ello que la empresa demandada al no estar conforme con la sentencia emitida, hace uso del recurso de apelación para sí pueda ser resuelta por un colegiado.

2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivas

2.2.2.1. Beneficios Sociales

Sobre este asunto, los beneficios sociales son utilizados más que todo por ciertos actores nacionales, cuya vinculación está relacionada con la materia en estudio, en este caso es sobre el derecho laboral. Siendo estos, empleadores, autoridades, trabajadores, la doctrina y legislación nacional, se sobreentiende el contenido de ello, aun cuando nuestra legislación no lo llegue a definir. Se advierte que el tribunal fiscal y la sunat no lo llegan a aplicar en su original concepción (Neves, 1997).

2.2.6.2. Beneficios laborales reclamados

En el análisis del expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, la pretensión del demandante es que se le debe cancelar los beneficios que la ley le establece es decir que se le pague su compensación por tiempo de servicio, las respectivas gratificaciones, vacaciones, y otros beneficios que le asisten y que le son tutelados por la legislación laboral.

2.2.6.2.1. Gratificaciones

En síntesis, las gratificaciones vienen a ser los montos pecuniarios que los empleados les otorgan a los trabajadores de manera excepcional o inclusive habitual, en base a los servicios que prestan. Por ello, se deduce que estas gratificaciones son sumas de dinero que el empleador le brinda al trabajador de forma adicional a la remuneración brindada por la empresa, y que, en este caso, para el acceso a dicho beneficio se conforma por ciertos requisitos plasmados por ley.

2.2.6.2.1.1. Tipos de gratificaciones

a) Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias, se llegan a dar de manera excepcional; quiere decir que, no llegan a tener un carácter obligatorio. Asimismo, estas gratificaciones obtienen un carácter ordinario por ser extraordinarias, y cuyo periodo se da durante los dos años consecutivos.

b) Gratificaciones ordinarias

Como se puede inferir, estas gratificaciones ordinarias son más que todo de otorgamiento obligatorio, que a su vez tiene de origen una norma legal, un convenio colectivo o un contrato.

2.2.6.2.1.2. Requisitos para percibir Gratificación

Los requisitos plasmados en la norma es que, el trabajador se encuentre laborando en la empresa donde realizó el contrato laboral, ya que dicha empresa es la que le brindara el beneficio de la gratificación, estando en descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones, asimismo, percibe subsidios de parte de la seguridad social o inclusive por los accidentes que pueda presentar en el trabajo, también lo que se estipulen en la ley expresamente.

2.2.6.2.1.2. Gratificación Trunca

Elías (1999), hace alusión sobre el tema de gratificación trunca, comentando que: Esta gratificación que percibe el trabajador y del cual este, no tiene vínculo laboral vigente en fecha, le correspondería dicho beneficio siempre que el trabajador haya laborado como mínimo un mes integro de servicios en el semestre correspondiente. Asimismo, el monto llega a determinarse de manera consecuente o proporcional a los meses calendario completos que fueron laborado en el periodo en el que se produjo el cese.

2.2.6.3. Compensación por tiempo de servicios

2.2.6.3.1. Definición

Rodríguez (2000) comenta que: La CTS llegan a ser un beneficio social de previsión de las contingencias, toda vez que, esto puede conllevar a que se origine un cese en el trabajo, promoción del trabajador y el de su familia, asimismo, el monto que reciben por compensación de tiempo de servicio varía según el régimen laboral de la empresa. Cabe precisar que, estas cts son como un ahorro forzoso, que el trabajador adquiere para hacer frente a los futuros problemas que pueda pasar, posterior a la extinción de la relación laboral con la empresa.

2.2.6.4. Vacaciones

2.2.6.4.1. Concepto

Si bien es cierto, las vacaciones son el derecho inherente que tiene el trabajador por la prestación de servicios que brinda durante un número de días al año, a la empresa donde labora. Por ello, la empresa tiene la obligación de otorgarles las vacaciones requeridas conforme a ley y sin perder la remuneración habitual, con el fin de que el trabajador al momento de reincorporarse este con más energía para laborar (Castillo, 1999)

2.2.6.5. Horas Extras

Siguiendo con los derechos que tiene el trabajador, las horas extras son jornadas extraordinarias, toda vez que, estas llegan a excederse del tiempo permitido o el que legalmente le otorga la ley, según el campo donde labora. Cabe resaltar que, el trabajo extraordinario que ejerce el trabajador sobre su centro de labor, es recompensado por una sobretasa fijada por la ley, convenio o acto por el empleador.

2.2.6.6. Pago por Domingos y Feriados

Los resultados claramente establecen que, el descanso semanal de un trabajador debe ser remunerado, toda vez que, dicho trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente por sus servicios y que la ley le otorga por descanso o feriados, no solo es beneficiado para el trabajador sino también para la empresa, ya que el trabajador podrá rendir mejor en su centro de trabajo, y así, la productividad y producción se elevará (Ferro, 1992).

2.2.6.7. Utilidades

De acuerdo con las utilidades, estos llegan a consistir en un porcentaje de ganancias que la empresa distribuye hacia sus trabajadores, como logro de cierto beneficio. Cabe precisar que, en nuestra constitución política del Perú es reconocido el pago de las utilidades como derecho, siendo así que, las utilidades anualmente son el justo reconocimiento después de que el trabajador durante un año ha prestado servicios a su empleador o empresa, se le brinda dicho reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importante e indispensable para la empresa.

2.2.6.8. Asignación Familiar

Conforme lo estipulado en la ley N° 25129 y en el decreto supremo N°035-90-TR, se plasma que: En relación al beneficio de la asignación familiar, este llega a ser de naturaleza y carácter remunerativo, debido a que, es un derecho que tienen ciertos trabajadores con el que pueden acceder al 10% del ingreso mínimo legal, toda vez que este es reemplazo por el sueldo o remuneración mínimo vital (RMV), concerniente al concepto de asignación familiar.

2.3. Marco Conceptual

Calidad. Son las características que llega a tener las sentencias de primera y segunda instancia, para su plena calificación numérica (Rosario, s.f.).

Sentencia. Es una resolución definitiva de un caso en particular, dando por culminado dicho proceso, se resuelve con la fundada o infundada la demanda interpuesta por el demandante (San Martín, 2006).

Distrito Judicial. Lugar determinado donde el juez o tribunal puede ejercer su jurisdicción (Poder Judicial, 2013)

Expediente. Constituido por los folios que llega a contener un proceso en particular, caso materia de estudio, se llega a encontrar todos los actos procesales que las partes presentan, tanto el juez como los terceros (Idrogo, 2002).

Doctrina: “Es el uso verídico de una tesis, la opinión de estudiosos del Derecho, quienes explican en cuestiones no legisladas, el sentido de las leyes o sugieren soluciones. Así su importancia es como fuente mediata en el uso del Derecho, ya que los destacados juristas que, por su prestigio y autoridad, influyen en la interpretación judicial y de esta manera en la labor del legislador” (Cabanellas, 1998).

Evidenciar. Se expone la certeza y la verdad de un definido acto (Alcaraz, 2008).

Jurisprudencia: Viene a ser el conjunto de doctrinas y principios que están dentro de los mandatos o decisiones de los tribunales (Maynez, s.f.).

Primera instancia. Es un procedimiento judicial que se da en el inicio de un proceso hasta su culminación, que viene a ser la sentencia, este se da ante un juez o tribunal que se encargara de la materia en estudio (Ossorio, 2018).

Segunda instancia. En dicho nivel jerárquico, que viene a ser la apelación de la primera, cuando no se está conforme con el veredicto del juez, esta segunda instancia se da ante el

tribunal superior en caso se haya interpuesto recurso ordinario (Poder Judicial, 2013).

Fallos: son las acciones y efectos que dan los jueces al momento de resolver un asunto en particular, dichos jueces dictaminan en la parte resolutoria su fallo, favoreciéndole o no al demandante (Cabanellas, 2011).

III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales del expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales preestablecidos en el presente estudio, son de rango: Muy Alta y Muy Alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

De las evidencias anteriores se llegó a realizar hipótesis específicas, siendo estas:

1. Que, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que se encuentran preestablecidos en el presente estudio, la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, del expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo, la calidad de su parte expositiva, es de rango: muy alta.
2. Que, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que se encuentran preestablecidos en el presente estudio, la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, del expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo, la calidad de su parte considerativa, es de rango: muy alta.
3. Que, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que se encuentran preestablecidos en el presente estudio, la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, del expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo, la calidad de su parte resolutive, es de rango: muy alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidenció en las sentencias; porque, pertenecen a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

4.2. Población y muestra

La población de las investigaciones fue indeterminada, compuesta por procesos concluidos en los Distritos Judiciales del Perú, que pueden obtenerse en los archivos o repositorios digitales. El estudiante seleccionó una muestra no aleatoria tomando en cuenta su afinidad con la materia de su interés, accesibilidad para obtenerlo, y de acuerdo a los conocimientos jurídicos que posea.

La Muestra fue el expediente seleccionado, por el estudiante, es el N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque– Chiclayo, y es registrado por el DTI en una base de datos, para evitar duplicidad y verificar el cumplimiento de los criterios de selección establecidos en un instructivo.

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de 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 fueron 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.

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 (ver anexo 4).

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso 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 de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de

expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

4.5. Plan de análisis de datos

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

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

4.5.1. De la recolección de datos

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

4.5.2. Del plan de análisis de datos

4.5.2.1. La primera etapa. Será 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.

4.5.2.2. Segunda etapa. Será 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.

4.5.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, será 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 evidencian desde el instante en que la investigadora aplica 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 curso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; 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, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.6. Matriz de consistencia lógica

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

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la

coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

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

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación.

Cuadro N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales y/o indemnización del expediente N°0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque-Chiclayo, 2022.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales del expediente N°0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque-Chiclayo, 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales y/o indemnización del expediente N°0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque-Chiclayo, 2022.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales y/o indemnización del expediente N°0012-2011-0-1714-JP-LA-01, perteneciente al distrito judicial de Lambayeque-Chiclayo, ambas son de rango muy alta, respectivamente.	Calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales y/o indemnización	Tipo Cualitativo- cuantitativo
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, 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 y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, es de rango muy alta		Nivel Exploratorio descriptivo
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales en función de la calidad de	2. Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la		Diseño No experimental, retrospectivo y transversal

	su parte considerativa, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	considerativa, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte considerativa, es de rango muy alta		
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales en función de la calidad de su parte resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	3. Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado	3. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte resolutive, es de rango muy alta		

4.7. Principios éticos

La presente investigación se ampara en los siguientes principios contemplados en el Código de Ética para la Investigación Versión 002 aprobado por el Consejo Universitario con Resolución N° 0973-2019-CU-ULADECH católica de fecha 16 de agosto del 2019.

En mérito a esta norma se respeta en el presente trabajo:

- 1) El principio de Protección a las personas investigadas

- 2) El principio al Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, en cuanto todas las investigaciones deben respetar a todos los seres en nuestro entorno

- 3) El principio de Libre participación y derecho a estar informado en cuanto las personas como sujetos investigados o titular de los datos consiente el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto

- 4) El principio de Beneficencia no maleficencia. Con el fin asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones y no resulten perjudicados

- 5) Justicia. El investigador debe actuar razonable, y ponderablemente para que no se perjudique a los investigados ni a personas que quieren acceder a sus resultados

6) Integridad científica. La integridad o rectitud en cuanto a prevenir la investigación con rectitud y declarando los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados. (Uladech, 2019).

Cántaro, (2019): Con este fin, la investigadora suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) Anexo 7. (p. 110) En tal sentido, es necesario precisar que para el presente estudio es incompatible la realización de un consentimiento informado por lo mismo que el principio de confidencialidad no nos permite realizar algún tipo de contacto con los intervinientes en el proceso, por lo que se deja constancia del porque la falta de este consentimiento, para evitar transgresiones futuras

IV. RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub divisiones					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					
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17- 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación de derecho					X		[9 - 12]	Mediana					
									[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 que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alto; porque, su parte expositiva es muy alta, la considerativa es muy alta y la resolutive es de muy alta calidad.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub divisiones					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 segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40
										[7 - 8]					
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17- 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación de derecho					X		[9 - 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación de principio de correlación	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 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de muy alta; porque su parte expositiva es de rango muy alta, la parte considerativa es de rango muy alta y la parte resolutive es de rango muy alta.

4.2. Análisis de los resultados

De acuerdo al resultado se concluyó que la calidad de las resoluciones sentenciales de primera y segunda instancia sobre impugnación de resolución administrativa, en el Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01, del distrito judicial de Lambayeque. 2022; fueron ambas de rango muy alta, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 7 y 8).

En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue en el Juzgado Mixto de Ferreñafe, del Distrito Judicial de Lambayeque la misma calidad tuvo un rango muy alto, de acuerdo con los estándares normativos, vinculados a la doctrina y a la jurisprudencia (Cuadro 7).

Se halló que la calidad de los espacios expositivo, considerativo, y resolutive alcanzaron un rango muy alto, muy alta y muy alta respectivamente. (Cuadro 1, 2 y 3).

a. En relación a la parte expositiva.

La parte introductoria y de la posición de las partes, alcanzan nivel muy alto (Cuadro 1).

Dentro de la parte introductoria se hallaron los cinco parámetros: 1) Encabezado; 2) Asunto; 3) Individualización de las partes; y 5) Claridad.

Sobre la posición de las partes, se hallaron los cinco puntos: 1) Hay evidencia de congruencia con la pretensión del demandante; 2) Es evidente congruencia con la pretensión del demandado; 3) Congruencia con los puntos facticos de las partes; 4) Los puntos controvertidos; y, 5) La claridad.

Al analizar, éste hecho se dice que este tiene una introducción, integrada por un “encabezamiento”, que muestra los números del expediente; los números de la sentencia; el lugar y la fecha, donde se emitió. También, un “asunto”, en el que se ubica el problema o sobre lo que se tomará una resolución. La “individualización de las partes” que precisa la identificación de las partes procesales. La sentencia en estos aspectos concuerda con los parámetros normativos que establece el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil, lo cual tiene relación con lo que debe ser una sentencia al señalársele como el “Dictamen, opinión, parecer propio. Máxima, aforismo, dicho moral o filosófico.

Decisión extrajudicial de la persona a quien se encomienda resolver una controversia, duda o dificultad. Resolución judicial en una causa. Fallo en la cuestión principal de un proceso. El más solemne de los mandatos de un juez o tribunal, por oposición a auto o providencia. Parecer o decisión de un jurisconsulto romano.” (Cabanellas, 1993)

b. En relación a la parte considerativa

Provino de la calidad de la motivación del hecho y el derecho, que presentan un nivel muy alto y muy alto respectivamente

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

En la motivación del derecho se cumplen los 5 parámetros propuestos: Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones y Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales y la claridad.

En ambos casos se cumple lo señalado en primer lugar por Ruidiaz (2016) “Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, baja y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente”.

c. En cuanto a la parte resolutive

Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron ambas de rango muy alto (Cuadro 3).

Se puede ubicar el pronunciamiento que da cuenta de la resolución sobre todas las pretensiones oportunamente peticionadas, en primera instancia, el pronunciamiento evidencia una relación recíproca con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad, es decir el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni latinismos o argumentos retóricos.

En relación a la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, que corresponde a la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, la misma que arrojó una calidad con rango muy alta, de acuerdo con los estándares normativos, vinculados a la doctrina y a la jurisprudencia (Cuadro 8).

Se halló que la calidad de los espacios expositivo, considerativo, y resolutive poseen rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Cuadro 4, 5 y 6).

d. En cuanto a la calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes.

Se puede observar que la calidad para el sector introductorio y de la posición de las partes, alcanzan un nivel muy alta y muy alta respectivamente (Cuadro 4).

Dentro de la parte introductoria se hallaron los cinco parámetros: 1) Encabezado; 3) Individualización de las partes y 5) Claridad.

Sobre la posición de las partes, se halló los cinco puntos: 1) Hay evidencia de congruencia con la pretensión del demandante; 2) Es evidente la congruencia con la pretensión del demandado; 3) Congruencia con los puntos facticos de las partes; y, 4) Los puntos controvertidos y 5) la claridad.

e. En cuanto a la calidad de la parte considerativa

La motivación de los hechos y la motivación del derecho alcanzan niveles muy alta y muy alta respectivamente.

En la motivación de los hechos se cumple los 5 parámetros previstos.

En la motivación del derecho se cumplen los 5 parámetros propuestos: Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones y evidencia claridad.

Los razonamientos realizados sostienen los hechos y dan fiabilidad a las pruebas, al respecto Paredes (2017) señala que “Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente”.

f. En cuanto a la calidad de la parte resolutive

La aplicación del principio de correlación y la parte de la descripción de la decisión alcanzan los niveles muy alta y muy alta respectivamente.

La aplicación del principio de correlación cumple con 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 y evidencia claridad.

La parte de la descripción de la decisión cumple con 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 y evidencia claridad.

IV. CONCLUSIONES

- La calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00012-2011-0-1714-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2022, alcanza un nivel muy alto de calidad para la sentencia de primera instancia y nivel muy alto de calidad para la sentencia de segunda instancia.
- La calidad de la sentencia de primera instancia es muy alta porque, muestra una introducción completa y una clara posición de las partes, empero la motivación de los hechos y el derecho no muestran razonamientos sólidos y convincentes, en tanto la parte resolutive guarda regular coherencia en su relación con las dos primeras en base al principio de correlación. La motivación jurídica se respalda en el artículo 23 de la Constitución Política y el artículo IV del Título Preliminar y artículo 23 inciso 2) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- La calidad de la sentencia de segunda instancia es muy alta porque, su parte introductoria exhibe las características generales y básicas del proceso así mismo enuncia la posición de las partes, además en la motivación de los hechos que contrasta con los medios probatorios minimiza el reclamo de la debida notificación y en la motivación jurídica cuando enuncia las normas pertinentes de igual manera aplica el principio del debido proceso, y finaliza señalando claramente su decisión sobre la pretensión del recurso impugnatorio.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener fielmente en cuenta los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, al momento de elaborar las sentencias, puesto que, al adolecer de esta deficiencia, la calidad de estas resoluciones puede disminuir.
- Se recomienda tener cuidado en la elaboración de las sentencias de primera instancia, en cuanto al cumplimiento del Principio de correlación, puesto que esta investigación se ubicó que en cuanto a la correlación de la motivación jurídica con el fallo, se puede percibir que está bien definida.
- En las sentencias de segunda instancia, al ser elaboradas, se debe tener especial cuidado en el cumplimiento de redacción de sus partes
- A la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, promover eventos de actualización y capacitación en elaboración de resoluciones sentenciales, para todos sus operadores judiciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A
- Alzamora, M. (2001). Derecho procesal civil. Buenos Aires. Ediciones Edilio
- Ancajima, L. y Becerra, S. (2018) en su tesis titulada, Contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, Tesis para optar el título de contador público en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2002/1/TL_AncajimaHuanLady_BecerraLunaSarita.pdf
- Ayán, (2007) El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Blanco, (2017) Teoría General del Proceso Civil. Lima: Ediciones Jurídicas
- Cabanellas; G.; (2011); Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Actualizada, corregida y aumentada. (25ta Edición). Buenos Aires: Heliasta
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

- Castillo, M.. (1999). Manual de Derecho Procesal Civil (1° ed.). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Castro, M. (2007). Problemas con la justicia nacional. Lima. Editorial Rodhas
- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chanamé, R. (2009). Comentarios a la Constitución. (4ta.Edición). Lima. Editorial: Jurista Editores.
- Couture, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. (4ta. Edición). Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- Cruzado (2006) Comentarios a la Constitución. (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores
- Cubillo, A. (2005). Derecho Procesal Civil. Buenos Aires. Editorial Ediar
- Elías, F. (1999). Compensación por tiempo de servicios. Lima – Perú. Editorial Actualidad Jurídica S.A.
- Erminda, O. (2003). Protección jurisdiccional de los derechos laborales. Lima. Editorial Sociedad Peruana del Derecho.
- Ferro, V. (1992). Derecho Individual del Trabajo. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.
- Fuentes (2012) “Los Fundamentos del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, Lima: actualidad empresarial Perú, Recuperado de: http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf
- Gaceta Jurídica (2010). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. T-II. (1ra. Edición). Lima: El Buho
- Gómez, A. (2015). La carga dinámica de la prueba en el procedimiento laboral colombiano. Recuperado de: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG>

_EDPC_13.pdf?sequence=1

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

Hinostroza, A. (2001) El Proceso Civil. (1ra.Edición). Lima. Editorial Gaceta Jurídica

Hurtado, L. (2009). La calidad en el Sistema de Administración de Justicia. Universidad ESAN. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf>

Idrogo, C. (2002). Derecho procesal civil. Lima. Editorial Rodhas. Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

Jurista Editores, (2016). Código Procesal Civil. Lima: Jurista Editores E.I.R.L

Jara, T., & Mostacero, D. (2018). La intermediación laboral y sus efectos en el costo de mano de obra del consorcio Altamirano de la ciudad de Trujillo en el año 2017. Trujillo. Recuperado de: [http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13498/Jara%20Olguin%20Thalia%20Lizeth%20%20Mostacero%20Garc%c3%ada%20Diana%20An ali.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13498/Jara%20Olguin%20Thalia%20Lizeth%20%20Mostacero%20Garc%c3%ada%20Diana%20An%20ali.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ledesma, M. (2015). Comentarios al Código Procesal Civil pag.298-artículo 121. Lima-Perú: El Búho.

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

León, R. (2008). Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales. (1ra. Edición). Lima: Academia de la Magistratura (AMAG).

Llamo Corrales (2016) tesis: “evasión de beneficios sociales y su influencia en la

- satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo”,
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4532>
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de:
<https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Monroy, J. (2014). *Teoría General del Proceso*. Tercera Edición. Lima: Grijley
- Montoya. (2006) Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una auténtica oralidad en el proceso civil peruano. *Themis. Revista de Derecho*, (58), 123-143. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9123/9535>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Oliveros, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA
- Osorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA
- Paredes, P. (1997). *Pruebas y presunciones en el proceso laboral*. Lima. ARA editores.
- Paredes, G. (2017) *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-2601- JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes*. 2017. Tesis para optar el título de abogado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3947>

- Peña, H. (2017). Necesidad de regular adecuadamente la actividad probatoria en el procedimiento señalado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3294/1/peña_cht.pdf
- Pinto, J. (2005). Derecho procesal civil. Buenos Aires. Editorial Depalma.
- Requejo, M. (2014). Para conocer la Constitución de 1993. (5ta. Edición). Lima: Fondo Editorial. Pontificia Universidad La Católica del Perú
- Rioja, A. (2017). El derecho probatorio en el sistema procesal peruano. Recuperado de: <http://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rodríguez, L. (2000). La Prueba en el Proceso Civil. (1ra. Edición). Lima: MARSOL.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Sarzo (2012) Para conocer la Constitución de 1993. (5ta. Edición). Lima: Fondo Editorial. Pontificia Universidad La Católica del Perú
- Talavera, (2009). “El derecho al debido proceso en el esquema civil” I edición. Editorial Grijley: Perú
- Taruffo, M. (2002). La prueba de los hechos. Madrid: Trotta
- Torres, A. (2008). Diccionario de Jurisprudencia Civil. Lima. Editorial Grijley
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.
- Universidad de Celaya, (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Recuperado de:

http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Vargas, E. (2003). Teoría General del Proceso. Bogotá. Editorial Temis.

A N E X O S

Anexo 1: Evidencia del Objeto de estudio

JUZGADO PAZ LETRADO - MBJ J.L. ORTIZ

EXPEDIENTE : 00012-2011-0-1714-JP-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
JUEZ : E
ESPECIALISTA : I
DEMANDADO : L
DEMANDANTE : N

SENTENCIA N° -2014-1er.JPLJLO

RESOLUCION NUMERO DIEZ.-

José Leonardo Ortiz, Diecisiete de Junio.-

Del año dos mil catorce-

VISTOS, los actuados del expediente judicial número 0012-2011-0-174-JP-LA-01

I.- ANTECEDENTES: Mediante escrito de *folios 09 a 17*, N interpone demanda de beneficios sociales contra **L.S.R.L.** con RUC N° 20531497741 empresa representada por **A** a fin de que ésta cumpla con pagarle la suma de S/. 6,184.73 (SEIS MIL CIENTO OCHENTA CUATRO Y 73/100 NUEVOS SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones simples, vacaciones trucas, gratificaciones trucas de diciembre de 2009; gratificaciones de julio y diciembre de 2010; Gratificaciones Trucas de julio 2011 y pago jornada extraordinaria por labores en exceso a la máxima establecida en la Constitución Política del Estado, más intereses legales y costas del proceso, que en su oportunidad serán liquidadas. *Presenta como liquidación del monto del petitorio la siguiente:* Fecha de ingreso: 20.09.2009; fecha de cese: 12.02.2011; tiempo de servicios: 01 año, 04 meses y 22 días = 502 días; Motivo de cese: Despido, Remuneración: S/ 160.00 semanal = S/ 685.71 mensual. Fundamenta su demanda en la Constitución Política artículo 26 incisos 2; en lo dispuesto por la Ley N° 294997 Nueva ley Procesal del Trabajo; Texto único ordenado de la ley de compensación por tiempo de servicios

D.S. N° 001-97-TR y 004-97 TR; y los Decreto de Urgencia N° 127-20000 y N° 024-2003 que regulan el depósito periódico en entidad financiera y el pago de CTS; **Decreto Legislativo N° 713** sobre vacaciones y vacaciones trucas normadas en el artículo 22°; Ley N° 27735, que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada pro Fiestas Patrias y Navidad; Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 10 que regula la sobre tasa de la jornada extraordinaria en las dos primeras horas cada día realizada. **Mediante Resolución número** uno de fecha primero de agosto de 2011, se admitió a trámite la demanda y se corrió traslado a la demandada, para que en el plazo de diez días hábiles conteste la demanda, y se citó a las partes a Audiencia Única la cual se llevó a cabo el día siete de setiembre del presente en los términos del acta de **folios 34 a 37**, se saneo el proceso. El demandado por escrito de fecha 13 de octubre del 2011 interpone recurso de apelación de sentencia, expidiéndose la resolución número cuatro de fecha 17 de octubre del 2011, se resuelve conceder recurso de apelación con efecto suspensivo contra la sentencia y se elevan los autos al superior jerárquico; mediante sentencia de vista recaída en la resolución número ocho de fecha 11 de noviembre del 2013, se resuelve declarar nula la sentencia y ordena que el Juez del proceso expida nueva resolución; mediante Resolución número nueve de fecha 03 de marzo del 2014, se ordena poner los autos a despacho para sentenciar. Por lo que en cumplimiento de lo dispuesto, se procede a emitir la siguiente sentencia respectiva conforme a los fundamentos que a continuación se indican.-----

Y CONSIDERANDO

Primero. - Mediante escrito de **folios 09 a 17**, N interpone demanda de beneficios sociales contra **L.S.R.L.** con RUC N° 20531497741 empresa representada por **A** a fin de que ésta cumpla con pagarle la suma de S/. 6,184.73 (SEIS MIL CIENTO OCHENTA CUATRO Y 73/100 NUEVOS SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones simples, vacaciones trucas, gratificaciones trucas de diciembre de 2009; gratificaciones de julio y diciembre de 2010; Gratificaciones Trucas de julio 2011 y pago jornada extraordinaria por labores en exceso a la máxima establecida en la Constitución Política del Estado, más intereses legales y costas del proceso, siendo que al existir controversia respecto de la naturaleza de relación contractual que existió entre las partes, debe determinarse en primer lugar si existió una relación laboral o si ésta fue de carácter civil, en su caso, el tiempo de servicios y la procedencia de los

beneficios sociales reclamados.-----

Segundo. - Según lo señalado en el **Artículo II de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497**, “Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”. Asimismo, en el **artículo 1°** del acotado prescribe “Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1) En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios”.-

Tercero. - Conforme a lo establecido en el **artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497**, numerales **23.1**. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. **23.3**. Cuando corresponda, si el demandado invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: **a)** La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. **b)** El motivo de nulidad invocado y el acto hostil padecido. **c)** La existencia del daño alegado. **23.4**. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: **a)** El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. **b)** la inexistencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. **c)** El estado del vínculo laboral y la causa del despido. En tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el a quo en la solución del *thema decidendi*, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.-- En tal sentido, la valoración de las pruebas

admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirá en la fijación de los puntos controvertidos establecidos en audiencia: (1°).- *Determinar si la demandada tiene la obligación respecto del demandante, por una deuda dineraria por concepto de pago de beneficios sociales, consistente en compensación por tiempo de servicios, vacaciones simples, trucas, gratificaciones trucas de diciembre de 2009; gratificaciones de julio y diciembre del 2010; gratificaciones trucas de julio de 2011, y pago de jornada extraordinaria por labores en exceso a la máxima ascendente a la suma de S/. 6,184.73 (seis ciento ochenta y cuatro y 73/100 nuevos soles).* (2°).- *Y si al demandante le corresponde el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.*

Cuarto. - *Determinar si la demandada tiene la obligación respecto del demandante, por una deuda dineraria por concepto de pago de beneficios sociales.*- En el caso concreto se debe proceder al análisis de los elementos de la relación laboral: **(A).** **Prestación Personal.**- Conforme al **Acta de verificación de despido arbitrario** de **folios 03 a 06** de los actuados, el Inspector Auxiliar comisionado por la Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque, se verifica que en el rubro de **HECHOS Y DOCUMENTOS VERIFICADOS EN RELACIÓN AL DESPIDO ARBITRARIO** se ha registrado lo siguiente: **(1°)**. El señor **J** con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, manifestó estar laborando **hace año y medio**, y conoce a la señorita **N** quien ha sido su compañera de trabajo, y que ella ingresó a laborar a la semana de que el suscrito ingresó a laborar. **(2°)**. El señor **P**, en calidad de encargado de Tapicería, indica que ese año 2010 laboró 06 meses y luego se retiró, tiempo en el cual conoció a la recurrente **N** quien hacía **proceso de habilitaje**. **(3°)** En el rubro “**TRABAJADORES O REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**” se ha consignado lo siguiente: **“La señorita M, manifiesta que su hermana N, fue contratada por el señor A en calidad de gerente de la inspeccionada para que desempeñe la labor de habilitadora (busca Material y lo corta). Por su lado la señorita N confirma lo expuesto por su hermana”**; asimismo, agrega **“que cuando la contrataron habló con el señor A y el señor P y que a ella la han despedido sin motivo”**. En el presente caso, conforme, al acta de inspección en la cual versan las manifestaciones de **J, P y M**, quienes refieren que la actora **N** era **L S.R.L.** realizando labores de habilitadora de material para tapizado, motivo por el cual

se corrobora que la actora prestaba su servicio a la emplazada en forma directa y personal, verificándose la concurrencia del elemento de la prestación personal puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza *intuitio personae*, condición que es requerida por el **artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”**.

Quinto. - (B). **Subordinación:** Conforme a lo establecido en el **artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador. La principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia entendida como aquel **“... vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto”**.¹ Sin embargo y si bien a nivel de la doctrina y jurisprudencia nacional es comúnmente aceptado que la subordinación implica el acatamiento por parte del trabajador de las reglas, instrucciones u órdenes emanadas del empleador, esta noción de subordinación ha evolucionado a la par que las formas productivas y la organización empresarial, de tal forma que actualmente dicho concepto se ha flexibilizado, convirtiéndose en una noción mucho más amplia.² Vista el ACTA DE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO de **folios 03 a 06** de los actuados, **el Inspector Auxiliar comisionado por la Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque, se verifica lo siguiente: “el señor J con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, quien manifiesta que la recurrente ha sido su compañera de trabajo, y que esta ingresó a laborar a la semana de haber ingresado el declarante**

¹ NEVES MUJICA, Javier (2009): Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 35-36.

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2007): Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 98. **“... según el cual, para que aquella exista, basta que el trabajador labore dentro del ‘círculo rector y organizativo del empresario’, aunque en su labor cotidiana goce de un elevado grado de independencia técnica, como ocurre con quienes prestan labores intelectuales o profesionales. El elemento decisivo en la noción de subordinación es, por consiguiente, el hecho de que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, independientemente de la mayor o menor subordinación técnica o del grado de fiscalización a que esté sometido en el desempeño de sus labores, situación esta que se verifica plenamente cuando el primero realiza su trabajo dentro del marco de la organización empresarial de la que es titular el segundo, lo cual, precisamente por ello, permite distinguir en última instancia el trabajo subordinado del trabajo autónomo o por cuenta propia”**

entrevistado. El señor **P**, en calidad de encargado de Tapicería, indica que ese año 2010 laboró 06 meses y luego se retiró, tiempo en el cual conoció a la solicitante **N**, quien hacía proceso de habilitaje, La señorita **M**, manifiesta que hermana **N**, manifiesta que esta fue contratada por el señor **A** en calidad de gerente de la inspeccionada para que desempeñe la labor de habilitadora (busca Material y lo corta)”. Siendo así, se aprecia que la actora desarrolló actividades que se encuentran consideradas como parte **del objeto social de la demandada**, pues entre sus fines se encuentran precisamente habilitadora (busca Material y lo corta), motivo por el cual el servicio desarrollado por la actora se encuentra dentro del marco de las actividades productivas y de organización empresarial de la demandada, verificándose los siguientes aspectos de la subordinación: **(1º) Autonomía Técnica:** Teniendo en cuenta que en la relación laboral es el empleador quien determina y dirige la actividad que desarrolla el trabajador, teniendo la facultad de normar y reglamentar la misma a través de directivas que éste debe cumplir; dicho elemento no puede presentarse en un contrato de locación de servicio o de obra. En el presente caso, tenemos que el demandante desarrolló las actividades de habilitadora (busca Material y lo corta), la misma que como ya se indicó anteriormente forman parte del objeto social de la emplazada, siendo el lugar en donde debía hacer dicha actividad fueron en **las instalaciones de L S.R.L.**, con dirección en la **calle Ayacucho N° 921 Urrunaga** de conformidad con el **Acta de Verificación de despido arbitrario a folios 03**, con la FICHA RUC: 20531497741 de **folios 25**, asimismo del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa **REMYPE ACREDITACIÓN** de **folios 27** de los actuados. **(2º) Material o Herramientas utilizadas:** En el caso de los contratos de trabajo existe una ausencia de provisión de materiales o herramientas por parte del trabajador, puesto que es el empleador el responsable de hacerle entrega de los elementos materiales necesarios para que aquel lleve a cabo la labor para la cual fue contratado, aspecto que no se presente en el caso de los contratos de locación de servicios, en el que el locador utiliza por su cuenta y costo los bienes que requiere para el cumplimiento del servicio material o intelectual contratado, siendo que en el presente caso, la actora llevaba a cabo su actividad habilitadora (busca Material y lo corta), con materiales que le eran entregados por la demanda **y lo realizaba en los ambientes** de propiedad de la demandada, por lo que se aprecia que los materiales con los que el actor ejercía sus funciones eran

proporcionados por la demandada. **(3°) Supervisión:** Si bien en el caso de los contratos de locación de servicios, puede existir un nivel de coordinación entre los contratantes a fin de verificar el cumplimiento del objeto del contrato, ésta no puede tener atisbos de fiscalización, dirección o supervisión del servicio prestado, aspecto que si se presenta en la relación laboral, pues conforme a lo señalado anteriormente, el empleador en ejercicio de su atributo de dirección puede supervisar el fiel cumplimiento de la labor de su trabajador, sea de manera directa (personalmente o a través de la delegación a otra persona) o de manera indirecta (por medio de equipos electrónicos o de comunicación). En el presente caso, del contenido del **Acta de Verificación de Despido Arbitrario de folios 03 a 06** de los actuados, realizado por el Inspector Auxiliar comisionado por la Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque, en el cual se ha registrado lo siguiente: que el señor **J** con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, manifestó “*estar laborando hace año y medio, y que fue el señor Alejandro Pérez Mejía quien lo trajera para laborar para la empresa y agrega conocer a la señorita N, quien ha sido su compañera de trabajo, y que esta ingresó a laborar a la semana de haber ingresado el declarante entrevistado*”; asimismo, **la demandante manifestó contar con un horario de trabajo de 8:00 a.m. a 1:00 pm y de 2:00 pm a 6:30 pm.**; y que la función de supervisión de las actividades de la actora la ejercía el señor **P**, en calidad de encargado de Tapicería, siendo así conforme al **artículo 47 de la Ley N° 28806 “Ley General de la Inspección del Trabajo” señala que los hechos constatado por los Inspectores de Trabajo merecen fe**, debe considerarse que la actora realizó para la emplazada el servicio de habilitadora, actividades que evidentemente se encuentran bajo la competencia del mencionado trabajador (**P**), pues de otra forma, no se explica la razón de ser de dicho cargo jefatural, toda vez que el servicio prestado por la actora tiene su correspondencia con la organización de la empresa; por tanto, debido a las características de los servicios prestados por la actora, dicha justiciable si se encontraba sujeto a supervisión por parte de la demandada, pues para el servicio prestado existía una jefe de tapicería encargado de dicha área. Siendo así, teniendo en cuenta lo señalado precedentemente, y estando a que la actora ha puesto su fuerza de trabajo a disposición de la demandada, se **determina la existencia de subordinación en la relación contractual que existió entre el demandante y la demandada.**-----

Sexto.- Remuneración.-Conforme lo señala el **artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”** “la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les de, siempre que sea de su libre disposición”. El demandado en su fundamento cuarto de su escrito de folios 29 a 33 alega que “el señor A (Jefe de Tapicería) fue la persona quien le ofreció ayuda para que colaborara con él en el trabajo de tapicería, a pesar de que la demandante era negativa en la organización del trabajo que desempeña el señor A”, sin embargo, dicho alegato no se condice con el acta de verificación en el cual versa la manifestación del señor P refiriendo “que ese año 2010 laboró 06 meses y luego se retiró, tiempo en el cual conoció a la recurrente N quien hacía **proceso de habilitaje**”, es decir, conoció a la actora en el centro de trabajo en la cual se desempeñaba en el proceso de habilitaje y más aún agregó que “a ella se le despide porque era negativa en la organización del trabajo” resaltando el hecho que a la actora se le despidió del puesto de desempeñaba dentro de las instalaciones de la empresa demandada; sin embargo, la demandada no ha acreditado con ningún medio probatorio haber cancelado los beneficios sociales a la actora toda vez que conforme al **artículo 23³ de nuestra Constitución Política** prescribe que nadie se encuentra obligado a prestar trabajo sin recibir retribución alguna, debe considerarse que los pagos efectuados por la empleadora constituyen retribuciones por los servicios que el actor prestaba para la emplazada en concordancia con el Principio de Primacía de la Realidad mediante el cual el hecho de que las partes hubieren catalogado el contrato como uno de naturaleza civil, no impide a esta Judicatura analizar el mismo a fin de verificar si se ha producido la simulación de dicha relación contractual, conforme a lo señalado por el **Tribunal Constitucional**, “... es posible que, en la práctica, el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones, este Colegiado, en reiterada jurisprudencia, ha aplicado el **principio de primacía de la realidad**, el cual establece que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”⁴. Es decir, que aun cuando exista

³ “Artículo 23.- El Estado y el Trabajo (...)- Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

⁴ Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 13 de Octubre del 2008, en el expediente N° 02610-2007-PA/TC.

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, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia o no de los elementos de la misma

Sétimo.- En el presente caso existió entre el recurrente y la empresa demandada un *contrato de trabajo* al reunir sus actividades los tres requisitos de la relación jurídico laboral conforme al Principio de Primacía de la Realidad en concordancia con el *artículo IV del Título Preliminar y artículo 23 inciso 2) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* que prescribe “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”; asimismo, el **artículo 23** de la **Constitución Política** señala que “*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”, es decir, “*Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1º de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respecto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador*”⁵, por lo que “*La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique*”⁶. Asimismo, teniendo en cuenta que el derecho que tiene todo trabajador que se le reconozca tal calidad, como una de las manifestaciones del derecho al trabajo, así como el derecho a gozar de los beneficios sociales que ésta origina, se encuentran previstos en nuestra **Constitución**, la renuncia “voluntaria” de los mismos, no puede ser aceptada por contravenir lo dispuesto en el mencionado **artículo 23 y en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución**, puesto que como lo ha señalado el **Tribunal**

⁵ Fundamento N° 3 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2906-2002-AA/TC de fecha 20 de Enero del 2004.

⁶ Fundamento N° 4 de la Sentencia citada.

Constitucional, cuando el trabajador pacta con su empleador condiciones contrarias al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y en la ley, dicha manifestación de voluntad resulta viciada⁷.-----

Octavo.- Siendo así a la recurrente le corresponde el pago de los siguientes beneficios sociales:

(i) Gratificaciones Legales.-Según lo señalado en la Ley N° 27735 “Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad”, se establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, las mismas que deben ser pagadas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre de cada año, siendo que para tener derecho a este beneficio, el trabajador debe encontrarse laborando en la oportunidad en que corresponda percibir dichas gratificaciones o estar en uso de su descanso vacacional o de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo que el trabajador que hubiere cesado antes de dicha fecha, en cuyo caso tendrá derecho al pago de la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente laborados, siempre que hubiere trabajado como mínimo un mes, es decir, la gratificación correspondiente se calculará en base a los meses completos laborados, sin tomar en cuenta las fracciones de mes. Siendo así, al no haber acreditado la demandada haber realizado el pago de este beneficio social al demandante, corresponde ordenar el mismo.---(ii) Compensación por Tiempo de Servicios.-Conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 001-97-TR “TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad tanto de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, así como de promoción del trabajador y su familia, motivo por el cual ésta se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y debe ser depositada por el empleador dentro de los primeros 15 días de los meses de Mayo y Noviembre de cada año en una institución financiera elegida por el trabajador, en función a tantos dozavos de la remuneración computable que éste perciba en los meses de abril y octubre, como meses completos hubiere laborado en el semestre correspondiente. En el caso de la remuneración computable, ésta estará conformada por el monto de la remuneración que se perciba en abril u octubre, dependiendo del semestre a calcular (Mayo a Octubre o Noviembre a Abril), más un sexto de la gratificación percibida en dicho semestre (o en su caso, de la gratificación trunca que se paga al cese de la relación laboral), tal como lo establece los artículos 10 y 18 del mencionado Decreto Supremo N° 001-97-TR, siendo que en el presente caso, la demandada no acreditó haber realizado los depósitos correspondientes ni el pago directo de la compensación por tiempo de servicios del demandante, por lo que debe ordenarse su pago.--(iii) Vacaciones.-Según lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 “Consolidan Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada”, el trabajador tiene derecho a gozar de 30 días naturales por concepto de descanso vacacional por cada año completo de servicios, derecho que se origina cumplido un mes de prestación de labores a favor del

⁷ Fundamento 3 de la Sentencia emitida con fecha 20 de Enero del 2005, en el Expediente N° 3172-2004-AA/TC

empleador, requisito a partir del cual procederá el abono del record trunco a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, tal como lo dispone el artículo 23 del Decreto Supremo N° 012-92-TR “Reglamento sobre los Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada”. En cuanto al cálculo del pago de la remuneración vacacional, se toma como base la remuneración que el trabajador se encuentra percibiendo al momento del pago (o que percibió en el mes anterior al cese del vínculo laboral), conforme a lo establecido en el artículo 24 del mencionado Decreto Legislativo N° 713, por lo que al haber laborado por más de un mes para la demandada y si bien no logró acumular el récord necesario para el goce del descanso físico, si tiene derecho al pago de las vacaciones truncas. (iv) Jornada extraordinaria.- Conforme al Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671, que en su artículo 9 (parte infine) prescribe “(...) en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que está ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajador”, en concordancia con el artículo 10 del acotado respecto del pago de sobretiempo que prescribe: “*El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso. El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias*”. Por lo tanto, la emplazada debe pagar a la actora la suma mencionada por labores en Jornada extraordinaria, toda vez que en autos no se ha acreditado haber pagado dicha suma.-----

Noveno.- Consecuentemente, al verificarse el ***cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo*** y al margen de lo señalado por las partes en las órdenes de servicios que sirvieron de sustento para la prestación de servicios del actor, éste ha desempeñado labores en ***forma subordinada***, por lo que en aplicación del ***Principio de Primacía de la Realidad***, esta Judicatura determina que la relación contractual que existió entre el ***demandante y la demandada fue de naturaleza laboral y no civil***, motivo por el cual ésta tenía la obligación de registrarlo en sus planillas

electrónicas, con los siguientes datos laborales: -----

A.- Situación Laboral: (1º) **Fecha de ingreso:** 20 de Septiembre del año 2009 conforme a lo consignado en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha **21 de febrero de 2011**, de **folios 03 a 06** de los actuados, señor **Javier Pinedo Sánchez** con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, quien manifiesta estar laborando hace año y medio, y dice conocer a la señorita N, quien ha sido su compañera de trabajo, y que esta ingresó a laborar a la semana de haber ingresado el suscrito y que dicha manifestación es de conformidad con la propuesta de liquidación que hace la actora consistente en la fecha 20 de setiembre de 2009, la cual se debe tener como la fecha que ingresó a laborar la recurrente.----(2º) **Fecha de Cese:** 12 de febrero del 2011 de conformidad con a lo consignado en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario y con la propuesta de liquidación que hace la actora, la cual se debe tener como la fecha que ingresó a laborar la recurrente.-----**(3º) Record de Servicios:** 01 año, 04 meses y 22 días.----**(4º) Condición.-** Las labores desarrollada por el demandante a favor de la demandada y consistente en la actividad de **habilitadora** de material para tapizado de mototaxis.---- **(5º) Motivo del Cese:** Despido.---**(6º) Última Remuneración:** S/ 685.71 mensual.---**(7º) Sueldo indemnizable:** S/ 685.71 más promedio de Satisfacción 114.28 $(685.71 / 6) = 799.99$

Asimismo, a la actora N le corresponde los siguientes derechos:

B).- Compensación por tiempo de servicios: $799.99 \times 1 \text{ año} = 799.99$; $799.99 \times 4 / 30 = 106.66$; $799.99 \times 22 / 360 = 48.88$. La suma de las cantidades $799.99 + 106.66 + 48.88$ resulta el monto de **S/ 955.53 nuevos soles.**

C).- VACACIONES: $685.71 \times 1 = 685.71$; $685.71 \times 4/12 = 228.57$; $685.71 \times 22/360 = 41.90$. La suma de las cantidades $685.71 + 228.57 + 41.90$ resulta el monto de **S/ 956.18 nuevos soles.**

D).- Gratificaciones: $685.71 \times 1 = 685.71$; $685.71 \times 4/6 = 457.14$; $685.71 \times 22/360 = 41.90$. La suma de las cantidades $685.71 + 457.14 + 41.90$ resulta el monto de **S/1,184.75 nuevos soles.**

E).- Jornada extraordinaria.- En este extremo, la actora solicita el **“Pago de labores en Jornada Extraordinaria”** alegando que **“Mi labor la realicé en una jornada de seis días de trabajo a la semana; en un horario de 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:30 horas de lunes a sábado, lo que hace un total de 09:30 horas día = 57 horas semana, habiendo**

realizado 9 horas de trabajo extraordinario cada semana, la cual se debe pagar con una sobretasa adicional del 25%"; siendo así, conforme al Acta de Verificación de Despido Arbitrario de **folios 03 a 06** a la actora se le ha consignado como **“Horario de Trabajo: 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:30 pm”**, verificándose del Acta de Inspección de **folios 03 a 06** que la actora ha laborado nueve horas y media de trabajo diario, es decir, una hora y media (1:30 horas) de trabajo extraordinario diario, siendo así, de lunes a sábado computa 09 horas semanales de trabajo extraordinario, teniéndose en cuenta que *“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente”*, Conforme al artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, T, procediéndose a realizar el cálculo respectivo de la siguiente manera:

Fecha	REMUNERACION	VALOR HORA EXTRA	Nº HORA EXTRA	IMPORTE
Sep-09	550.00	2.86	15	42.90
Oct-09	550.00	2.86	39	111.54
Nov-09	550.00	2.86	39	111.54
Dic-09	550.00	2.86	39	111.54
Ene-10	550.00	2.86	39	111.54
Feb-10	550.00	2.86	39	111.54
Mar-10	550.00	2.86	39	111.54
Abr-10	550.00	2.86	39	111.54
May-10	550.00	2.86	39	111.54
Jun-10	550.00	2.86	39	111.54
Jul-10	550.00	2.86	39	111.54
Ago-10	550.00	2.86	39	111.54

Sep-10	550.00	2.86	39	111.54
Oct-10	550.00	2.86	39	111.54
Nov-10	550.00	2.86	39	111.54
Dic-10	580.00	3.02	39	117.78
Ene-11	580.00	3.02	39	117.78
Feb-11	600.00	3.13	18	56.34
IMPORTE HORAS EXTRAS				1,896.36

En consecuencia, a la actora le corresponde la suma de **S/ 1,896.36** por concepto de jornada extraordinaria conforme al Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671, que en sus **artículos 9 y 10** respecto del pago de sobretiempo, en consecuencia, la emplazada debe pagar a la actora la suma mencionada por labores en Jornada extraordinaria, toda vez que en autos no se ha acreditado haber pagado dicha suma.-----

En conclusión, de la suma de las cantidades **955.53 + 956.18 + 1,184.75 + 1,896.36** resulta el monto de **S/ 4,992.82 (Cuatro mil novecientos noventa y dos con 82/100 nuevos soles)** que adeuda la emplazada a la autora por concepto de beneficios sociales.

Décimo.- En base a los fundamentos anteriores al demandante le corresponde el pago de los intereses legales y costas y costos del proceso: **(i) Pago de Intereses.-** De conformidad con lo señalado por la **Ley N° 25030**, los adeudos laborales generan intereses legales a partir de las **48 de horas** de ocurrido el cese de la relación laboral; asimismo, el **artículo 56 del Decreto Supremo N° 001-97-TR** ⁸ establece que si el empleador no cumple con realizar los depósitos o el pago directo de la compensación por tiempo de servicios, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses

⁸ **“INCUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR: Artículo 56.-** Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir”.

que hubiera generado el depósito de haberse efectuado, motivo por el cual y que teniendo en cuenta que la demandada no ha procedido a cancelar los beneficios sociales del demandante, debe ordenarse el pago de los intereses legales laborales para el caso de las gratificaciones y vacaciones y el pago del interés financiero respecto de la compensación por tiempo de servicios adeudada, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.-----**(ii) Pago de Costas y Costos.-** La demandada es una empresa con personería jurídica de derecho privado por lo cual deben ser condenados al pago de costas y costos del proceso.-----

Décimo Primero.- En conclusión en el caso de autos, de lo precedentemente expuesto se advierte, lo siguiente:

(1º) Que la demanda, reúne los requisitos previstos por *la Nueva Ley procesal del Trabajo, Ley Número 29497*, de conformidad con su **artículo 16**, en concordancia con el **artículo 23** numeral 23.1. Del acotado, “*La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales*”. **(2º)** Se han determinado la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada, en aplicación del principio de primacía de la realidad; en el presente caso se aprecia, que el demandante desarrollo las actividades de habilitadora de material para el tapizado de moto taxis; siendo ello, que la actora como operaria de la demandada no actuaba con autonomía o independencia en la prestación del servicio, sino que estaba sujeto a las directrices de la demandada, la que disponía de sus actividades dentro de su local cito en diferentes sectores a cumplir, lo que denota que el demandante no era quien decidía que actividades realizar ni donde llevar a cabo su actividad, teniéndose en cuenta los medios probatorios consistentes en una Acta de despido arbitrario del 21/02/2011 que obran de ***folios 03 a 06***, de una solicitud de verificación de despido arbitrario al jefe de división de inspección y negociaciones colectivas, seguridad y salud en el trabajo a ***folios 07***; y una Constancia de asistencia N° 100 a ***folios 08***. **(3º)** Que la prestación del servicio por el actor era de naturaleza personal por cuanto el demandante no podía valerse de auxiliares o substitutos; asimismo, se aprecia que por sus servicios el accionante percibía una retribución mensual, tal y como se acredita en los actuados, de lo que se infiere, que la prestación de dichos servicios reunía los

elementos esenciales de un contrato de trabajo, esto es, subordinación, prestación personal y pago de retribución económica; encontrándose frente a un contrato de trabajo, conforme *al artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado aprobado mediante Decreto Supremo Número 003-97-TR)*.

(4º) Se ha determinado que la emplazada adeuda al demandante la suma total de *S/ 4,992.82 (Cuatro mil novecientos noventa y dos con 82/100 nuevos soles)* por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, y la Jornada extraordinaria. (5º) La demandada debe pagar los intereses legales laborales y financieros correspondientes al demandante.

FALLO: Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por los *artículos I, II, III, IV, 1 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Nº 29497*, y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado del Módulo Básico de Justicia de José Leonardo Ortiz; **SE RESUELVE DECLARAR:** **FUNDADA EN PARTE** la demanda de Beneficios Sociales interpuesta por N que obra de *folios 09 a 17* de los actuados contra L S.R.L. con RUC Nº 20531497741 debidamente representada por A; en consecuencia, **ORDENO** que la demandada L S.R.L. pague a favor de la demandante N la suma de *S/ 4,992.82 (Cuatro mil novecientos noventa y dos con 82/100 nuevos soles)* por concepto de Beneficios Sociales comprendidos en: **Compensación por tiempo de servicios: S/ 955.53 nuevos soles; Vacaciones: S/ 956.18 nuevos soles; Gratificaciones: S/ 1,184.75 nuevos soles y Jornada extraordinaria: S/ 1,896.36 más intereses legales, costas y costos del proceso los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.** A los escritos presentados por la parte demandante y la parte demandada estese a lo resuelto y, **NOTIFIQUESE** conforme a Ley



Expediente N° : 00012-2011-0-1714-JP-LA-01
Demandante : N
Demandado : L S.R.L.
Materia : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
Juez : V

SENTENCIA DE VISTA N° 005-2019-7°JTCH

RESOLUCION NUMERO: CATORCE. -

Chiclayo, diecisiete de enero de dos mil diecinueve. -

VISTOS, en audiencia pública, y **CONSIDERANDO**:

OBJETO DEL RECURSO:

La demandada empresa **Lima Motor S.R.L.** interpone recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución número **diez** de fecha 17 de junio de 2014 (fs. 112 a 121) que declara **fundada en parte** la demanda interpuesta por la accionante doña **N** sobre pago de beneficios sociales y ordena que cancele a la actora la suma de **S/. 4 992.82** por los conceptos laborales indicados, más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

AGRAVIOS:

La parte apelante solicita que se anule o revoque la sentencia, argumentando como agravios: **1)** que la demandante no ha probado haber prestado servicios a su representada en tanto no ha existido ningún contrato verbal ni escrito, pues el señor **P** fue quien contrató a la demandante y no la empresa apelante; en consecuencia, no se encuentra en la obligación de efectuar ningún pago a la actora; **2)** que, no se ha acreditado el elemento de subordinación, pues, la demandante no ha laborado para su representada, no ha estado bajo las órdenes de su empresa, toda vez que no ha probado con una tarjeta de control de horario sobre la hora de entrada y salida, pues ha prestado servicios bajo la dirección de su empleador **P**; y **3)** que, en cuanto a la remuneración, señala que dicho pago se lo daba su propio empleador a la demandante, su representada no fue quien la despidió pues no ha demostrado que la empresa le haya dirigido carta

notarial de despido alguna.

FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCION

PRIMERO: De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que –recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum-*, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia. En relación al principio citado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 05901-2008-PA/TC, refiriéndose al recurso de casación se ha señalado: “... el *principio tantum appellatum quantum devolutum, (...) implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente*”.

SEGUNDO: Según los agravios sintetizados líneas arriba, se advierte que la controversia radica principalmente en determinar la existencia de elementos propios de una relación laboral entre la demandante y la empresa demandada, o por el contrario, la ausencia de la misma al alegarse que el vínculo laboral se estableció entre la actora y el señor José Jesús Perleche Seclén. Al respecto debe dejarse establecido que según el artículo 23°, inciso 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT)⁹, si el demandante alega una relación laboral, ésta se presume *iuris*

⁹ "Artículo 23.- Carga de la prueba (...)

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo

tantum si es que se logra acreditar sólo uno de los tres elementos del contrato de trabajo: **la prestación personal de servicios**¹⁰. En tal caso, dado que el prestador del servicio se beneficia con una presunción relativa de verdad, **corresponderá a la parte demandada desvirtuarla o desvanecerla probatoriamente**, para cuyo efecto, deberá demostrar en este caso, el carácter autónomo de los servicios personales, caso contrario corresponde al órgano jurisdiccional tener por acreditada la naturaleza laboral, esto es, subordinada, de los servicios que alega el demandante. Es necesario hacer presente también que el artículo 279° del Código Procesal Civil respecto a la presunción legal relativa previene que “*Cuando la ley presume una conclusión con carácter relativo, la carga de la prueba se invierte en favor del beneficiario de tal presunción. Empero, éste ha de acreditar la realidad del hecho que a ella le sirve de presupuesto, de ser el caso*”, con ello puede refrendarse que el glosado artículo 23° 2) de la NLPT, simplifica la probanza de la relación laboral, descartando la obligación de acreditar todos los elementos del contrato de trabajo. De tal modo que, en estricto, el órgano jurisdiccional queda liberado de analizar si se presenta o no el elemento “*subordinación*”, cuando, de un lado, el demandante acredita la prestación personal del servicio y, de otro, el demandado, una vez demostrada la referida prestación personal de servicios, y activada la presunción legal relativa sobre la naturaleza laboral de los servicios, no logra desvirtuarla probatoriamente.

TERCERO: Bajo ese contexto se aprecia de autos que, la acreditación del elemento “*prestación personal del servicio*” se satisface plenamente a través de los siguientes actuados: **i)** Acta de verificación de despido arbitrario (fs. 03 a 06), específicamente en el punto 2 del rubro *Hechos y documentos verificados*, en el que se aprecia que el Inspector de Trabajo se entrevistó con el señor José Jesús Perleche Seclén quien manifestó ser *encargado de tapicería y que conocía a la demandante quien hacía procesos de habilitaje*; manifestación que genera convicción al haberse producido en

indeterminado, salvo prueba en contrario. (...)

¹⁰Del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se desprende que el contrato de trabajo se configura cuando concurre tres elementos esenciales: **i)** La prestación personal por parte del trabajador, **ii)** La remuneración y **iii)** La subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios.

el marco de la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 mediante el acto de *inspección de trabajo* que tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, la cual se realizó *in situ* en establecimiento de la empresa demandada, corroborándose de ese modo que la actora desplegó sus actividades laborales dentro de las instalaciones de dicha empresa; **iii)** que, en el rubro *manifestación de las partes* de la citada acta de inspección, se verifica también que se entrevistó al señor Aladino Pérez Mejía, el mismo que interviene en calidad de Gerente de la empresa demandada, alegando en la parte *in fine* que: “*en el caso de la Sra. Neyci Beatriz Mauricio Campos, manifiesta que quien la ha contratado ha sido el Sr. Perleche Seclén José*”, con esta afirmación corrobora tácitamente que la labor de la actora fue desplegada en el interior de la empresa junto con el señor José Jesús Perleche Seclén, quien estaba encargado del área de Tapicería conforme así lo reconoce la demandada en su respectiva contestación de demanda¹¹.

CUARTO: Por otro lado, se aprecia que la parte demandada no ha logrado desvirtuar probatoriamente la presunción legal relativa de verdad surgida de la acreditación de la prestación personal de los servicios, *pues, ni en la fase escrita ni en la etapa oral del proceso ha postulado siquiera hechos dirigidos a la probanza del carácter autónomo de los servicios desplegados por la demandante*, pues solo se limita a señalar la supuesta existencia de vinculación laboral entre uno de sus trabajadores y la actora ***sin tener en cuenta que para esta controversia rige el principio de primacía de la realidad***, relativo a que “[...] *en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*” (STC N° 1944-2002-AA/TC, fundamento 3); y, en esa medida, no ha aportado pruebas idóneas que respalden la ausencia de subordinación del servicio prestado por la accionante hacia su representada. Cabe resaltar que la posición de la emplazada orientada a enfatizar que la prestación del servicio de la actora no estuvo destinada a la empresa, sino a favor de otro trabajador, adolece de solvencia probatoria, toda vez que resulta irrazonable afirmar una circunstancia de esa naturaleza sin demostrar, a su vez, la existencia de algún indicio de vinculación objetiva entre ambas personas (la demandante y el citado

¹¹ Punto II. B de la contestación de demanda a folios 30 y 32.

trabajador) que justifique tal relación, tales como algún tipo de sub contratación o intermediación laboral, más aún si la actora desempeñó sus funciones por un lapso mayor a 01 año y 04 meses, tiempo durante el cual la demandada consintió que la actora preste servicios que coadyuvaban a la su actividad empresarial.

QUINTO: En ese contexto, es factible concluir que en autos se ha logrado acreditar la naturaleza laboral de los servicios prestados por la actora a favor de la empresa demandada en el periodo señalado en su demanda, esto es, su carácter *personal, subordinado y remunerado*, siendo de aplicación, por ende, el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral [Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR], en adelante LPCL, que prescribe, “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna*”. Por lo que resulta legítimo que la emplazada deba asumir los beneficios laborales que emanan de dicha relación.

SEXTO: Que, por lo demás, del análisis de estos autos se concluye que la decisión expedida por la *A quo* resulta arreglada a ley y al mérito del proceso y no contiene vicio u error que lleve a su nulidad o revocatoria, al cumplirse con los requisitos exigidos por el artículo 31° de la NLPT, *y no existiendo cuestionamientos puntuales al quantum ordenado en dicha sentencia*, debe procederse a su confirmatoria.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, **SE RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número **diez** de fecha 17 de junio de 2014 que declara **fundada en parte** la demanda interpuesta por la accionante doña **N** contra la empresa **L S.R.L.**, y ordena que dicha empresa cancele a la actora la suma de **S/. 4 992.82** por los conceptos

laborales indicados; con lo demás que contiene la sentencia. **Devuélvase** los actuados al juzgado de origen para su cumplimiento.

Se expide la presente en la fecha por la elevada carga procesal que viene afrontando el juzgado. Ante ello y atendiendo a la naturaleza de la materia discutida: **déjese sin efecto** la orden de notificación de sentencia dispuesta en la audiencia de vista de la causa, en consecuencia, **notifíquese** excepcionalmente por cédula la presente sentencia.

ANEXO 2

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

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

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

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

Aplica sentencia de segunda instancia

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

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

			<p>vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</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).</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>

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

ANEXO 3
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

1. 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 c o n los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/No cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la*

fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba *p r a c t i c a d a* se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple/No cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/No cumple**

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

3. Parte resolutive

2.3. A p l i c a c i ó n del principio de congruencia

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

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple/No cumple**

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

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

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de

vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple**

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes c o n los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).* **Si cumple/No cumple**

2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).* **Si cumple/No cumple**

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple/No cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple/No cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). *(Es completa)* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

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

ANEXO 4

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros

cumplidos.

8.3.De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4.De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1.Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

9.2.Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3.Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4.Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

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

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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	2x 3	6	Mediana

previstos			
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 este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Subdimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las subdimensiones							
		Muy baja		Mediana	Alta	Muy			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la subdimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la subdimensión				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 subdimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 subdimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada subdimensión 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 subdimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 subdimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.
La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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 -											Mu

									4]	y baj a					
Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruenc ia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Mu y alta						
					X			[7 - 8]	Alt a						
								[5 - 6]	Me dia na						
	Descripció n de la decisión					X		[3 - 4]	Baj a						
								[1 - 2]	Mu y baj a						

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 resolutiva que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutiva, 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

2

<p><u>SENTENCIA N° -2014-1er.JPLJLO</u></p> <p>RESOLUCION NUMERO DIEZ.-</p> <p>José Leonardo Ortiz, Diecisiete de Junio.-</p> <p>Del año dos mil catorce-</p> <p>VISTOS, los actuados del expediente judicial número 0012-2011-0-174-JP-LA.</p> <p>I.- ANTECEDENTES: Mediante escrito de <i>folios 09 a 17</i>, N interpone demanda de beneficios sociales contra L S.R.L. con RUC N° 20531497741 empresa representada por A a fin de que ésta cumpla con pagarle la suma de S/. 6,184.73 (SEIS MIL CIENTO OCHENTA CUATRO Y 73/100 NUEVOS SOLES) por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, Vacaciones simples, vacaciones truncas, gratificaciones truncas de diciembre de 2009; gratificaciones de julio y diciembre de 2010; Gratificaciones Truncas de julio 2011 y pago jornada extraordinaria por labores en exceso a la máxima establecida en la Constitución Política del Estado, más intereses legales y costas del proceso, que en su oportunidad serán liquidadas. Presenta como liquidación del monto del petitorio la siguiente: Fecha de ingreso: 20.09.2009; fecha de cese: 12.02.2011; tiempo de servicios: 01 año, 04 meses y 22 días = 502 días; Motivo de cese: Despido, Remuneración: S/ 160.00 semanal = S/ 685.71 mensual. Fundamenta su demanda en la Constitución Política artículo 26 incisos 2; en lo dispuesto por la Ley N° 294997 Nueva ley Procesal del Trabajo; Texto único ordenado de la ley de compensación por</p>	<p>tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. si cumple</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>tiempo de servicios D.S. N° 001-97-TR y 004-97 TR; y los Decreto de Urgencia N° 127-20000 y N° 024-2003 que regulan el depósito periódico en entidad financiera y el pago de CTS; Decreto Legislativo N° 713 sobre vacaciones y vacaciones trucas normadas en el artículo 22°; Ley N° 27735, que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada pro Fiestas Patrias y Navidad; Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 10 que regula la sobre tasa de la jornada extraordinaria en las dos primeras horas cada día realizada. Mediante Resolución número uno de fecha primero de agosto de 2011, se admitió a trámite la demanda y se corrió traslado a la demandada, para que en el plazo de diez días hábiles conteste la demanda, y se citó a las partes a Audiencia Única la cual se llevó a cabo el día siete de setiembre del presente en los términos del acta de folios 34 a 37, se saneo el proceso. El demandado por escrito de fecha 13 de octubre del 2011 interpone recurso de apelación de sentencia, expidiéndose la resolución número cuatro de fecha 17 de octubre del 2011, se resuelve conceder recurso de apelación con efecto suspensivo contra la sentencia y se elevan los autos al superior jerárquico; mediante sentencia de vista recaída en la resolución número ocho de fecha 11 de noviembre del 2013, se resuelve declarar nula la sentencia y ordena que el Juez del proceso expida nueva resolución; mediante Resolución número nueve de fecha 03 de marzo del 2014, se ordena poner los autos a despacho para sentenciar. Por lo que en cumplimiento de lo dispuesto, se procede a emitir la siguiente sentencia respectiva conforme a los fundamentos que a continuación se indican</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>		<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al (os) cuales se resolverá. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del</p>					X					

		<p>uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque.

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva de la resolución de primera instancia, es de rango muy alta; porque la introducción fue alta por cumplir 5 parámetros propuestos, en tanto para la postura de las partes presenta rango muy alto debido a que se cumplieron los 5 parámetros propuestos para la obtención de los resultados.

<p>Asimismo, en el artículo 1º del acotado prescribe “Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1) En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de las prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios”.-</p> <p>Tercero. - Conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Nº 29497, numerales 23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.3. Cuando corresponda, si el demandado invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto hostil padecido. c) La existencia del daño alegado. 23.4. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) la inexistencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. En tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirán a los hechos controvertidos y a aquellos que han sido determinantes para el a quo en la solución del <i>thema decidendi</i>, relevándonos de aquellas que no tenga esa finalidad.-- En tal sentido, la valoración de las pruebas admitidas y actuadas en este proceso se circunscribirá en la fijación de los puntos controvertidos establecidos en audiencia: (1º).- <i>Determinar si la demandada tiene la obligación respecto del demandante, por una deuda dineraria por concepto de pago de beneficios sociales, consistente en compensación por tiempo de servicios, vacaciones simples, truncas, gratificaciones truncas de diciembre de 2009; gratificaciones de julio y diciembre del 2010; gratificaciones truncas de julio de 2011, y pago de jornada extraordinaria por labores en exceso a la máxima ascendente a la suma de S/. 6,184.73 (seis ciento ochenta y cuatro y 73/100 nuevos soles).</i> (2º).- <i>Y si al demandante le corresponde el pago de los</i></p>	<p>conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>intereses legales, costas y costos del proceso.</i></p> <p>Cuarto. - <i>Determinar si la demandada tiene la obligación respecto del demandante, por una deuda dineraria por concepto de pago de beneficios sociales.</i>- En el caso concreto se debe proceder al análisis de los elementos de la relación laboral: (A). Prestación Personal.- Conforme al <u>Acta de verificación de despido arbitrario</u> de folios 03 a 06 de los actuados, el Inspector Auxiliar comisionado por la Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque, se verifica que en el rubro de HECHOS Y DOCUMENTOS VERIFICADOS EN RELACIÓN AL DESPIDO ARBITRARIO se ha registrado lo siguiente: (1°). El señor J con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, manifestó estar laborando hace año y medio, y conoce a la señorita N quien ha sido su compañera de trabajo, y que ella ingresó a laborar a la semana de que el suscrito ingresó a laborar. (2°). El señor P, en calidad de encargado de Tapicería, indica que ese año 2010 laboró 06 meses y luego se retiró, tiempo en el cual conoció a la recurrente N quien hacía proceso de habilitaje. (3°) En el rubro “TRABAJADORES O REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES” se ha consignado lo siguiente: <i>“La señorita M, manifiesta que su hermana N, fue contratada por el señor A en calidad de gerente de la inspeccionada para que desempeñe la labor de habilitadora (busca Material y lo corta). Por su lado la señorita N confirma lo expuesto por su hermana”;</i> asimismo, agrega <i>“que cuando la contrataron habló con el señor A y el señor P y que a ella la han despedido sin motivo”</i>. En el presente caso, conforme, al acta de inspección en la cual versan las manifestaciones de J, P y M, quienes refieren que la actora N era L S.R.L. realizando labores de habilitadora de material para tapizado, motivo por el cual se corrobora que la actora prestaba su servicio a la emplazada en forma directa y personal, verificándose la concurrencia del elemento de la prestación personal puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza <i>intuitu personae</i>, condición que es requerida por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.</p> <p>Quinto. - (B). Subordinación: Conforme a lo establecido en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución</p>	<p>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p><i>“La señorita M, manifiesta que su hermana N, fue contratada por el señor A en calidad de gerente de la inspeccionada para que desempeñe la labor de habilitadora (busca Material y lo corta). Por su lado la señorita N confirma lo expuesto por su hermana”;</i> asimismo, agrega <i>“que cuando la contrataron habló con el señor A y el señor P y que a ella la han despedido sin motivo”</i>. En el presente caso, conforme, al acta de inspección en la cual versan las manifestaciones de J, P y M, quienes refieren que la actora N era L S.R.L. realizando labores de habilitadora de material para tapizado, motivo por el cual se corrobora que la actora prestaba su servicio a la emplazada en forma directa y personal, verificándose la concurrencia del elemento de la prestación personal puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza <i>intuitu personae</i>, condición que es requerida por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.</p> <p>Quinto. - (B). Subordinación: Conforme a lo establecido en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución</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). No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					

<p>de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador. La principal característica que diferencia un contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica, es la subordinación o dependencia entendida como aquel “... <i>vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto</i>”.¹² Sin embargo y si bien a nivel de la doctrina y jurisprudencia nacional es comúnmente aceptado que la subordinación implica el acatamiento por parte del trabajador de las reglas, instrucciones u órdenes emanadas del empleador, esta noción de subordinación ha evolucionado a la par que las formas productivas y la organización empresarial, de tal forma que actualmente dicho concepto se ha flexibilizado, convirtiéndose en una noción mucho más amplia.¹³ Vista el ACTA DE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO de folios 03 a 06 de los actuados, el Inspector Auxiliar comisionado por la Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque, se verifica lo siguiente: “el señor J con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, quien manifiesta que la recurrente ha sido su compañera de trabajo, y que esta ingresó a laborar a la semana de haber ingresado el declarante entrevistado. El señor P, en calidad de encargado de Tapicería, indica que ese año 2010 laboró 06 meses y luego se retiró, tiempo en el cual conoció a la solicitante N, quien hacía proceso de habilitaje, La señorita M, manifiesta que hermana N, manifiesta que esta fue contratada por el señor A en calidad de gerente de la inspeccionada para que desempeñe la labor de habilitadora (busca Material y lo corta)”. Siendo así, se aprecia que la actora desarrolló actividades que se encuentran consideradas como parte <i>del objeto social de la demandada</i>, pues entre sus fines se encuentran precisamente habilitadora (busca Material y lo corta), motivo por el cual el servicio</p>	<p>utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). No cumple 4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple 5. Evidencia claridad El contenido del lenguaje no</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹² NEVES MUJICA, Javier (2009): Introducción al Derecho del Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 35-36.

¹³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2007): Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo, Fondo Editorial de la PUCP. 1ra. Edición, Lima, pág. 98. “... *según el cual, para que aquella exista, basta que el trabajador labore dentro del ‘círculo rector y organizativo del empresario’, aunque en su labor cotidiana goce de un elevado grado de independencia técnica, como ocurre con quienes prestan labores intelectuales o profesionales. El elemento decisivo en la noción de subordinación es, por consiguiente, el hecho de que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, independientemente de la mayor o menor subordinación técnica o del grado de fiscalización a que esté sometido en el desempeño de sus labores, situación esta que se verifica plenamente cuando el primero realiza su trabajo dentro del marco de la organización empresarial de la que es titular el segundo, lo cual, precisamente por ello, permite distinguir en última instancia el trabajo subordinado del trabajo autónomo o por cuenta propia*”

<p>desarrollado por la actora se encuentra dentro del marco de las actividades productivas y de organización empresarial de la demandada, verificándose los siguientes aspectos de la subordinación: (1°) Autonomía Técnica: <i>Teniendo en cuenta que en la relación laboral es el empleador quien determina y dirige la actividad que desarrolla el trabajador, teniendo la facultad de normar y reglamentar la misma a través de directivas que éste debe cumplir, dicho elemento no puede presentarse en un contrato de locación de servicio o de obra.</i> En el presente caso, tenemos que el demandante desarrolló las actividades de habilitadora (busca Material y lo corta), la misma que como ya se indicó anteriormente forman parte del objeto social de la emplazada, siendo el lugar en donde debía hacer dicha actividad fueron en las instalaciones de L.S.R.L., con dirección en la calle Ayacucho N° 921 Urrunaga de conformidad con el Acta de Verificación de despido arbitrario a folios 03, con la FICHA RUC: 20531497741 de folios 25, asimismo del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa REMYPE ACREDITACIÓN de folios 27 de los actuados. (2°) Material o Herramientas utilizadas: <i>En el caso de los contratos de trabajo existe una ausencia de provisión de materiales o herramientas por parte del trabajador, puesto que es el empleador el responsable de hacerle entrega de los elementos materiales necesarios para que aquel lleve a cabo la labor para la cual fue contratado, aspecto que no se presente en el caso de los contratos de locación de servicios, en el que el locador utiliza por su cuenta y costo los bienes que requiere para el cumplimiento del servicio material o intelectual contratado, siendo que en el presente caso, la actora llevaba a cabo su actividad habilitadora (busca Material y lo corta), con materiales que le eran entregados por la demanda y lo realizaba en los ambientes de propiedad de la demandada, por lo que se aprecia que los materiales con los que el actor ejercía sus funciones eran proporcionados por la demandada. (3°) Supervisión: <i>Si bien en el caso de los contratos de locación de servicios, puede existir un nivel de coordinación entre los contratantes a fin de verificar el cumplimiento del objeto del contrato, ésta no puede tener atisbos de fiscalización, dirección o supervisión del servicio prestado, aspecto que si se presenta en la relación laboral, pues conforme a lo señalado anteriormente, el empleador en ejercicio de su atributo de dirección puede supervisar el fiel cumplimiento de la labor de su trabajador, sea de manera directa (personalmente o a través de la delegación a otra persona) o de manera indirecta (por medio de equipos electrónicos o de</i></i></p>	<p>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comunicación). En el presente caso, del contenido del Acta de Verificación de Despido Arbitrario de folios 03 a 06 de los actuados, realizado por el Inspector Auxiliar comisionado por la Dirección Regional de Trabajo de Lambayeque, en el cual se ha registrado lo siguiente: que el señor J con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, manifestó “<i>estar laborando hace año y medio, y que fue el señor Alejandro Pérez Mejía quien lo trajera para laborar para la empresa y agrega conocer a la señorita N, quien ha sido su compañera de trabajo, y que esta ingresó a laborar a la semana de haber ingresado el declarante entrevistado</i>”; asimismo, la demandante manifestó contar con un horario de trabajo de 8:00 a.m. a 1:00 pm y de 2:00 pm a 6:30 pm.; y que la función de supervisión de las actividades de la actora la ejercía el señor P, en calidad de encargado de Tapicería, siendo así conforme al artículo 47 de la Ley N° 28806 “Ley General de la Inspección del Trabajo” señala que los hechos constatado por los Inspectores de Trabajo merecen fe, debe considerarse que la actora realizó para la emplazada el servicio de habilitadora, actividades que evidentemente se encuentran bajo la competencia del mencionado trabajador (P), pues de otra forma, no se explica la razón de ser de dicho cargo jefatural, toda vez que el servicio prestado por la actora tiene su correspondencia con la organización de la empresa; por tanto, debido a las características de los servicios prestados por la actora, dicha justiciable si se encontraba sujeto a supervisión por parte de la demandada, pues para el servicio prestado existía una jefe de tapicería encargado de dicha área. Siendo así, teniendo en cuenta lo señalado precedentemente, y estando a que la actora ha puesto su fuerza de trabajo a disposición de la demandada, se determina la existencia de subordinación en la relación contractual que existió entre el demandante y la demandada.-----</p> <p>Sexto.- Remuneración.-Conforme lo señala el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” “<i>la remuneración es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les de, siempre que sea de su libre disposición</i>”. El demandado en su fundamento cuarto de su escrito de folios 29 a 33 alega que “<i>el señor A (Jefe de Tapicería) fue la persona quien le ofreció ayuda para que colaborara con él en el trabajo de tapicería, a pesar de que la demandante era negativa en la organización del trabajo que desempeña el señor A</i>”, sin embargo, dicho</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>alegato no se condice con el acta de verificación en el cual versa la manifestación del señor P refiriendo “<i>que ese año 2010 laboró 06 meses y luego se retiró, tiempo en el cual conoció a la recurrente N quien hacía proceso de habilitaje</i>”, es decir, conoció a la actora en el centro de trabajo en la cual se desempeñaba en el proceso de habilitaje y más aún agregó que “a ella se le despide porque era negativa en la organización del trabajo” resaltando el hecho que a la actora se le despidió del puesto de desempeñaba dentro de las instalaciones de la empresa demandada; sin embargo, la demandada no ha acreditado con ningún medio probatorio haber cancelado los beneficios sociales a la actora toda vez que conforme al artículo 23¹⁴ de nuestra Constitución Política prescribe que nadie se encuentra obligado a prestar trabajo sin recibir retribución alguna, debe considerarse que los pagos efectuados por la empleadora constituyen retribuciones por los servicios que el actor prestaba para la emplazada en concordancia con el Principio de Primacía de la Realidad mediante el cual el hecho de que las partes hubieren catalogado el contrato como uno de naturaleza civil, no impide a esta Judicatura analizar el mismo a fin de verificar si se ha producido la simulación de dicha relación contractual, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional, “... es posible que, en la práctica, el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones, este Colegiado, en reiterada jurisprudencia, ha aplicado el principio de primacía de la realidad, el cual establece que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”¹⁵. 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, por lo que en el presente caso, a fin de catalogar la relación contractual entre las partes como uno de naturaleza laboral, debe proceder a verificar la concurrencia o no de los elementos de la misma</p> <p>Sétimo.- En el presente caso existió entre el recurrente y la empresa demandada un contrato de trabajo al reunir sus actividades los tres requisitos</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁴ “**Artículo 23.- El Estado y el Trabajo** (...)- Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

¹⁵ Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 13 de Octubre del 2008, en el expediente N° 02610-2007-PA/TC.

<p>de la relación jurídico laboral conforme al Principio de Primacía de la Realidad en concordancia con el artículo IV del Título Preliminar y artículo 23 inciso 2) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que prescribe “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”; asimismo, el artículo 23 de la Constitución Política señala que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, es decir, “Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respecto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador”¹⁶, por lo que “La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponde, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia-, se perjudique”¹⁷. Asimismo, teniendo en cuenta que el derecho que tiene todo trabajador que se le reconozca tal calidad, como una de las manifestaciones del derecho al trabajo, así como el derecho a gozar de los beneficios sociales que ésta origina, se encuentran previstos en nuestra Constitución, la renuncia “voluntaria” de los mismos, no puede ser aceptada por contravenir lo dispuesto en el mencionado artículo 23 y en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución, puesto que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, cuando el trabajador pacta con su empleador condiciones contrarias al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y en la ley, dicha manifestación de voluntad resulta viciada¹⁸.-----</p> <p>-----</p> <p><u>Octavo.-</u> Siendo así a la recurrente le corresponde el pago de los siguientes beneficios sociales:</p> <p>(i) <u>Gratificaciones Legales.-</u>Según lo señalado en la Ley N° 27735 “Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁶ Fundamento N° 3 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 2906-2002-AA/TC de fecha 20 de Enero del 2004.

¹⁷ Fundamento N° 4 de la Sentencia citada.

¹⁸ Fundamento 3 de la Sentencia emitida con fecha 20 de Enero del 2005, en el Expediente N° 3172-2004-AA/TC

<p>Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad”, se establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, las mismas que deben ser pagadas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre de cada año, siendo que para tener derecho a este beneficio, el trabajador debe encontrarse laborando en la oportunidad en que corresponda percibir dichas gratificaciones o estar en uso de su descanso vacacional o de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo que el trabajador que hubiere cesado antes de dicha fecha, en cuyo caso tendrá derecho al pago de la gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente laborados, siempre que hubiere trabajado como mínimo un mes, es decir, la gratificación correspondiente se calculará en base a los meses completos laborados, sin tomar en cuenta las fracciones de mes. Siendo así, al no haber acreditado la demandada haber realizado el pago de este beneficio social al demandante, corresponde ordenar el mismo.---(ii) <u>Compensación por Tiempo de Servicios</u>.-Conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 001-97-TR “TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad tanto de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, así como de promoción del trabajador y su familia, motivo por el cual ésta se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y debe ser depositada por el empleador dentro de los primeros 15 días de los meses de Mayo y Noviembre de cada año en una institución financiera elegida por el trabajador, en función a tantos dozavos de la remuneración computable que éste perciba en los meses de abril y octubre, como meses completos hubiere laborado en el semestre correspondiente. En el caso de la remuneración computable, ésta estará conformada por el monto de la remuneración que se perciba en abril u octubre, dependiendo del semestre a calcular (Mayo a Octubre o Noviembre a Abril), más un sexto de la gratificación percibida en dicho semestre (o en su caso, de la <u>gratificación trunca</u> que se paga al cese de la relación laboral), tal como lo establece los artículos 10 y 18 del mencionado Decreto Supremo N° 001-97-TR, siendo que en el presente caso, la demandada no acreditó haber realizado los depósitos correspondientes ni el pago directo de la compensación por tiempo de servicios del demandante, por lo que debe ordenarse su pago.--(iii)</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>Vacaciones</u>.-Según lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 “Consolidan Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada”, el trabajador tiene derecho a gozar de 30 días naturales por concepto de descanso vacacional por cada año completo de servicios, derecho que se origina cumplido un mes de prestación de labores a favor del empleador, requisito a partir del cual procederá el abono del record trunco a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, tal como lo dispone el artículo 23 del Decreto Supremo N° 012-92-TR “Reglamento sobre los Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada”. En cuanto al cálculo del pago de la remuneración vacacional, se toma como base la remuneración que el trabajador se encuentra percibiendo al momento del pago (o que percibió en el mes anterior al cese del vínculo laboral), conforme a lo establecido en el artículo 24 del mencionado Decreto Legislativo N° 713, por lo que al haber laborado por más de un mes para la demandada y si bien no logró acumular el récord necesario para el goce del descanso físico, si tiene derecho al pago de las vacaciones trucas. (iv) <u>Jornada extraordinaria</u>.- Conforme al Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo modificado por Ley N° 27671, que en su artículo 9 (parte infine) prescribe “(...) en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que está ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajador”, en concordancia con el artículo 10 del acotado respecto del pago de sobre tiempo que prescribe: “<i>El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. El sobre tiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobre tiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Cuando el sobre tiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base</i></p>						
--	--	--	--	--	--	--

<p>del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso. El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias”. Por lo tanto, la emplazada debe pagar a la actora la suma mencionada por labores en Jornada extraordinaria, toda vez que en autos no se ha acreditado haber pagado dicha suma.-----</p> <p>Noveno.- Consecuentemente, al verificarse el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y al margen de lo señalado por las partes en las órdenes de servicios que sirvieron de sustento para la prestación de servicios del actor, éste ha desempeñado labores en forma subordinada, por lo que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, esta Judicatura determina que la relación contractual que existió entre el demandante y la demandada fue de naturaleza laboral y no civil, motivo por el cual ésta tenía la obligación de registrarlo en sus planillas electrónicas, con los siguientes datos laborales: -----</p> <p>A.- Situación Laboral: (1º) Fecha de ingreso: 20 de Septiembre del año 2009 conforme a lo consignado en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha 21 de febrero de 2011, de folios 03 a 06 de los actuados, señor Javier Pinedo Sánchez con DNI N° 01127300, en calidad de tapicero, quien manifiesta estar laborando hace año y medio, y dice conocer a la señorita N, quien ha sido su compañera de trabajo, y que esta ingresó a laborar a la semana de haber ingresado el suscrito y que dicha manifestación es de conformidad con la propuesta de liquidación que hace la actora consistente en la fecha 20 de setiembre de 2009, la cual se debe tener como la fecha que ingresó a laborar la recurrente.--</p> <p>--(2º) Fecha de Cese: 12 de febrero del 2011 de conformidad con a lo consignado en el Acta de Verificación de Despido Arbitrario y con la propuesta de liquidación que hace la actora, la cual se debe tener como la fecha que ingresó a laborar la recurrente.-----</p> <p>(3º) Record de Servicios: 01 año, 04 meses y 22 días.----</p> <p>(4º) Condición.- Las labores desarrollada por el demandante a favor de la demandada y consistente en la actividad de habilitadora de material para</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

tapizado de mototaxis.--- (5°) **Motivo del Cese:** Despido.---(6°) **Última Remuneración:** S/ 685.71 mensual.---(7°) **Sueldo indemnizable:** S/ 685.71 más promedio de Satisfacción 114.28 (685.71 / 6) = 799.99

Asimismo, a la actora N le corresponde los siguientes derechos:

B).- Compensación por tiempo de servicios: 799.99 X 1 año =799.99; 799.99 X 4 / 30 = 106.66; 799.99 X 22 / 360 = 48.88. La suma de las cantidades 799.99 + 106.66 + 48.88 resulta el monto de **S/ 955.53 nuevos soles.**

C).- VACACIONES: 685.71 X 1 = 685.71; 685.71 X 4/12 = 228.57; 685.71 X 22/360 = 41.90. La suma de las cantidades 685.71 + 228.57 + 41.90 resulta el monto de **S/ 956.18 nuevos soles.**

D).- Gratificaciones: 685.71 X 1 = 685.71; 685.71 X 4/6 = 457.14; 685.71 X 22/360 = 41.90. La suma de las cantidades 685.71 + 457.14 + 41.90 resulta el monto de **S/ 1,184.75 nuevos soles.**

E).- Jornada extraordinaria.- En este extremo, la actora solicita el **“Pago de labores en Jornada Extraordinaria”** alegando que **“Mi labor la realicé en una jornada de seis días de trabajo a la semana; en un horario de 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:30 horas de lunes a sábado, lo que hace un total de 09:30 horas día = 57 horas semana, habiendo realizado 9 horas de trabajo extraordinario cada semana, la cual se debe pagar con una sobretasa adicional del 25%”;** siendo así, conforme al Acta de Verificación de Despido Arbitrario de **folios 03 a 06** a la actora se le ha consignado como **“Horario de Trabajo: 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:30 pm”**, verificándose del Acta de Inspección de **folios 03 a 06** que la actora ha laborado nueve horas y media de trabajo diario, es decir, una hora y media (1:30 horas) de trabajo extraordinario diario, siendo así, de lunes a sábado computa 09 horas semanales de trabajo extraordinario, teniéndose en cuenta que **“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente”**, Conforme al artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, T, procediéndose a realizar el cálculo respectivo de la siguiente manera:

Fecha	REMUNERACION	VALOR HORA	Nº HORA EXTRA	IMPORTE
-------	--------------	------------	---------------	---------

		EXTRA															
Sep-09	550.00	2.86	15	42.90													
Oct-09	550.00	2.86	39	111.54													
Nov-09	550.00	2.86	39	111.54													
Dic-09	550.00	2.86	39	111.54													
Ene-10	550.00	2.86	39	111.54													
Feb-10	550.00	2.86	39	111.54													
Mar-10	550.00	2.86	39	111.54													
Abr-10	550.00	2.86	39	111.54													
May-10	550.00	2.86	39	111.54													
Jun-10	550.00	2.86	39	111.54													
Jul-10	550.00	2.86	39	111.54													
Ago-10	550.00	2.86	39	111.54													
Sep-10	550.00	2.86	39	111.54													
Oct-10	550.00	2.86	39	111.54													
Nov-10	550.00	2.86	39	111.54													
Dic-10	580.00	3.02	39	117.78													
Ene-11	580.00	3.02	39	117.78													
Feb-11	600.00	3.13	18	56.34													
IMPORTE HORAS EXTRAS				1,896.36													
<p>En consecuencia, a la actora le corresponde la suma de S/ 1,896.36 por concepto de jornada extraordinaria conforme al Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671, que en sus artículos 9 y 10 respecto del pago de sobretiempo, en consecuencia, la emplazada debe pagar a la actora la suma mencionada por labores en Jornada extraordinaria, toda vez que en autos no se ha acreditado haber pagado dicha suma.-----</p> <p>-----</p> <p>En conclusión, de la suma de las cantidades 955.53 + 956.18 + 1,184.75 + 1,896.36 resulta el monto de S/ 4,992.82 (Cuatro mil novecientos noventa y dos</p>																	

<p><i>con 82/100 nuevos soles</i>) que adeuda la emplazada a la autora por concepto de beneficios sociales.</p> <p>Décimo.- En base a los fundamentos anteriores al demandante le corresponde el pago de los intereses legales y costas y costos del proceso: (i) Pago de Intereses.-De conformidad con lo señalado por la <i>Ley N° 25030</i>, los adeudos laborales generan intereses legales a partir de las 48 de horas de ocurrido el cese de la relación laboral; asimismo, el artículo 56 del Decreto Supremo N° 001-97-TR¹⁹ establece que si el empleador no cumple con realizar los depósitos o el pago directo de la compensación por tiempo de servicios, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado, motivo por el cual y que teniendo en cuenta que la demandada no ha procedido a cancelar los beneficios sociales del demandante, debe ordenarse el pago de los intereses legales laborales para el caso de las gratificaciones y vacaciones y el pago del interés financiero respecto de la compensación por tiempo de servicios adeudada, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.-----(ii) Pago de Costas y Costos.- La demandada es una empresa con personería jurídica de derecho privado por lo cual deben ser condenados al pago de costas y costos del proceso.-----</p> <p>Décimo Primero.- En conclusión en el caso de autos, de lo precedentemente expuesto se advierte, lo siguiente:</p> <p>(1°) Que la demanda, reúne los requisitos previstos por <i>la Nueva Ley procesal del Trabajo, Ley Número 29497</i>, de conformidad con su artículo 16, en concordancia con el artículo 23 numeral 23.1. Del acotado, <i>“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”</i>. (2°) Se han determinado la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demandada, en aplicación del principio de primacía de la realidad; en el presente caso se aprecia, que el demandante desarrollo las actividades de habilitadora de material para el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁹ “**INCUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR: Artículo 56.-** Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir”.

<p>tapizado de moto taxis; siendo ello, que la actora como operaria de la demandada no actuaba con autonomía o independencia en la prestación del servicio, sino que estaba sujeto a las directrices de la demandada, la que disponía de sus actividades dentro de su local cito en diferentes sectores a cumplir, lo que denota que el demandante no era quien decidía que actividades realizar ni donde llevar a cabo su actividad, teniéndose en cuenta los medios probatorios consistentes en una Acta de despido arbitrario del 21/02/2011 que obran de folios 03 a 06, de una solicitud de verificación de despido arbitrario al jefe de división de inspección y negociaciones colectivas, seguridad y salud en el trabajo a folios 07; y una Constancia de asistencia N° 100 a folios 08. (3°) Que la prestación del servicio por el actor era de naturaleza personal por cuanto el demandante no podía valerse de auxiliares o substitutos; asimismo, se aprecia que por sus servicios el accionante percibía una retribución mensual, tal y como se acredita en los actuados, de lo que se infiere, que la prestación de dichos servicios reunía los elementos esenciales de un contrato de trabajo, esto es, subordinación, prestación personal y pago de retribución económica; encontrándose frente a un contrato de trabajo, conforme al artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado aprobado mediante Decreto Supremo Número 003-97-TR). (4°) Se ha determinado que la emplazada adeuda al demandante la suma total de S/ 4,992.82 (Cuatro mil novecientos noventa y dos con 82/100 nuevos soles) por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, y la Jornada extraordinaria. (5°)La demandada debe pagar los intereses legales laborales y financieros correspondientes al demandante.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque.

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, es de rango muy alta; porque, sus componentes como son la motivación de los hechos presentan rango muy alta ya que cumple con los 5 parámetros y la motivación de derecho es de rango muy alta por cumplir los 5 parámetros.

	<p><i>soles y Jornada extraordinaria: S/ 1,896.36 más intereses legales, costas y costos del proceso los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</i> A los escritos presentados por la parte demandante y la parte demandada estese a lo resuelto y, NOTIFIQUESE conforme a Ley</p>	<p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad:</p>				<p>X</p>						

Fuente: Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque.

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron a su vez, de rango muy alta ambas, en la medida que las dos cumplieron con los 5 parámetros propuestos para la recolección de los datos.

	<p>OBJETO DEL RECURSO: La demandada empresa Lima Motor S.R.L. interpone recurso de apelación contra la sentencia contenida en la resolución número diez de fecha 17 de junio de 2014 (fs. 112 a 121) que declara fundada en parte la demanda interpuesta por la accionante doña N sobre pago de beneficios sociales y ordena que cancele a la actora la suma de S/. 4 992.82 por los conceptos laborales indicados, más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>AGRAVIOS:</p>	<p>proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>					X					
Postura de las partes	<p>La parte apelante solicita que se anule o revoque la sentencia, argumentando como agravios: 1) que la demandante no ha probado haber prestado servicios a su representada en tanto no ha existido ningún contrato verbal ni escrito, pues el señor P fue quien contrató a la demandante y no la empresa apelante; en consecuencia, no se encuentra en la obligación de efectuar ningún pago a la actora; 2) que, no se ha acreditado el elemento de subordinación, pues, la demandante no ha laborado para su representada, no ha estado bajo las órdenes de su empresa, toda vez que no ha probado con una tarjeta de control de horario sobre la hora de entrada y salida, pues ha prestado servicios bajo la dirección de su empleador P; y 3) que, en cuanto a la remuneración, señala que dicho pago se lo daba su propio empleador a la demandante, su representada no fue quien la despidió pues no ha demostrado que la empresa le haya dirigido carta notarial de</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la (s) pretensión(es) de quien 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 explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</p>					X					

	despido alguna.	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										
--	-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque.

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva en la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; dado a que la introducción y la postura de las partes, tuvieron una calidad de rango muy alta y muy alta respectivamente, en la medida que en la primera se cumplieron los 5 parámetros, en tanto para la segunda se cumplió también con los 5 parámetros para el recojo de la información.

<p><i>appellatum quantum devolutum,(...) implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente”.</i></p>	<p>SEGUNDO: Según los agravios sintetizados líneas arriba, se advierte que la controversia radica principalmente en determinar la existencia de elementos propios de una relación laboral entre la demandante y la empresa demandada, o por el contrario, la ausencia de la misma al alegarse que el vínculo laboral se estableció entre la actora y el señor JJ. Al respecto debe dejarse establecido que según el artículo 23°, inciso 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT)²⁰, si el demandante alega una relación laboral, ésta se presume <i>iuris tantum</i> si es que se logra acreditar sólo uno de los tres elementos del contrato de trabajo: la prestación personal de servicios²¹. En tal caso, dado que el prestador del servicio se beneficia con una presunción</p>	<p>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>											
	<p>propios de una relación laboral entre la demandante y la empresa demandada, o por el contrario, la ausencia de la misma al alegarse que el vínculo laboral se estableció entre la actora y el señor JJ. Al respecto debe dejarse establecido que según el artículo 23°, inciso 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT)²⁰, si el demandante alega una relación laboral, ésta se presume <i>iuris tantum</i> si es que se logra acreditar sólo uno de los tres elementos del contrato de trabajo: la prestación personal de servicios²¹. En tal caso, dado que el prestador del servicio se beneficia con una presunción</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</p>											

²⁰ "Artículo 23.- Carga de la prueba (...)

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (...)"

²¹Del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se desprende que el contrato de trabajo se configura cuando concurre tres elementos esenciales: **i)** La prestación personal por parte del trabajador, **ii)** La remuneración y **iii)** La subordinación frente al empleador; siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios.

Motivación del derecho	<p>relativa de verdad, <i>corresponderá a la parte demandada desvirtuarla o desvanecerla probatoriamente</i>, para cuyo efecto, deberá demostrar en este caso, el carácter autónomo de los servicios personales, caso contrario corresponde al órgano jurisdiccional tener por acreditada la naturaleza laboral, esto es, subordinada, de los servicios que alega el demandante. Es necesario hacer presente también que el artículo 279° del Código Procesal Civil respecto a la presunción legal relativa previene que “<i>Cuando la ley presume una conclusión con carácter relativo, la carga de la prueba se invierte en favor del beneficiario de tal presunción. Empero, éste ha de acreditar la realidad del hecho que a ella le sirve de supuesto, de ser el caso</i>”, con ello puede refrendarse que el glosado artículo 23° 2) de la NLPT, simplifica la probanza de la relación laboral, descartando la obligación de acreditar todos los elementos del contrato de trabajo. De tal modo que, en estricto, el órgano jurisdiccional queda liberado de analizar si se presenta o no el elemento “<i>subordinación</i>”, cuando, de un lado, el demandante acredita la prestación personal del servicio y, de otro, el demandado, una vez demostrada la referida prestación personal de servicios, y activada la presunción legal relativa sobre la naturaleza laboral de los servicios, no logra desvirtuarla probatoriamente.</p> <p>TERCERO: Bajo ese contexto se aprecia de autos que, la acreditación del elemento “<i>prestación personal del servicio</i>” se satisface plenamente a través de los siguientes actuados: i) Acta de verificación de despido arbitrario (fs. 03 a 06), específicamente en el punto 2 del rubro <i>Hechos y documentos verificados</i>, en el que se aprecia que el Inspector de Trabajo se entrevistó con el señor JJ quien manifestó ser <i>encargado de tapicería y</i></p>	<p>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. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>					X						
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>que conocía a la demandante quien hacía procesos de <i>habilitaje</i>; manifestación que genera convicción al haberse producido en el marco de la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 mediante el acto de <i>inspección de trabajo</i> que tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, la cual se realizó <i>in situ</i> en establecimiento de la empresa demandada, corroborándose de ese modo que la actora desplegó sus actividades laborales dentro de las instalaciones de dicha empresa; iii) que, en el rubro <i>manifestación de las partes</i> de la citada acta de inspección, se verifica también que se entrevistó al señor Aladino Pérez Mejía, el mismo que interviene en calidad de Gerente de la empresa demandada, alegando en la parte <i>in fine</i> que: “en el caso de la Sra. NBMC,, manifiesta que quien la ha contratado ha sido el Sr. JJ”, con esta afirmación corrobora tácitamente que la labor de la actora fue desplegada en el interior de la empresa junto con el señor JJ, quien estaba encargado del área de Tapicería conforme así lo reconoce la demandada en su respectiva contestación de demanda²².</p> <p>CUARTO: Por otro lado, se aprecia que la parte demandada no ha logrado desvirtuar probatoriamente la presunción legal relativa de verdad surgida de la acreditación de la prestación personal de los servicios, pues, ni en la fase escrita ni en la etapa oral del proceso ha postulado siquiera hechos dirigidos a la probanza del carácter autónomo de los servicios desplegados por la demandante, pues solo se limita a señalar la supuesta existencia de vinculación laboral entre uno de sus trabajadores y la actora <i>sin tener en cuenta que para esta controversia rige el principio de primacía de la</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

²² Punto II. B de la contestación de demanda a folios 30 y 32.

<p>realidad, relativo a que “[...] <i>en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos</i>” (STC N° 1944-2002-AA/TC, fundamento 3); y, en esa medida, no ha aportado pruebas idóneas que respalden la ausencia de subordinación del servicio prestado por la accionante hacia su representada. Cabe resaltar que la posición de la emplazada orientada a enfatizar que la prestación del servicio de la actora no estuvo destinada a la empresa, sino a favor de otro trabajador, adolece de solvencia probatoria, toda vez que resulta irrazonable afirmar una circunstancia de esa naturaleza sin demostrar, a su vez, la existencia de algún indicio de vinculación objetiva entre ambas personas (la demandante y el citado trabajador) que justifique tal relación, tales como algún tipo de sub contratación o intermediación laboral, más aun si la actora desempeñó sus funciones por un lapso mayor a 01 año y 04 meses, tiempo durante el cual la demandada consintió que la actora preste servicios que coadyuvaban a la su actividad empresarial.</p> <p>QUINTO: En ese contexto, es factible concluir que en autos se ha logrado acreditar la naturaleza laboral de los servicios prestados por la actora a favor de la empresa demandada en el periodo señalado en su demanda, esto es, su carácter <i>personal, subordinado y remunerado</i>, siendo de aplicación, por ende, el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral [Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR], en adelante LPCL, que prescribe, “<i>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna".</i> Por lo que resulta legítimo que la emplazada deba asumir los beneficios laborales que emanan de dicha relación.</p> <p>SEXTO: Que, por lo demás, del análisis de estos autos se concluye que la decisión expedida por la <i>A quo</i> resulta arreglada a ley y al mérito del proceso y no contiene vicio u error que lleve a su nulidad o revocatoria, al cumplirse con los requisitos exigidos por el artículo 31° de la NLPT, <i>y no existiendo cuestionamientos puntuales al quantum ordenado en dicha sentencia</i>, debe procederse a su confirmatoria.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque.

El Anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa de la resolución de segunda instancia, es de rango muy alta; porque los resultados de la motivación de los hechos y del derecho es de muy alta calidad para ambos, basados en que para los dos casos, se cumplieron con los 5 parámetros que se cumplió con todos los parámetros establecidos para la recolección de los datos.

Anexo 5.6: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>DECISIÓN:</p> <p>Por estas consideraciones, SE RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número diez de fecha 17 de junio de 2014 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por la accionante doña N contra la empresa L S.R.L.,y ordena que dicha empresa cancele a la actora la suma de S/. 4 992.82 por los conceptos laborales indicados; con lo demás que contiene la sentencia. Devuélvase los actuados al juzgado de origen para su cumplimiento.</p> <p>Se expide la presente en la fecha por la elevada carga procesal que viene afrontando el juzgado. Ante ello y atendiendo a la naturaleza de la</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El</p>					X						10

	<p>materia discutida: déjese sin efecto la orden de notificación de sentencia dispuesta en la audiencia de vista de la causa, en consecuencia, notifíquese excepcionalmente por cédula la presente sentencia.</p>	<p>contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</p>				<p>X</p>						

		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											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01 del Distrito Judicial de Lambayeque.

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta, porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, alcanzaron el rango de muy alta y muy alta calidad respectivamente, debido a que según los parámetros establecidos para el recojo de la información de la investigación, en la primera se cumplieron con los 5 parámetros, en tanto en la segunda también se cumplieron con los 5 parámetros.

ANEXO 6.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 0012-2011-0-1714-JP-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE–CHICLAYO, 2022, 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 dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento.*

Chimbote, enero del 2023



Mora Revilla, Geeny Libertad

DNI N° 16505428

tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo