

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 43217-
2015-0-1801-JP-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL DE
LIMA. 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

Br. Eliana Miluska Corrales Rosales

ASESORA

Dra. Edita Mercedes Gurreonero Luján

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de justicia en el Perú

LIMA – PERÚ

2021

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador, Gran Canciller y Rector

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

MG. DANIEL ANTONIO CERNA BAZÁN

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

FIRMA DEL JURADO EVALUADOR DE TESIS

.....
Mg. CASTRO CABEZA IRIS ROCIO
Presidente

.....
Mg. FIGUEROA ALVA DENNIS RICARDO
Secretario

.....
Mg. GURREONERO LUJAN EDITA MERCEDES
Vocal - Asesora

DEDICATORIA

A Dios nuestro padre, quien siempre me acompaña en todo momento y me da la fuerza para seguir adelante.

A mi madre Rosa por darme la vida, por ser la principal promotora de mis sueños, por sus consejos, valores y los principios que me inculcó. A mí amada hija Luciana, por ser mi motor y mi sueño hecho realidad.

Eliana Miluska Corrales Rosales

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por haberme acogido y darme la oportunidad de culminar mi sueño profesional.

A los docentes de la facultad de derecho por compartir sus conocimientos los cuales me sirvieron para desarrollarme académicamente y convertirme en una distinguida estudiante del derecho.

Eliana Miluska Corrales Rosales

CARTA DE CONFORMIDAD

Señor: Dr. Daniel Antonio Cerna Bazán

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Presente.

Mediante la presente y en condición de Asesora de Tesis, informo que el trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA. 2021**, presentado por Corrales Rosales Eliana Miluska, alumna de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se encuentra en **condiciones de ser sustentado**, por lo cual, presento mi **CONFORMIDAD**.

Agradeciendo la atención brindada a la presente, reitero mi estima personal.

Atentamente,

Dra. Edita Mercedes Gurreonero Luján

ASESORA

ÍNDICE GENERAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
FIRMA DEL JURADO EVALUADOR DE TESIS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CARTA DE CONFORMIDAD.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS.....	xi
ACRÓNIMOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Problema de investigación	4
1.3. Objetivos de investigación	4
1.3.1. General	4
1.3.2. Específicos	4
II. MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Dentro de la línea de investigación a nivel nacional	6
2.1.2. Investigaciones libres respecto a la variable y a la línea de investigación	7
2.2. Bases Teóricas Jurídicas	9
2.2.1. Bases teóricas procesales	9
2.2.1.1. El proceso abreviado laboral	9
2.2.1.1.1. Concepto	9
2.2.1.1.2. El proceso como derecho constitucional	9
2.2.1.1.3. La tutela jurisdiccional efectiva	10
2.2.1.1.4. El desarrollo en el proceso abreviado laboral.	11

2.2.1.1.5. Principios procesales aplicables al Derecho Laboral contemplados en la Ley N° 29497	12
2.2.1.1.6. La audiencia en el proceso laboral.	13
2.2.1.1.7. Los puntos en controversia	14
2.2.1.2. Los sujetos procesales	15
2.2.1.2.1. El Juez	15
2.2.1.2.2. Las partes	16
2.2.1.3. La prueba	17
2.2.1.3.1. Definiciones	17
2.2.1.3.2. El objeto de la prueba	18
2.2.1.3.3. Valoración de la prueba	19
2.2.1.3.4. La carga de la prueba	19
2.2.1.3.5. Los medios de prueba hallados en el presente estudio	20
2.2.1.4. La sentencia	23
2.2.1.4.1. Definiciones.	23
2.2.1.4.2. La sentencia en la ley procesal laboral	24
2.2.1.4.3. La motivación en la sentencia	24
2.2.1.4.4. Estructura de la Sentencia	27
2.2.1.5. Los mecanismos de impugnación	29
2.2.1.5.1. El recurso de apelación	30
2.2.1.5.2. El recurso de Casación	30
2.2.1.5.3. Medio Impugnatorio usado en el presente estudio	31
2.2.2. Instituciones Sustantivas del derecho dentro de la presente investigación	31
2.2.2.1. El derecho al Trabajo	31
2.2.2.2. Los Beneficios sociales	32
2.2.2.3. Importancia de los beneficios sociales	32
2.2.2.4. Naturaleza jurídica de los beneficios sociales	33
2.2.2.5. El Trabajo	33
2.2.2.5.2 Características del Trabajo	34
2.2.2.5.3. El trabajador	36
2.2.2.5.4. El Empleador	36

2.2.2.5.5. Naturaleza Jurídica del Trabajo	37
2.2.2.6. Principios que regulan la relación laboral	38
2.2.2.7. El contrato laboral	40
2.2.2.7.1. Elementos	41
2.2.2.7.2. Formas de contratación laboral	42
2.2.2.7.3. Desnaturalización del contrato.	43
2.2.2.7.4. Ineficacia del contrato	43
2.2.2.7.5. Extinción del contrato de trabajo.	43
2.2.2.7.6. Remuneración	44
2.2.2.8. Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.	46
2.2.2.9. Tipos de Beneficios Sociales	47
2.2.2.9.1. Gratificación	47
2.2.2.9.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)	49
2.2.2.9.3. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	50
2.3. Marco conceptual.	52
III.- HIPÓTESIS	55
3.1. Hipótesis general	55
3.2. Hipótesis específicas	55
IV. METODOLOGÍA	56
4.1. Tipo de investigación.	56
4.2. Nivel de investigación.	57
4.3. Diseño de la investigación.	58
4.4. Población y Muestra.	59
4.5. Técnicas e instrumentos de la investigación.	61
4.6. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	62
4.7. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	64
4.7.1. La primera etapa.	64
4.7.2. Segunda etapa.	65
4.7.3. La tercera etapa.	65

4.8. Matriz de consistencia lógica	65
4.9. Principios éticos	66
V. RESULTADOS	67
5.1. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia	67
5.2. Resultados generales	99
5.3. Análisis de los resultados	103
VI. CONCLUSIONES	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	110
Anexo 1. Carátula	122
Anexo 2. Declaratoria de autenticidad	123
Anexo 3. Ficha técnica	124
Anexo 4. Diapositivas para sustentación	125
Anexo 5. Cuadro de operacionalización de la variable	132
Anexo 6. Matriz de consistencia	138
Anexo 7. Instrumento de recolección de datos	140
Anexo 8. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	145
Anexo 9. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA03	153

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Cuadro 7: Calidad de la Sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales. Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03	99
Cuadro 8: Calidad de Sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales. Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03	101

ACRÓNIMOS

AMAG	Academia de la Magistratura
C.A.L.	Colegio de Abogados de Lima
C.N.M.	Concejo Nacional de la Magistratura
C.N.T.	Concejo Nacional del Trabajo
C.P.C.	Código Procesal Civil
C.T.S.	Compensación por Tiempo de Servicio
Const. P.	Constitución Política del Perú
D.L.	Decreto Legislativo
D.S.	Decreto Supremo
J.P.L.L.	Juzgado de Paz Letrado Laboral
L.P.C.L	Ley de Productividad y Competitividad laboral
M.T.P.E.	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
N.L.P.T.	Nueva Ley Procesal del Trabajo
P.A.	Proceso de Amparo
R.A.E.	Real Academia de la Lengua Española
R.M.V.	Remuneración Mínima Vital
T.C.	Tribunal Constitucional
U.R.P.	Unidad de Referencia Procesal

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° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; del Distrito Judicial de Lima. 2021? 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. Su literatura permitió recolectar datos que se plasmaron en una lista de cotejo, el cual permitió la adecuada operacionalización de la variable investigada. Los resultados nos mostraron que la calidad de la sentencia en primera instancia, respecto de sus dimensiones expositiva, considerativa y resolutive, obtuvieron numéricamente un rango de muy alto respectivamente, asimismo, en la sentencia de segunda instancia sus tres subdimensiones también mostraron poseer el rango de muy alto. Finalmente llegamos a la conclusión de corroborar nuestra hipótesis, indicando que el rango de calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el pago de beneficios sociales del expediente estudiado tuvieron el rango de calidad de muy alto.

Palabras claves: Beneficios sociales, calidad de sentencias, motivación, parámetros y variable.

ABSTRACT

The research had as a problem: What is the quality of the first and second instance sentences on the payment of social benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in Case No. 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; of the Judicial District of Lima. 2021? The objective was: to determine the quality of the judgments under study. It is a quantitative-qualitative, exploratory-descriptive, non-experimental, retrospective and transversal design. Its literature allowed for the collection of data that were captured in a checklist, which allowed for the adequate operationalization of the variable under investigation. The results showed that the quality of the sentence in the first instance, with respect to its expository, substantive and operative dimensions, obtained a numerical rank of very high respectively, likewise, in the second instance sentence, its three subdimensions also showed to have a rank of very high. Finally, we concluded to corroborate our hypothesis, indicating that the quality rank of the first and second instance judgments on the payment of social benefits in the case studied had a very high quality rank.

Keywords: Social benefits, quality of sentences, motivation, parameters and variable.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se desarrolló para el valorar la labor del sistema de justicia peruano y comprender la calidad resolutive de los jueces en las instancias judiciales, sobre el cumplimiento de los beneficios laborales, contenido dentro del Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; correspondiente a los fueros judiciales limeños. Se pretende conocer el rango de calidad que tienen las sentencias para determinar así la idoneidad de su redacción, análisis y motivación, tomando como referencia que, dentro del marco académico, ejercitamos el derecho constitucional de examinar y observar las resoluciones jurisdiccionales, en cualquiera de sus extremos, para adecuarlos una idea clara del nivel resolutive de nuestro sistema judicial, para ello se menciona un precedente administrativo contenido en la Resolución 120 – 2014 del CNM, el cual describe dentro de sus contenidos algunas precisiones sobre la calificación de las resoluciones (como es el caso de la variable de estudio), respecto a su adecuada motivación respetando las reglas lógicas del derecho.

Al comenzar este trabajo, se orientó la forma y método de estudio respetando las normas y reglamentos de la ex Uladech; sin embargo, por la conveniencia a nuestros méritos académicos, terminamos acondicionándolo con las disposiciones y orientaciones de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, la cual promoviendo la línea de investigación preestablecida, ayudó a profundizar los conocimientos en el área del derecho que para la conveniencia del presente trabajo se derivó de la materia laboral. Es por ello que, tomando como unidad de análisis a un proceso judicial cierto, se pudo registrar las evidencias de la materia escogida, las mismas que impulsaron la búsqueda y hallazgo de otros resultados que secundan la descripción a una común realidad problemática.

1.1. Descripción de la realidad problemática

Para los trabajadores o servidores, es común sentir que las relaciones laborales de ellos y sus empleadores sufre un desgaste casi natural, es más acentuado aquel desgaste cuando llega el momento de las exigencias de los pagos o beneficios laborales

que por derecho corresponde recibir o hacer extensivo su cumplimiento. Es por ello que las relaciones laborales sufren en ciertas oportunidades discrepancias que muchas veces llegan a ventilarse ante los tribunales especializados para resolver casi siempre a favor de la parte más vulnerable, convirtiendo de esta manera al órgano de administración de justicia como un mediador del derecho que es negado a sabiendas de que es el producto de duras luchas sindicales ganadas con sangre y lágrimas a lo largo del tiempo.

A nivel supranacional

El trabajo de (Uprimny, 2017), consideró en Colombia, que la administración de justicia en asuntos laborales, también se ha visto cargada de politización, por cuanto sirve de plataforma de aquellos que pretenden defender la causa de muchos obreros, pero que al final, se envuelve de corrupción e incumplimiento de promesas.

Tema similar ocurre en España, allí se notó que, en materia de pago de beneficios económicos por asuntos de trabajadores, la carga procesal, está al igual que en nuestra realidad cargada de lentitud, evidenciando de esta manera, una mala administración de justicia de parte de las autoridades del trabajo, suponiendo que para encontrar alguna mejora que involucre el derecho de miles de trabajadores, se requiere de sentencias judiciales que apliquen el derecho oportuno y claro cuando se verse de beneficios asociados a los derechos de los trabajadores españoles, porque se necesita normas de calidad que se asocie a la claridad del lenguaje jurídico que espera la sociedad. (Linde, 2015)

Por otro lado, (Soberanes, 2016), comenta que en México: La justicia laboral mejicana se vincula permanentemente con la calidad humana que se describe de sus funcionarios y servidores. En esa ecuación si tenemos mejor calidad humana de los servidores y funcionarios de la administración de justicia, entonces el resultado será una mejor calidad de justicia que sirva de soporte social que atenúe los conflictos laborales y de cualquier otra índole jurídica.

En nuestro país observamos que:

(Rueda, 2009), expresó que la justicia peruana se caracteriza por tener una estructura patriarcal, que coloca al funcionario masculino por encima de las mujeres, a pesar de que comparativamente ambos se encuentren en igualdad de condiciones académicas, de función, de dirección o de gestión. Bajo esa mirada se relega a la mujer a un segundo plano, cuando en la realidad ella tiene una carrera judicial con trayectoria demostrada, lo cual determina que el ámbito del derecho laboral también sufre altibajos que imposibilitan la buena marcha en la administración de justicia.

(Bejarano, 2018) coincide con el sentir de muchos ciudadanos en Lima Norte, quienes rechazan la demora en los trámites judiciales, recibiendo como respuesta que aquello es producto de la excesiva carga procesal y por el no uso e implementación de herramientas tecnológicas que permitan que el sistema de gestión electrónica permita el aceleramiento y dinamización de todo el aparato jurisdiccional.

En correlato con lo mencionado, (Suasnabar, 2016) señaló que: “La práctica judicial en los procesos de pago de beneficios sociales, demuestran que la reforma aún sigue pendiente de consolidación, pues jueces y abogados aún no están debidamente preparados en litigación oral”.

A su turno, (Sánchez, 2019) publicó “Los principios del proceso laboral peruano” describiendo que las políticas públicas deben de abordar las reformas que se requieren en los ámbitos del derecho laboral, a fin de mejorar el tratamiento jurídico procesal que busca la defensa de los intereses de los trabajadores.

Según (Vilcahuaman, 2019) El sentido de buscar calidad en una sentencia judicial específica, impulsa al análisis integral de las mismas, porque éstas representan la culminación a todos los eventos procesales previos y evidencian el comportamiento de las personas que actúan dentro del órgano jurisdiccional laboral.

Es por ello que, académicamente el trabajo siguió una propuesta de

investigación universitaria que obedeció a los reglamentos internos de la ex Universidad ULADECH, siendo retomada por convenientemente por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, el cual teniendo en cuenta la línea denominada “Administración de Justicia en el Perú”, proporcionó un manual de elaboración de tesis que luego permitió seguir con los planteamientos descritos desde el inicio del mencionado trabajo. Una vez aclarado el panorama de estudio, se registró el Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, el cual contenía un proceso laboral, sobre el pago de beneficios, tramitado por el 3° Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima.

Cabe mencionar que el estadio procesal duró dos años con ocho meses y 29 días, contabilizados desde la presentación de la demanda en fecha veinte de noviembre del dos mil quince, hasta la resolución de la causa en segunda instancia ocurrido el veintinueve de agosto del dos mil diez y siete. Con esta información, se procedió a elaborar un enunciado que problematiza la investigación.

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. General

Determinar la calidad de las sentencias en el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima.

1.3.2. Específicos

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en el pago de beneficios sociales en relación a sus partes expositiva, considerativa y resolutive, concordante a los alcances doctrinarios, normativos y jurisprudenciales del expediente

preseleccionado.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en el pago de beneficios sociales en relación a sus partes expositiva, considerativa y resolutive, concordante a los alcances doctrinarios, normativos y jurisprudenciales del expediente preseleccionado.

1.4. Justificación de la investigación

El trabajo surgió como respuesta a una problemática continua en el sistema judicial, por ello su justificación reside en el hecho de atender los problemas de miles de trabajadores que ven en los procesos judiciales, la mecánica de acción para plasmar el cumplimiento de sus derechos laborales.

El momento de su publicación y sustento para la consecución del grado académico, también lo justifica, porque se halla muy pertinente en los momentos actuales en donde la pandemia Covid-19, ha evidenciado la vulneración en grado de muchos beneficios laborales que con larga data fueron conseguidos en jornadas sindicales de luchas sociales de los trabajadores.

Estamos convencidos de que la presentación de este trabajo se justifica metodológicamente porque su construcción se realizó con los alcances recogidos de la doctrina jurídica, la revisión normativa y la jurisprudencia laboral, lo cual permite ser un material de consulta para futuros trabajos de similares características que abonen en la mejora continua de la investigación en el marco del derecho laboral en el Perú.

La investigación presentada se mostrará útil para la comunidad académica universitaria, que día a día busca mejorar los índices cualitativos en los procesos de enseñanza-aprendizaje, tomados desde la mirada de una investigadora que utilizó para su profundidad de análisis, la búsqueda sistemática de información recopilada de abundante literatura normativa y jurisprudencial.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Dentro de la línea de investigación a nivel nacional

(Sánchez, 2020) publicó su trabajo “*Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales*, Expediente N° 00258-2016-0-0201-JR-LA-01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2020”; presentando dentro de sus conclusiones lo siguiente: 1. Se ha llegado a determinar que la administración de justicia, en los últimos tiempos no está siendo óptima, por los grandes problemas de corrupción, déficit en la fundamentación de las sentencias, sin tener en cuenta el ordenamiento jurídico y respetando los límites establecidos. 2. La administración pública, está atravesando por el caótico problema llamado corrupción, que está inmerso en el crecimiento del Estado, vulnerando derechos de muchos, sobre todo de los intereses de un Estado Democrático. 3. La data recogida de la literatura se instrumentalizó otorgando resultados satisfactorios respecto a la valoración numérica de su variable, la misma que previamente fue aprobada por investigadores expertos. (p. 77)

(Tuesta, 2020) en su trabajo “*Calidad de sentencias en el pago de beneficios sociales; expediente N° 00190-2015-0-2402-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ucayali, 2020*” señaló en su resumen detallado que: El problema a investigar surgió en base a las deficiencias judiciales, llevándonos a cuestionar si existe calidad en el trabajo desarrollado por los jueces laborales; su objetivo central consistió en determinar la calidad en las sentencias de las dos instancias, tuvo un enfoque cualitativo similar al diseño descriptivo. Su recojo de información fue posible gracias al instrumento que usó convenientemente; concluyó determinando que las dimensiones de su variable tuvieron rangos de calidad, baja, baja y alta. (p. 7)

(Sánchez M., 2020) investigó: “*Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00001-2015-0-2402-JR-LA-01 Distrito Judicial de Ucayali, 2018*”; realizó una evaluación enfocándose en los estándares de calidad de las resoluciones contenidas en el expediente que seleccionó, fijó como objetivo

determinar el rango de calidad de las sentencias sobre beneficios sociales, también usó dos técnicas de estudio para recopilar sus indicadores, los que le permitieron operacionalizar su variable de estudio; sus conclusiones mencionan que conforme al cotejo valorativo con la norma laboral, las sentencias estudiadas si tuvieron el rango de calidad muy alto. (p. 6)

2.1.2. Investigaciones libres respecto a la variable y a la línea de investigación

La investigación de (Barragán et al, 2019) en su tesis de grado de la Universidad Piloto de Colombia, presentó como objetivo analizar la influencia en el pago de los beneficios laborales con la mejora en la calidad de vida de los trabajadores; una de sus conclusiones afirma que, en los procesos de gestión humana, la estima y el ánimo de los trabajadores se eleva cuando existe el aseguramiento de sus derechos laborales, resaltando que, esa condición sirve como lineamiento de trabajo motivador. Su método de estudio fue el análisis hermenéutico de corte histórico en los contenidos literarios. Su instrumento de investigación fue la entrevista con su guía respectiva para el recojo de la data que se mostró como resultados; para sus conclusiones, afirmó que la vida laboral de los trabajadores se eleva cuando éstos reciben sus compensaciones que por derecho les corresponde, sin esperar que tales beneficios sean judicializados. (p. 9)

Sandoval (2020) en su investigación de grado: “*Vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el Exp. N° 00809-2010-0-1505-JR-LA01*”, presentó como resumen que su objetivo general fue identificar de qué manera se vulnera el derecho laboral, considerando como hipótesis que la causa fue el incumplimiento de las normas y disposiciones laborales como el cumplimiento en los pagos de los derechos de los trabajadores. Las conclusiones a las que arriba señala de que el derecho laboral les asigna a los trabajadores el pago de ciertas compensaciones que remuneran sus esfuerzos a favor de su empleador. Como método de estudio se refirió a una investigación básica con un nivel descriptivo, teniendo para ello un diseño cualitativo, como técnica de estudio se empleó el análisis documental y su instrumento fue la guía de contenidos. (p. 6)

(Cavero, 2017, p. 6) en su trabajo “*La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país*”, señaló que en el Perú lo que se necesita es un gran cambio estructural del sistema legal de justicia laboral, porque en la práctica no existe la protección que merecen los trabajadores, sino solo está el hecho de que, ante cualquier problema de índole laboral, será un juzgado quien delimite justicia entre las partes. Como objetivo planteó la necesidad de demostrar que la administración de justicia está directamente relacionada con la seguridad jurídica del país. Como muestra de estudio escogió a una cantidad de abogados habilitados para el ejercicio, su instrumento fue el cuestionario de una encuesta. Concluyendo su trabajo se dejó constancia de que la administración de justicia, está ligada profundamente a la seguridad jurídica del Estado.

Huamaní (2017) publicó: “*La argumentación jurídica y los medios probatorios en el juicio oral en el distrito de Ventanilla – 2016*” Tuvo como objetivo principal demostrar la relación entre la argumentación jurídica y los medios probatorios en el juicio oral. Como método tuvo un enfoque Cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional; Se utilizó, una encuesta de 20 preguntas con 2 partes, una para la argumentación jurídica y otra para adolescentes infractores; utilizándose para su medición la escala de ítems de Rensis Likert. La técnica de instrumento que se empleó fueron cuestionarios dándose la validez y confiabilidad estadística por el juicio de expertos. Arribó a las siguientes conclusiones: 1) Existe relación significativa y directa entre la argumentación jurídica con la dimensión prueba material en juicio oral. 2) Existe relación significativa y directa entre la argumentación jurídica con la dimensión prueba documental en juicio oral y finalmente 3) Existe relación significativa y directa entre la argumentación jurídica con los medios probatorios en juicio oral. No cabe duda de que el avance de la articulación normativa y la ejecución de los diferentes actos procesales nos conducen a la entera aplicación de la oralidad cuando utilizamos la argumentación jurídica para ofrecer los medios probatorios que asienten una determinación veraz en el juzgador, por ello en nuestra investigación, los alcances normativos que presentemos en nuestro marco teórico, abundará en los mecanismos de motivación y argumentación tocante a la descripción de nuestra variable en estudio. (p. 7)

2.2. Bases Teóricas Jurídicas

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1. El proceso abreviado laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Este tipo de proceso laboral, se caracteriza porque sus actuaciones procesales son reducidas, lo suficiente en número para llevar adelante las deliberaciones que se necesitan para alcanzar los fines del mismo, dentro del marco legal que respete los ya conocidos principios de concentración, celeridad y economía procesal. (Fernández, 2016)

Recogiendo los términos contenidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497), podemos decir que: Este proceso es libre de pago en cualquiera de sus estadios, señalando como tope las cincuenta (50) URP, las mismas que valorativamente este año equivaldría a S/. 22,000 soles.

La característica principal de este proceso es el desarrollo de una Audiencia Única, la cual integra en una sola sesión los mecanismos de conciliación y saneamiento. Con relación a esta concepción, (Toyama y Vinatea, 2010) explican lo siguiente: “En el proceso abreviado se relacionan todas las actuaciones en una sola, dentro de la cual se actuarán los medios de prueba, una eventual conciliación entre el empleador y el trabajador, las controversias planteadas y se determinará la sentencia final”.

Uno de los aspectos claves de llevar adelante este tipo de proceso, es la reducción del tiempo que significan los juicios laborales, los mismos que en promedio demoran cuatro años, con el proceso abreviado, se busca que tan solo en meses se dé cuenta de la solución a las controversias jurídicas de los trabajadores.

2.2.1.1.2. El proceso como derecho constitucional

Montoya (2019) señala que “una vez establecido y reconocido en el mundo, el

Derecho del Trabajo inició un proceso de constitucionalización que llevó a la más alta consagración de los derechos laborales”.

El derecho del trabajo, al ser parte del desarrollo normativo que la Constitución Política prescribe, guarda dentro del ordenamiento jurídico la respuesta del poder constituyente para los efectos de positivizar el derecho natural de los trabajadores y empleadores como medio racional de alcanzar satisfacción social. (Rubio, 2009)

El accionar de las autoridades respecto al desempeño de sus trabajadores constantemente evidencia trasgresiones a los derechos laborales de este último, vulnerando así no solo su actividad laboral, sino que se extiende a su dignidad. “De esta manera, si el trabajador alega una violación de un derecho tendrá que probar dicha presunción, lo cual se hace muy complicado ya que un 99% de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad”. (Arce, 2006)

2.2.1.1.3. La tutela jurisdiccional efectiva

La tutela jurisdiccional se encuentra prescrita en nuestro Código Procesal Civil, el cual supletoriamente se aplica a nuestra investigación por tratarse de un elemento de poder-deber atribuido al estado; el artículo primero menciona expresamente que: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.

(Barrientos, 2017) señaló que el derecho de recibir tutela para acceder a justicia en una condición que se brinda a los justiciables por el solo hecho de ser personas humanas, sujetas de derecho tutelar.

Semejante al autor anterior, (Prado, 2017) indicó que, “toda persona puede acudir a un proceso con relevancia jurídica y optar por la posibilidad de obtener una sentencia fundada en derecho y que la sentencia que obtenga, en caso sea favorable, pueda ser ejecutada”.

2.2.1.1.4. El desarrollo en el proceso abreviado laboral.

A. Traslado y citación a audiencia única

De conformidad a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 29497, el escrito de la demanda debe contener los mismos presupuestos que se manejan supletoriamente en el código procesal civil, siguiendo las siguientes recomendaciones:

- a) Debe mencionarse claramente, el monto total de lo pretendido, tanto para el petitorio principal como el de los accesorios.
- b) No se presentará pliego interrogatorio, solamente se hará mención de la finalidad de cada medio de prueba ofrecido.

De presentarse más de un demandante, se designará solo a uno para que asuma la conducción general del proceso, asegurando de esa forma un domicilio procesal común para todas las partes accionantes.

Otra característica es que, aquellos que fueron demandados, tienen la ocasión de apersonarse al proceso sin patrocinio, teniendo en cuenta también lo siguiente:

Primero: Si la cuantía de la demanda no es superior a las 10 URP.

Segundo: De superar ese monto y solo hasta el tope máximo de 70 URP, deberá ser autorizado por el juez de la causa. En este caso se empleará el sistema digital para la presentación de los escritos y demás que acompañen a la demanda.

Cuando se presenta la demanda, ésta deberá estar acompañada de todos los presupuestos procesales y materiales tal como acontece en los procesos civiles, puesto que la formalidad es un acto irrenunciable cuando se trata de resolver controversias de orden jurídico. Como es natural, la demanda pasará por el estadio de la calificación antes de ser admitida y de lograrlo será aperturado el proceso como tal, recibiendo el trámite correspondiente para su emplazamiento posterior., dentro de los 10 días posteriores. (Artículo 42 de la ley N° 29497)

B. Audiencia única

Es el acto procesal que reúne los principios de economía y concentración, porque busca sacar adelante el conocimiento de la respuesta al emplazamiento, dirigiéndose una controversia que oponga las posiciones de los litigantes oralizando sus alegaciones, las cuales después de haber sido saneados, podrán dar ocasión a la resolución que sentencie el proceso. (Artículo 49 NLPT)

2.2.1.1.5. Principios procesales aplicables al Derecho Laboral contemplados en la Ley N° 29497

En el marco de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo” (NLPT), se tuvo presente la colocación de los principios rectores del derecho laboral, los cuales darán versatilidad a la solución de las controversias surgidas entre los empleadores y sus trabajadores.

Principio de Inmediación. “Implica que el juzgador adopte la posición de ser director del proceso, conociendo a los sujetos y los hechos demostrados en la litis, de tal manera que pueda emitir una decisión final justa”. (Lavi, 2016). De esta manera asemejamos a la Ley laboral con los alcances del Código Procesal Civil, puesto que ambos cuerpos normativos invitan al juez de la causa para el impulso del proceso, dotándolo de eficacia para hacer uso de su investidura.

Principio de Oralidad. Está orientado al uso verbal de las expresiones procesales que involucren un análisis de los hechos sean de orden fáctico o jurídico. Hoy en día se está generalizando la oralidad en toda clase de proceso, sin embargo, aún quedan algunos tribunales que estiman el acercamiento del material documentario para sostener luego los fundamentos de lo que se expresa en audiencia presencial o virtual.

Principio de Concentración. “Se vincula estrechamente con el principio anterior, toda vez que la oralización permite reducir los espacios prolongados de actos de las partes, por ello, al hacer uso de la palabra, estamos abreviando los actos burocráticos que conllevarían la actuación de un proceso lato”. (Lavi, 2016).

Principio de Celeridad. Busca obtener resultados muy pronto, con la recordación de la perentoriedad de las actuaciones dentro del proceso laboral, porque se vincula directamente con las necesidades de subsistencia que se enmarcan dentro del derecho del trabajador.

Principio de Economía procesal. Trata de conseguir el máximo de resultados al menor costo y tiempo; porque al ahorrar tiempo, reducimos gastos innecesarios que bien podrían ser invertidos en otros procesos de naturaleza más urgente.

Principio de Veracidad. Revisando el Artículo 28 de la ley en comento, “existe la facultad e imperio del juez para ordenar la actuación de determinados elementos probatorios, toda vez que los ofrecidos por los sujetos sean insuficientes o defectuosos, los cuales impiden crearle convencimiento para su decisión”. (Calderón, 2011)

2.2.1.1.6. La audiencia en el proceso laboral.

a.- Concepto

Según (Quisbert, 2010) “Viene a ser el evento oralizado que media la admisibilidad de los hechos y pruebas documentales, testimoniales y otros que darán trámite al proceso. Cabe destacar que todas las audiencias son públicas, por cuanto pertenecen al ámbito del derecho público”.

Para los temas laborales, “se tendrá en cuenta el plazo legal de diez días hábiles. En la audiencia de conciliación las partes se acreditan y con la intervención activa del juez procura un acercamiento entre las partes”. (Fernández, 2016)

b.- Audiencia única en la presente investigación

Casi de manera similar a lo que sucede en el proceso civil, en esta audiencia única laboral, permite que haya un acto conciliatorio que permita el acercamiento a una solución acordada solo entre las partes, la misma que se verá revestida de una condición que la nombra como título ejecutivo.

En correlato de nuestra unidad de análisis que fue del Expediente N° 43217-

2015-0-1801-JP-LA-03, el cual tramitó el pago de los beneficios sociales, se notó que el desarrollo de la audiencia única fue llevado a cabo en las instalaciones del 3° Juzgado de Paz Letrado Laboral, siguiendo la secuencia siguiente:

- a. Se acreditaron a los intervinientes (partes)
- b. Se invita arribar a un acuerdo conciliatorio (lo que no fue posible, por la incomparecencia de la parte demandada)
- c. Se ubican los puntos en controversia.
- d. Conocimiento de la respuesta a la demanda
- e. Ingreso a la etapa admisorio de las pruebas
- f. Se concede la palabra a las partes
- g. Se dicta sentencia (pudiéndose reservar para fecha cierta y cercana).

2.2.1.1.7. Los puntos en controversia

a) Definiciones

Según (Rioja, 2009) “Cumplen aquella labor de representar los intereses de las partes, los mismos que se consideran con asidero jurídico y cuya demostración dependerá de la presentación de los elementos probatorios que certifiquen su utilidad para demostrar la veracidad de cada afirmación”. (Art. 190 C.P.C.).

El mismo autor citado en los párrafos precedentes indicó que “corresponde al juez de la materia, declarar cuales son los puntos controvertidos entre las partes, cuando previamente haya fracasado el medio conciliatorio entre ellas. Esta afirmación es de carácter supletorio tocado de las normas civiles”. (Artículo 471 del Código Procesal Civil)

b) Identificación de los puntos controvertidos en el caso concreto

En concordancia con lo establecido en la Ley 29497, los puntos controvertidos son las pretensiones que formulan los litigantes para que sean absueltas en la controversia judicial, tal como se describe en los artículos 46 y 49 de cuerpo normativo indicado. Corresponde señalar que, en el presente trabajo de investigación, los puntos en controversia fueron:

- a. Determinar la fecha de ingreso y cese de la recurrente “A”.
- b. Determinar si corresponde reconocer una relación de trabajo dentro del ámbito privado con la modalidad de contrato a plazo indeterminado, el mismo que abarcó los periodos entre el 09 de marzo hasta el 30 de setiembre del año 2015.
- c. Determinar si corresponde a favor de la demandante “A”, el pago los siguientes conceptos: CTS; Vacaciones Truncas; Gratificación y su Bonificación Extraordinaria correspondiente al periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015.
- d. Determinar si ha existido despido arbitrario en contra de la recurrente, de corroborarse, será necesario fijar el concepto indemnizatorio que le correspondería.
- e. Determinar lo correspondiente a favor de la demandante sobre el pago legal de intereses al que hubiere, más las costas y costos del proceso.

Data recopilada del marco teórico del instrumento de análisis del presente estudio, contenido en el Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03.

2.2.1.2. Los sujetos procesales

Lo recuperado del portal web (Iberley, 2014), menciona que: “Los sujetos procesales pueden definirse como las partes que participan en un conflicto judicializado, realizando tal intervención para solicitar la tutela judicial interponiendo una determinada pretensión o interviniendo porque dicha pretensión es interpuesta frente a ellos”.

2.2.1.2.1. El Juez

a.- Definición

El tratadista civil señaló: “El juez es aquel que ejercita la labor jurisdiccional resolviendo los conflictos y controversias de orden jurídico que le sean propuestas”. (Carrión, 2007). Es por ello que muchos doctrinarios civilistas, coligen que, en simultáneo al hablar de los jueces en su acepción simple o compuesta, deben de ser relacionados con la propia administración de justicia.

Para (Huamán, 2015, p. 343) La actividad del legislador al momento de la confección de la NLPT apunta a la cabal consideración de los derechos fundamenta les del prestador de servicios, término de contenido enteramente abierto a la protección del trabajo, aun cuando este carezca, en apariencia, de dicho título jurídico.

b.- Facultades

Consultando nuevamente a la Ley 29497, tenemos que las facultades que se otorgan a los magistrados no solo concluyen con la dirección de los procesos al emitir una sentencia, sino también el de observar el asentimiento de la tutela jurisdiccional guardando las formas del debido proceso, porque es insustituible el otorgamiento de garantías a todos los justiciables.

Según (Burgos, 2013) “La actuación del Juez laboral está dirigida bajo el cáliz del derecho del trabajador. El juez debe dirigir su labor a solucionar el conflicto planteado ateniendo a la veracidad de los hechos, con plena certeza y convicción de su decisión”. (p. 10)

2.2.1.2.2. Las partes

Conocidos como actores o sujetos procesales, porque intervienen en el conflicto jurídico materializado en la litis, individualmente podrán adoptar otras nomenclaturas como accionante y emplazado, dependiendo de su ubicación en el proceso que se incoa. (Vogt, 2015, p.3)

(Arce, 2006) precisó que para que el proceso tenga asentado sus elementos, es imprescindible la participación consustancial de un demandante y la de un demandado.

1. El Demandante

(Tapullima, 2017) señaló que se trata de la persona que da inicio a las actuaciones procesales, cuando eleva un escrito que contiene los fundamentos de su pretensión, los mismos que deben de ajustarse a los hechos reales que calcen con sus aspiraciones de justicia.

Otra forma de llamarlo es el accionante o pretensionante, porque cuando solicita la tutela de sus derechos vulnerados, solicita que se atienda a la vulneración de tales derechos que con carácter de pretensión principal quedando a consideración del mismo ubicar alguna pretensión accesoria en el contenido del mismo escrito.

El Diccionario Jurídico lo conceptualiza como “Aquel sujeto que acude a la autoridad jurisdiccional para hacer que se respete su derecho y lo hace solicitando mediante demanda el emplazamiento de su contraparte procesal”. (Chanamé, 2012).

Con efecto jurídico, “el demandante es quien acude a la autoridad para ejercitar su derecho de acción reclamando para sí un derecho vulnerado que ha sido visualizado en el escrito que contiene su pretensión”. (Vogt, 2015, p. 2)

2. El Demandado

Por obvias razones es aquel sujeto procesal que recibe el emplazamiento de una demanda, la misma que merecerá una contestación, sea contradiciéndola, oponiéndose a alguno de los extremos o allanándose a la misma, dependiendo de sus propios intereses. Tapullima (2017)

Otra definición sostiene que al ser la persona natural o jurídica que recibe la demanda, deberá de usar los mismos procedimientos para responder a tal emplazamiento y dentro de los plazos que la propia ley concede. (Vogt, 2015, p.3).

La normativa legal sostiene que, “el demandado podría de objetar al juzgador cuando encuentre razones en materia, por cuantía, por el grado o por el territorio, para ello presentará un escrito de excepción al proceso”. (Artículo 7.1 de la ley 29497)

2.2.1.3. La prueba

2.2.1.3.1. Definiciones

Echandía (2017) argumenta lo siguiente: “Al mencionar en derecho la palabra prueba, podemos pensar en dos ámbitos: el procesal y el extraprocesal, es por esa causa

que podemos hacer diferencias de acepción cuando nos referimos a la prueba”.

Siguiendo esa línea conceptualista, “la prueba necesita ser contrastada con elementos de cargo suficientes y pertinentes que le ayuden a crear real convencimiento de los jueces, quienes soportarán el ofrecimiento de cada elemento, con la finalidad de que éstos alcancen su objetivo de fondo”. (Caridad, 2017)

Dentro de la materia particular, la Ley N° 29497, prescribe que las pruebas no son solamente aportes ofrecidos por las partes, sino también podrá el juez de manera facultativa, quien ofrezca ciertos medios probatorios de oficio aportando de esta manera a la insuficiencia probatoria de alguna de las partes.

De otro lado, la doctrina tradicional nos expresa que, “la prueba es aquella razón recogida de las partes procesales; asimismo, el cúmulo de evidencias corroboradas, llevarán a definir la controversia ventilada en el desarrollo de las actuaciones judiciales”. (Hinostroza, 2012)

2.2.1.3.2. El objeto de la prueba

(Echandía, 2017) Como problema jurídico, se refiere a todo elemento que tiene un mérito probatorio y de deberá de ser utilizado previa verificación instrumental o pericial para que surta efectos jurídicos.

En su tratamiento conceptual podemos afirmar que “el objeto de la prueba es todo aquello ser percibido por lo sentidos. Se dice también que por objeto de prueba debe entenderse la materialidad o tema sobre el que recae la actividad probatoria”. (Castillo, 2010, p. 45)

Doctrinariamente el portal jurídico LP, describe según (Rioja, 2017) lo siguiente:

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

del demandado). Es todo aquello susceptible de demostración por las partes ante el juez, sobre la verdad o existencia de un hecho, materia de las pretensiones propuestas, pudiendo ser estos pasados, presentes o futuros. (p. 378)

2.2.1.3.3. Valoración de la prueba

Recogiendo las recomendaciones de la Resolución 120-2014 CNM, la mejora en la calidad de las resoluciones judiciales, necesita previamente el haber valorado cada elemento probatorio que se subsume dentro de los procesos, de tal manera que, la convicción a la que arribe el juzgador haya sido tomando en consideración la real valoración de las pruebas admitidas en la litigación. “Es por ello que para valorar las pruebas se tendrá en cuenta la calidad de éstas y la suficiencia con que puedan generar certeza en un futuro pronunciamiento que definirá la controversia”. (Mazariegos, 2008)

La consagración de la valoración probatoria, se encuentra enmarcada en el artículo 197 del Código Procesal Civil, en donde precisamente se concede al Juez, la facultad de apreciarlos y con razones críticas y análisis exhaustivo pueda sustentar su utilización o descarte para el pronunciamiento final. Es así que: “Valorar la prueba atribuye realizar una operación mental que consiste en evaluar si los hechos y afirmaciones alegados por las partes han sido corroboradas, dándole eficacia decisora”. (Salinas, 2015, p. 87)

Teóricamente cuando hablamos de valoración probatoria, nos estamos refiriendo a la, “operación final de un sistema probatorio encaminada a la obtención por el Juzgador de una convicción sobre la veracidad o falsedad de las afirmaciones normalmente fácticas, solo extraordinariamente jurídicas, que integran el *thema probandi*”. (Sendra, 2015, p. 66)

2.2.1.3.4. La carga de la prueba

Como condicionamiento procesal, se entiende que aquel que atribuye algo o afirma hechos que causan una controversia, deberán de anexar pruebas de la

certidumbre de tales afirmaciones, es por ello que, el artículo 196 del CPC, señala tácitamente que corresponde a quien afirma un hecho, el saber demostrarlo y a quien se le indica la actuación de tal hecho tendrá la ocasión de desvirtuarlo.

La jurisprudencia recogida en la Casación N° 2660-2006 / Lima, señala que: “(...) La carga de la prueba o llamada también *onus probandi*, consiste en que quien tiene la titularidad de la carga de la prueba es la parte que persigue los efectos jurídicos en función a los hechos que sustentan su pretensión”. (F.7)

Dentro de la carga de la prueba hemos de incluir, “como tradicionalmente se hace en el derecho Procesal civil, la temática relativa a precisar cuál de los sujetos está condicionado a demostrar fehacientemente sus alegaciones, toda vez que esa demostración favorecerá a sus propios intereses”. (Sosa, 2006)

(Toyama, 2017) sostuvo que: “Las reglas referidas a la carga probatoria y a la aplicación de presunciones contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo constituyen importantes instrumentos de ayuda para efectos de lograr una igualdad real entre las partes”.

2.2.1.3.5. Los medios de prueba hallados en el presente estudio

A) Los documentos

Se constituyen como instrumentos reveladores de hechos o afirmaciones que luego se convertirán en objetos probatorios que fundamenten alguna causa controversial. El artículo 233 CPC, define al documento como un escrito u otro objeto tangible que sirve para la acreditación de un hecho real.

1- Regulación de los documentos

La normativa procesal señala que, como concepto, clasificación y utilidad de los documentos, los alcances de los artículos 233 al 236 encontraremos el apartado en

donde pormenoriza la tangibilidad e importancia de estos elementos probatorios.

2- Clases de documentos

- Documentos personales: principalmente se trata de documentos públicos a las que de manera personal se accede habiéndolo recabado de algún funcionario.
- Documentos solemnes: tiene a su vez dos subtipos, los *Ad Solemnitatem* y los *Ad Probationem*.
- Por su fuerza Probatoria: únicamente se da en autentica e implica que cada uno debe probar lo que expresa dicho contenido probatorio.

Una manera diferente de señalar los documentos es por la naturaleza de su consecución, así tenemos a los documentos públicos y a los documentos privados. Según (Ledesma, 2008) son públicos porque provienen o son conseguidos de mano de una autoridad estatal, cuyo registro está dentro de los archivos de la nación y será privado cuando se trata de algún acto jurídico de naturaleza contractual o extracontractual.

3- Documentos actuados en el proceso en estudio.

De primer plano, no se evidenciaron documentos significativos ni suficientes para acreditar la relación laboral que existía entre el denunciante y el denunciado, lo que se vio contrastado con el hallazgo de elementos externos que evidencian que, si existió una relación laboral subordinada, dando certeza de que hubo cumplimiento del principio de supremacía de la realidad. Esta acreditación pasó por la suficiente muestra de memos, informes, un carnet de identificación y correos electrónicos que certifica n el vínculo laboral preexistente.

B) Declaración de parte

a. Concepto

Se le llamó también confesión y es recibida desde el momento en que se presume la acción procesal que indaga las certezas de las controversias, la cual da pie a la narración de los sucesos que acontecen de manera fáctica y que busca constituirse

como elemento de prueba posterior.

b. Regulación

La taxatividad de la norma sostiene que: “La declaración de parte es un tema personal o de representación si se trata de una persona jurídica, quienes acudirán al proceso con el cabal conocimiento de los actuados en ese momento”. (Artículo 25 de NLPT)

Por otro lado, tenemos que el marco regulador del CPC, lo describe en los artículos 213 al 221, en donde se observa que “las partes podrán solicitar de manera recíproca peticionando que su antagónico absuelva sus intervenciones o posiciones”.

c. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

Según se observó dentro del expediente en estudio que corresponde a un proceso abreviado laboral por el pago de beneficios sociales contenido en el Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA03, solamente la recurrente al ejercitar su derecho de acción, presenta su declaración ante la autoridad competente para los fines convenientes a su pretensión.

Esta declaración consistía en afirmar que, si existía una relación laboral que contenía todos los elementos esenciales que pertenecen al contrato de trabajo, como son la subordinación, demostrada a través de la emisión de memorándums y correos electrónicos, la prestación del servicio personal, que, si estaba acreditada y la remuneración, elementos con los cuales daban cuenta de una relación de trabajo con la recurrente.

C) La testimonial

a.- Definiciones

El artículo 25 de la ley laboral sostiene que: “La declaración testimonial es un tema personalísimo o de representación si se trata de una persona jurídica, quienes acudirán al proceso con el cabal conocimiento de los actuados en ese momento”.

b.- Regulación

Acudiendo a la supletoriedad de la norma, el código adjetivo sostiene que “para la toma de declaración de los testigos se deberá de exigir algunos requisitos como: indicar el nombre y apellidos completos, consignar su domicilio y ocupación u oficio”. (artículo 223 CPC)

c.- La declaración testimonial hallada en el proceso judicial en estudio

En el proceso judicial en estudio sobre Pago de Beneficios Sociales, no se observa la actuación del medio probatorio de testimonial, salvo la manifestación de “J” Jefe de Administración y Finanzas realizada el 03/10/2015; el mismo que acredita verbalmente que la recurrente ha dejado de trabajar para la empresa que administra, pero que lo hizo sin la firma de documento contractual.

2.2.1.4. La sentencia

2.2.1.4.1. Definiciones.

Viene a ser un instrumento jurídico, finiquitador de los actos procesales del juzgado y podemos conceptualizarla como el producto procesal que se pronuncia sobre la estimación o rechazo de las pretensiones judicializadas por los sujetos intervinientes en el proceso. Su redacción valorativa puede ser sujeta a impugnaciones, las mismas que terminarán en el pronunciamiento de la sala revisora que dará finalmente resultados en la condición de cosa juzgada. (Gutiérrez, Larena, Monje, & Blanco, 2018)

En España, un portal web, lo define de este modo: “Es un acto del juez, mediante el cual se concede o no lo solicitado en la demanda. La sentencia es la terminación normal del proceso, que se producen en la fase final”. (Iberley, 2017)

En esa línea, (Tapulima, 2017) confirma que “tal resolución judicial se convierte en la determinación procesal que dicta la ejecución de una orden razonada y valorada accionando medidas de obligatorio cumplimiento”. Dentro de los procesos

judiciales, las resoluciones que emiten los jueces son llamados, decretos, autos y sentencias; los cuales darán trámite al proceso o concluirán su desarrollo.

2.2.1.4.2. La sentencia en la ley procesal laboral

Puntualmente, la Ley N° 29497 señala que los rasgos de las sentencias deben contener los fundamentos esenciales que motivan adoptar tal o cual decisión. Claro está que deberán de considerarse los alcances normativos que legitiman los derechos vulnerados parcial o totalmente, reconociendo errores que signifiquen acortamientos de beneficios de orden económico para los trabajadores. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero como compensación a la vulneración, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. (Artículo 31)

2.2.1.4.3. La motivación en la sentencia

a) Definición de motivación

Cuando motivamos una sentencia nos estamos refiriendo a la explicación lógica y razonada de los criterios que condujeron a tomar la determinación que acude a un fallo condenatorio o absolutorio. Este ejercicio lógico, supone poner a prueba la experiencia del juzgador para evidenciar el uso del conocimiento del derecho y de los demás instrumentos jurídicos que la ciencia y la experiencia le conceden.

Motivar presupone saber usar la justificación lógica y suficientemente razonada con arreglo al marco legal constitucional y secundado en los hechos que se alegan tanto al petitorio como en la contradicción de la demanda; en consecuencia, la motivación está definitivamente inclinada a justificar y fundamentar las razones de una determinación jurisdiccional final.

La doctrina señala que la función básica que debe impulsarse con la motivación debe “permitir a las partes conocer las razones del juzgador; claro está dentro de los alcances de la razonabilidad, caso contrario, permitan al vencido, activar el mecanismo impugnatorio que estime conveniente, a fin de cuestionar el fallo humano en primera instancia”. (Colomer, 2003, pp. 89-90)

Esta motivación deberá ser suficiente, clara y expresada en términos que cualquier justiciable sea capaz de interpretar a sola lectura, sin la necesidad de interprete legal, toda vez que los silogismos normativos suelen confundir a aquellos que no tuvieron formación técnica en literatura jurídica.

b) La motivación de los hechos

Es la narración de cada uno de los acontecimientos que circundan en torno al problema jurídico, en ella se cuentan los hechos de manera expresa, dentro de un contexto que ubique a las partes antes de verse afectadas con el inicio de la litigación y las razones del porque se encuentran en tal situación procesal.

La mayoría de los doctrinarios considera a las sentencias como la proposición de la conducta racional. “Es el resultado de operaciones lógicas, lo que significa reconocer que existen métodos específicos del raciocinio para la toma de decisiones; por tanto, los hechos y juicios legales expresados en la sentencia deben obedecer a una serie de reglas lógicas comprendidas en la ley para que puedan ser controladas”. La racionalidad de la decisión y sus correspondientes motivos. La ley se ha convertido en un modelo de racionalidad de la sentencia. (Colomer, 2003).

c) La motivación jurídica

Es el socorro jurídico sobre la cual se fundamenta la pretensión incoada por las partes, en ella se sustentan los alcances normativos que precisan la legitimación a sus pretensiones.

Cuando la sentencia presenta sus considerandos, alude a criterios normativos

para atender las razones de su determinación, las mismas que deben calzar en los argumentos que se brindarán en la parte resolutive de la sentencia, es decir buscará la congruencia de los hechos, a nivel de la realidad como en la figura jurídica que los ampara. Esta clase de motivación deberá asimismo de ser clara, expresa y ajustarse al criterio de la experiencia del juzgador.

d) El principio de congruencia en la sentencia

Alexander Rioja Bermúdez sostiene que: “La congruencia viene a constituir la conformidad entre la sentencia y la pretensión acuñada en la demanda de las partes en los actos postulatorios”. (Rioja, 2017, p. 196)

La jurisprudencia sostiene en la sentencia del Tribunal Constitucional: “Dicho principio garantiza que el juzgador resuelva cada caso concreto sin omitir, alterar o exceder las pretensiones formuladas por las partes”. (Expediente N° 7022-2006-PA/TC, F. 9)

e) La calidad de las sentencias.

El extinto Concejo Nacional de la Magistratura (CNM), aún dentro de su rol supervisor del trabajo que realizan los jueces y fiscales del país, dejó como precedente vinculante administrativo, la Resolución 120-2014 (Caso Villasis Rojas), en el cual prescribe que el hecho de motivar y fundamentar adecuadamente las resoluciones significa una garantía del debido proceso, porque asegura uno de los requisitos materiales que eleva la calidad de las resoluciones y asegura la validez de su contenido.

Es en ese orden de ideas que la citada resolución, trae a colación una serie de argumentos que describen las falencias de la falta de motivación, lenguaje complejo, uso de tecnicismos innecesarios, entre otros argumentos que no colaboran en la motivación de la sentencia, por lo tanto, no otorga calidad a la administración de justicia, siendo tendencia y una puerta abierta para las impugnaciones, precisamente por la falta de una adecuada y suficiente motivación.

2.2.1.4.4. Estructura de la Sentencia

Para la academia de los magistrados, “normalmente entendemos que la estructura de la sentencia es la conformación que se tiene de su redacción y esto incluye estas partes: expositiva, considerativa y resolutive”. (Amag, 2015)

Asimismo, la normativa sostiene que dentro de los alcances del artículo 31 de la Ley 29497, el contenido de las sentencias deberá respetar las consideraciones mínimas que justifique la decisión adoptada por el tribunal, luego se forma supletoria se incorpora los aspectos normativos del código procesal en materia civil. Dentro de ese contexto declarativo, el artículo 122 del CPC señala que, la sentencia exigirá en su redacción la identificación de sus tres partes; explícitamente tres dimensiones. A la parte expositiva, normalmente reconocida con la inscripción de VISTOS, luego vendría el, CONSIDERANDO (parte considerativa), y por último viene la parte decisoria que se le reconoce con el comienzo de SE RESUELVE.

1.- Parte Expositiva.

Conocida también como el encabezamiento de la sentencia, en ella se puede apreciar la identificación de la sede del tribunal, lugar y fecha, numero de resolución, identificación de las partes, así como el detalle de sus posiciones.

En esta parte, la narrativa deberá ser precisa y clara, con un lenguaje simple y correcto que respete la sencillez para su comprensión procesal, describiendo los hechos desde la redacción del primer escrito, hasta el desarrollo mismo de la confección de la resolución final.

En esta investigación recaída en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, se pudo observar que como encabezado nombraba al Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral, luego se describió a las partes y se señaló el número de Resolución adjuntado por la fecha de su emisión.

2.- Parte considerativa.

Aquí se establecen la explicación y fundamento jurídico atendiendo a las

prescripciones constitucionales y legales, así como de la doctrina y la jurisprudencia. “El análisis normativo menciona que en esta parte el juez describe sus apreciaciones jurídicas que antes fueron valoradas y razonadas en función de las garantías del debido proceso, lo que finalmente asegurará la definición a la controversia”. (Amag, 2015)

Esta sección delimitada de la sentencia, fue su dimensionada en dos partes, la primera como la motivación de los hechos y la segunda como la motivación del derecho, en ambos se observó el contenido de los sustentos para motivar la resolución del fallo final, los cuales serán materia de análisis para emitir nuestros resultados finales.

3.- Parte resolutive.

Según la norma que regula los aspectos ponderados de la academia de la magistratura referente a la construcción de sentencias y resoluciones judiciales, “la parte resolutive de las sentencias deben contener las determinaciones concluyentes de un proceso, que funda o no su decisión basada en derecho puro, otorgando favor a uno y declarando responsabilidad a otro”. (Amag. 2015)

Esta etapa o parte de la sentencia, tiene por objeto resumir la determinación final del tribunal. “Esta sección es importante por su redacción que guarda relación con los dos apartados anteriores. La información incluida en esta sección debe ser lo suficientemente detallada para que el lector posea claridad del lenguaje que adoptan las principales decisiones”. Zavala (2015)

En la presente investigación, al emitirse la sentencia que finalizaba esta primera instancia, en su parte resolutive se describió lo siguiente:

Declarando **FUNDADA** la demanda, interpuesta por “A” contra “B” sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, en consecuencia, declaro que entre las partes existió una relación laboral; **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a la parte accionante la suma de S/ 7,630.83 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 NUEVOS SOLES)

2.2.1.5. Los mecanismos de impugnación

En palabras de un académico: “La Teoría general de la impugnación tiene por objeto el control general de la regularidad de los actos procesales y en especial de la actividad jurisdiccional de los jueces, principalmente a través de sus resoluciones”. (González, 2014, p. 64)

La Real Academia (2017) señala que impugnar significa contradecir, combatir o refutar lo sentenciado. “En ese pensamiento, se entiende de que estos medios de doble instancia se asientan sobre el mandato constitucional del derecho de reclamación”, toda vez que está referido al aseguramiento del debido proceso y esto implica que cualquier decisión puede ser revisada por un órgano superior que confirme tal determinación, en todo caso lo que se espera es que sirva para perfeccionar el contenido de la sentencia en primera instancia, sea en acto confirmatorio o reformativo.

Otra definición doctrinaria sostiene que: “Los medios de impugnación son mecanismos procesales a través de los cuales las partes en un proceso pueden pedir la revisión de las resoluciones procesales dictadas por jueces, tribunales o secretarios, pretendiendo su modificación o anulación. Su objetivo principal es el de minimizar el error judicial”. (Álvarez, 2017, p.1)

Se dice que “el acto tiene un vicio cuando está afectado de alguna causal de nulidad que la invalida y se entiende que tiene un error cuando contiene una equivocada aplicación de la norma jurídica o una equivocación apreciación de los hechos”. (Cárdenas, 2017)

El portal web de LP, señala que los medios impugnatorios, son aquellos mecanismos a través de los cuales se solicita la revisión de un acto procesal, presuntamente afectado de un vicio o error, realizada por una de las partes o un tercero legitimado dirigida al mismo juez que resolvió las pretensiones formuladas en el acto procesal mencionado o al juez superior. (Coca, 2021, párr. 1)

2.2.1.5.1. El recurso de apelación

Viene a ser la cúspide de la expresión instancia plural, “Tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine la resolución que según el recurrente le atribuye un defecto de fondo, que se deduce para obtener su sustitución ante el juez superior”. (Ledesma, 2008, p. 229)

La legislación vigente (artículo 373 del CPC) nos muestra taxativamente el tiempo y el trámite que afectan la presentación de las apelaciones: La apelación contra las sentencias se interpone dentro del plazo previsto en cada vía procedimental, contado desde el día siguiente a su notificación. Concedida apelación, se elevará el expediente dentro de un plazo no mayor de veinte días, contado desde la concesión del recurso, salvo disposición distinta de este Código. Esta actividad es de responsabilidad del Auxiliar jurisdiccional. En los procesos de conocimiento y abreviado, el superior conferirá traslado del escrito de apelación por un plazo de diez días. Al contestar el traslado, la otra parte podrá adherirse al recurso, fundamentando sus agravios, de los que se conferirá traslado al apelante por diez días. Con la absolución de la otra parte o del apelante si hubo adhesión, el proceso queda expedito para ser resuelto, con la declaración del Juez superior en tal sentido, señalando día y hora para la vista de la causa. El desistimiento de la apelación no afecta a la adhesión.

Para el trabajo de investigación que sostenemos, en materia laboral y de conformidad a lo dispuesto en la Ley 29497, el tiempo que se concedió para la presentación del recurso fue de 5 días, los cuales empezaron a contar desde el día siguiente de su notificación.

2.2.1.5.2. El recurso de Casación

De conformidad al artículo 34 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, cuando interponemos el recurso de casación nos sustentamos en la infracción o agravio que se encuentre dentro del texto de la resolución, por encontrarse este apartado de los precedentes de obligatorio cumplimiento. Su trámite, está regulado en el artículo 37 de la misma norma, el cual sostiene: Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema

procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36 y resuelve declarando inadmisibles, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso.

La legislación supletoria señala respecto a este recurso, indicando que se trata de un mecanismo por el cual, las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia.

Para (Coca, 2021, párr. 8) “El recurso de casación es uno de tipo extraordinario a diferencia de otros recursos que son de naturaleza ordinaria, que no tiene como objetivo centrarse en temas de fondo sino de forma como la correcta interpretación y aplicación del derecho objetivo”.

2.2.1.5.3. Medio Impugnatorio usado en el presente estudio

En el presente trabajo de investigación sobre el pago de beneficios sociales enmarcado dentro del expediente preseleccionado, se observó que en uso de los plazos legales se interpuso el recurso de apelación para tratar de revertir lo resuelto por el tribunal de primera instancia.

2.2.2. Instituciones Sustantivas del derecho dentro de la presente investigación

2.2.2.1. El derecho al Trabajo

El derecho del trabajo se presenta como el cúmulo de reglas de obligatorio cumplimiento, se constituye como una relación jurídico económica de carácter contractual entre dos partes, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. (Boza, 2014, p. 64)

El derecho al trabajo se encuentra establecido en el art. 22 de la Constitución; “el cual refuerza el hecho de aspirar a un trabajo digno que le asegure al trabajador el

sustento necesario para su integridad y desarrollo; cuando llegue el momento de que por alguna razón sea despedido, ésta sea dentro del marco contemplado en la misma ley”. (Rosas 2015; p. 62)

2.2.2.2. Los Beneficios sociales

Esta palabra que se refiere a un provecho, ayuda, caridad o favor en que se hace o que se recibe. La doctrina laboralista tradicional en nuestro país sostiene que, los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros. Nuestro sistema jurídico mantiene la figura de los beneficios sociales dándole protección y regulación legislativa propia, es así que los beneficios sociales pueden ser entendidos como los premios prestacionales acumulados en una temporada ininterrumpida o secuencial dentro de una relación contra prestacional.

2.2.2.3. Importancia de los beneficios sociales

Radica en la sublimación de las necesidades de los trabajadores, quienes, al recibir ciertos pagos y compensaciones, ven elevada su dignidad como persona ya que el cumplimiento de los beneficios sociales trae bienestar no solo para el trabajador, sino también para el colectivo familiar.

Para que exista compromiso de pago de beneficios sociales, deberá previamente existir una relación laboral de cumplimiento operativo de parte de los trabajadores. “En cambio, dichos trabajadores justifican el rendimiento de su trabajo según su remuneración económica acorde con las horas trabajadas y la complicitad de su labor”. (Molas, 2018, p. 12)

2.2.2.4. Naturaleza jurídica de los beneficios sociales

Se conoce una proposición que se debe tener en cuenta permanentemente: Todos los beneficios sociales corresponden al derecho laboral; pero no todo beneficio corresponde al derecho laboral; el D. Leg. 688 establece para nuestra sapiencia tres tipos de beneficios, a saber: un seguro de vida, la CTS y las distintas bonificaciones. (Toyama, 2001). Adicionalmente debemos de conocer que el reconocimiento de pago de los beneficios sociales tendrá prioridad respecto de cualquier otro pago que hiciera algún empleador.

“Los derechos del trabajador o derechos laborales son un cúmulo de garantías y obligaciones de obligatorio cumplimiento por parte del empleador, toda vez que están sancionadas por norma vigente en materia laboral” (Neves, 2007)

2.2.2.5. El Trabajo

A decir de Toyama (2017) el trabajo es conocido como la actividad material o intelectual desarrollada libremente de forma dependiente o independiente por el elemento humano, es decir el trabajador, quien lo realizará teniendo presente los elementos básicos del trabajo para conseguir sus fines.

La propia carta fundamental elevó al trabajo como una categoría de deber y de derecho, porque se erige como la base fundamental para el logro del bienestar de la persona, toda vez que el producto del trabajo tiene incidencia directa con el desarrollo del ser humano y eso incluye su subsistencia personal. (Artículo 22 Constitución Política).

Otros autores definen al trabajo como aquella labor humana o tecnológica, desarrollada de forma personal o grupal que tiene como objetivo la producción de un beneficio que sostenga la dinámica de una relación laboral. Desde que se tiene razón, el hombre siempre estuvo inmerso dentro de un régimen de trabajo, primero para cubrir sus necesidades de subsistencia, luego para ser traducido en una mejora en la calidad de vida que involucra el patrimonio o goce de sus esfuerzos laborales.

2.2.2.5.1 Elementos constitutivos del trabajo

Como lo enunciamos anteriormente, dentro de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, se respetan los siguientes elementos:

a) La prestación personal, que está referida al despliegue de capacidades del trabajador en beneficio de los intereses del empleador, pudiendo ser medido en niveles de productividad. Este tipo de elemento contiene en su desarrollo, el establecimiento de horarios que van en regulación legal y que desprenden el logro de beneficios laborales que compensan la tarea prestacional del trabajador.

b) Dependencia o subordinación personal, es aquella que se formaliza a través de una contractual, física o verbalizada, en donde la aceptación de las condiciones es planteada y aceptada por los sujetos intervinientes de la relación laboral. Esta aceptación le otorga al empleador facultades de mando directo sobre el trabajador, sin que ello signifique el acotamiento o disminución de los derechos fundamentales del trabajador, tal como lo establece el tercer párrafo del artículo 23 de la constitución: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

c) Pago salarial o remuneración, viene a ser el cargo obligacional que tiene el empleador cuando se haya completado la jornada laboral pactada, sea en moneda física o en abono bancario a cuenta señalada por el trabajador. Este pago remunerativo deberá ser suficiente y equitativa, procurando el bienestar tanto físico como espiritual del jornalero. Otro aspecto que es relevante señalar, es que, en una relación laboral el pago del salario o de los derechos que se adquieren producto del tema contractual de trabajo, tienen prioridad que deba atender el empleador. (Art. 24 de la Constitución).

2.2.2.5.2 Características del Trabajo

(Uriarte, 2020) en su página virtual, nos señala las siguientes características

dentro de un trabajo:

Es una actividad consciente. Porque es un conjunto de actividades que la persona realiza de manera consciente, aplicando esfuerzo, para lo que aplica sus habilidades, capacidades y conocimientos con un grado de lógica y adecuación.

Tiene un objetivo. Porque persigue un fin explícito, normalmente económico (dinero o bienes), pero también puede buscar estatus, apreciación, y en ciertas condiciones también libertades, recursos, capacidades u otros que resulten necesarias para satisfacer las necesidades humanas básicas.

Modela la vida y la realidad. El trabajo modela la naturaleza y el entorno de la persona, transformándola y transformando a la persona de acuerdo al conjunto de recursos necesarios para su ejecución.

Dignifica y da sentido. Es dignificante, les da un propósito diario a las personas, y las inserta en ambientes sociales y sociables en los que el ser humano se reconoce como tal. El avance en el trabajo, también, aporta satisfacciones y gratificaciones de tipo emocional a cada persona.

Está regido. Con fines de evitar la esclavitud y los trabajos inmorales, forzosos u otros, el trabajo se rige por normas, convenios, leyes y reglas que buscan la mayor satisfacción para las dos partes involucradas: el empleador y el trabajador.

Identifica. Confiere a cada persona una suerte de título que lo coloca en un sector muy definido de su sociedad, y funciona en conjunto con todas sus otras características en cada ambiente.

Tiene niveles y partes. Posee niveles, tipologías y características que lo distinguen. Puede ser físico o intelectual, de jerarquía o fundamental,

individual o grupal, y muchas otras definiciones con respecto a tu campo de aplicación y metodologías.

Es orgánico. No es fijo y eterno, sino que constantemente cambia, avanza, se desarrolla y adapta al ambiente y a los nuevos recursos intervinientes.

Es definido. Todo trabajo necesita ser bien definido antes de comenzar. Se ha de indicar los alcances de responsabilidades y obligaciones, metas por cumplir, y estableciéndose el objetivo final de una jornada determinada, luego de la que se recibirá la gratificación esperada.

Requiere de su contraparte. El trabajo no es tal sin su contraparte: el ocio. Puede ser descanso, recreación, actividad sin perseguir un fin o un lucro u otros, formando así las dos caras que forman una misma moneda.

2.2.2.5.3. El trabajador

Según la normativa vigente es elemento humano, que soporta la carga de productividad, ejecución y obediencia. “Es la persona que se encuentra bajo una relación de subordinación; realizando una determinada labor a cambio de una remuneración”. (D.S. N° 018-2007-TR).

Toyama (2011), de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, “se entiende que, trabajador es toda aquella persona comprometida a otorgar sus servicios personales a aquellos sujetos que jurídicamente estrechan un vínculo contractual con él”, por lo que, al finalizar la jornada, se computará un pago suficiente y equivalente al esfuerzo desarrollado.

2.2.2.5.4. El Empleador

Viene a ser la contraparte de la relación laboral. Según los alcances de varios autores: “Es la persona que tiene un vínculo laboral, puede ser natural o jurídica está regulado por un contrato cual se da una subordinación”. (Gaceta Jurídica, 2014)

El artículo 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobada por D.S. # 003-97-TR), le reconoce al empleador el poder de dirigir la prestación del servicio del trabajador: “El empleador tiene estos tres poderes o facultades: a) El poder directriz, es decir, la facultad de impartir órdenes al trabajador para que realice una adecuada prestación de sus servicios. b) El poder fiscalizador que consiste en supervisar las labores encomendadas al trabajador. Este poder fiscalizador se expresa en las propias labores que debe realizar, como en el contexto en que se realiza y c) El poder sancionador que se expresa en la posibilidad que tiene el empleador de sancionar las acciones u omisiones que signifiquen un incumplimiento de las labores encomendadas o que atenten contra principios fundamentales de convivencia”. (Art. 9, LPCL)

2.2.2.5.5. Naturaleza Jurídica del Trabajo

La teoría clásica del derecho laboral, atiende a esta definición como la relación que va a existir entre las partes contratantes de un derecho de servicios prestacionales mutuo, es decir, es el compartimento legal que respetarán las dos partes dentro del derecho laboral.

Cuando la relación sea entre privados, su naturaleza jurídica radica en que ambas partes tendrán la obligación de respetar sus acuerdos privados para no tener la necesidad de acudir ante un tercero (el estado) para hacer respetar sus derechos adquiridos, es por ello que esta relación se le ubica en el marco del derecho privado.

De otro lado cuando se menciona que corresponde al ámbito del derecho público, es porque la relación tradicional de las partes contratantes del servicio prestacional está compuesta por el propio estado a través de sus instituciones públicas, pudiendo ser pasible de afectaciones que, por su naturaleza propia del ámbito jurídico, el tercero imparcial sería el Poder Judicial del propio estado.

2.2.2.6. Principios que regulan la relación laboral

La propia constitución política peruana establece los aspectos generales para reconocer una línea de acción principista sobre los temas laborales, por ello y en sentido amplio se recogen estos principios:

Principio in dubio pro operario

La doctrina laboralista señala que este principio radica en la sencilla razón que ante alguna duda interpretativa sobre materia de legislación laboral que atienda los conflictos entre las partes del derecho invocado, la respuesta del mediador será favorable al trabajador, por cuanto, normalmente se presenta como la parte más perjudicada o débil del derecho laboral.

La regulación de este principio puede ser ubicado dentro de los indicativos del artículo 26 de la carta magna, asimismo, su desarrollo normativo, se contempla en el art. II del Título Preliminar de la NLPT; complementada con otras normas de rango menor pero que confirman la materia laboral.

Principio de Igualdad

Está centrada en la igualdad de trato en toda relación de trabajo, respetando la dignidad del trabajador como persona humana. Su regulación está ubicada en el art. 22 de la constitución, refiriéndose a la igualdad de oportunidades para el trabajador, el cual se constituye en un medio o sustento de vida, por ello prevalecerá el sentido de tener las mismas oportunidades laborales para asegurar su sostenimiento vital.

Principio de la norma más favorable al trabajador

Para el autor Neves (2016) Dentro de toda relación laboral se debe privilegiar las prescripciones normativas que buscan darle mayores beneficios al trabajador, entonces cuando se encuentren incompatibilidades normativas reguladas dentro del mismo rango de leyes, será concedida aquella que busque darle ventajas al trabajador.

Principio de primacía de la realidad

La primacía se entiende como el sentido superior del entendido en una relación laboral, es decir la demostración fáctica de circunstancias o razones que involucran la dependencia y subordinación de un trabajador respecto a su empleador, sin que medie para ello la firma o suscripción de documentación que acredite tal relación. (Toyama, 2011) Es decir, en el terreno de los hechos se puede mediante instrumentos válidos registrar una realidad laboral, por ejemplo, el envío de memorándums, órdenes de pago, WhatsApp, mensajes en correos electrónicos, etc.

Principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

El mismo (Toyama, 2011) señala que: Los derechos laborales son una forma de asegurar la subsistencia del trabajador, es decir, están ligados directamente al derecho a su alimentación, en consecuencia, al derecho a seguir viviendo, es esa óptica no procede jurídicamente la aceptación de renuncia de alguno de estos derechos, como se trata en otros términos procesales estaríamos hablando de un imposible jurídico.

Principio de oralidad

La oralidad es parte del paquete de reformas del nuevo sistema procesal para la materia laboral. Conceptualmente dentro de los alcances de la ley en comento, este principio significa la verbalización discursiva de los actos procedimentales, asegurando que los otros principios como la inmediación, la celeridad y economía sean cumplidas con detenimiento, toda vez que dichas actuaciones son en presencia directa del juez laboral.

Principio de Inmediación

Consiste en la familiarización del juzgador con el desarrollo del proceso y la actuación de las partes, es decir, así como en el desarrollo supletorio del proceso civil en donde el juez conoce la causa y se interrelaciona directamente con los sujetos procesales; también en este tipo de procesos de orden directo con el derecho laboral, será el juzgador quien atendiendo a las razones de los

litigantes, se acercará al conocimiento de las pretensiones directas y de los medios de prueba empleados en la misma.

Principio de Continuidad

El jurista Plá Rodríguez (1990) citado por (Cristaldo, 2009), señaló que: Este principio se caracteriza por otorgarle fácticamente la extensión a las relaciones contractuales de orden laboral; prorrogarle las condiciones temporales de manera indefinida; concederle salvedades y flexibilizaciones en la relación laboral cuando se presenten de manera fortuita o justificada algunas de las motivaciones para su extinción o suspensión.

Principio de Fomento del derecho colectivo

También se le conoce como la facultad que tienen los trabajadores para asociarse en sindicatos y realizar sus tratativas de mejora salarial y de condiciones de trabajo. Este fomento está garantizado por el propio estado como ente regulador de las relaciones laborales de sus ciudadanos. Lo que se busca es brindarle homogeneidad al reconocimiento de los derechos contractuales de todos los trabajadores, pertenezcan al ámbito público o privado.

2.2.2.7. El contrato laboral

Se entiende como contrato de trabajo a la relación pactada entre dos o más partes que alientan el cumplimiento de prestaciones o deberes y obligaciones o remuneraciones; como todo acuerdo contractual, merece ser establecido bajo la premisa de todo acto jurídico que se irá constituyendo en ley entre las partes.

“Este acuerdo pactado entre las dos partes contractuales debe beneficiarlas de forma proporcional, porque para unos la productividad del esfuerzo desarrollado generará los recursos suficientes que permitan el otorgamiento de las remuneraciones y beneficios de la otra parte”. (García, de Lama, & Quiroz, 2016, p.7)

2.2.2.7.1. Elementos

Como ya habíamos mencionado en anteriores páginas, toda relación laboral estará necesariamente comprendida por el hallazgo de tres elementos:

Prestación personal del servicio. Referida a las actividades físicas o mentales que el servidor, funcionario, obrero y sencillamente trabajador ofrece de manera personalizada, individualizando así su relación contractual y de subordinación. La prestación normalmente mantiene un horario establecido, que puede ser del tipo presencial o remota (virtual), sin embargo, en ambas modalidades se podrá exigir el cumplimiento de metas de eficiencia.

Subordinación o dependencia de mando. Nuevamente citamos a Jorge Toyama para manifestar que se trata de las facultades concedidas al empleador a fin de tener la prerrogativa de mando y de exigencia de deberes, horarios y niveles de producción respecto al desempeño de cada trabajador. “Procesalmente se constituye como un elemento de prueba para demandar el reconocimiento de derechos incumplidos, porque la subordinación se manifiesta como la real existencia de un derecho contractual vulnerado”. (Toyama, 2012)

Remuneración o salario.

Lo que se desprende del artículo 6 del D. Leg. # 728, es que en toda relación laboral debe mediar el reconocimiento del esfuerzo y servicio prestado por el trabajador, por lo que, en compensación a su jornada desarrollada dentro del marco regulatorio de la ley, deberá percibir emolumentos conocidos como sueldo o pago de haberes, sea de forma dineraria o de cualquier otra manera previamente acordada y justa. El incumplimiento de este trato generará no solo el maltrato a la dignidad del trabajador, sino podría significar el rompimiento de la relación laboral generando además indemnizaciones o intereses moratorios y compensatorios que se discurrirán en una eventual sentencia judicial.

2.2.2.7.2. Formas de contratación laboral

1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

Como su nombre lo indica, es aquel acuerdo contractual que no tiene fijado el término del mismo, comprendiéndose en una relación laboral abierta, la misma que pudo haber sido pactada de manera escrita o verbal, pero que si contiene los elementos de todo contrato. Su inscripción en el registro de la autoridad laboral, dependerá de la demostración y regularización de las formalidades de un contrato de trabajo escrito. (Toyama, 2012)

2. Contratos de trabajo sujetos a la modalidad.

Es una forma especial de contratación y su inscripción en el registro administrativo de la autoridad reguladora, es facultativa. Se sustentan en las necesidades temporales que la productividad empresarial requiera, su formalidad es igual al de los demás contratos, pero con la salvedad de que la expresión de su temporalidad está regida a objetivos específicos y a desempeños calificados del trabajador. Toyama (2011)

3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.

Comúnmente conocido también como el contrato *part time*, sus características están centradas en la prestación laboral de servicios que no alcanza el tiempo completo de una jornada laboral mínima, es decir estaría por debajo de las 4 horas laborables al día.

Necesariamente se deberán de celebrar de manera escrita, que contemple, además, el cincuenta por ciento de los beneficios laborales del trabajador o convenientemente de forma proporcional a las horas de prestación.

Debemos de aclarar que, en este tipo de relaciones contractuales, los beneficios que recibe el trabajador no son considerados en la misma rigurosidad, por lo tanto, serán ajustados y atendidos de conformidad a la regulación de los derechos laborales

que se originan del acuerdo de tratados en derechos del trabajo.

2.2.2.7.3. Desnaturalización del contrato.

Viene a ser el desconocimiento del acuerdo contractual y se manifiesta en los siguientes casos:

1. Cuando el desempeño laboral del trabajador haya excedido el plazo o adendas de su contrato, sin que exista la convención para prorrogarlo.
2. Cuando se haya cumplido las metas laborales incluyendo los plazos, y existan otros requerimientos, sin que haya mediado un nuevo acuerdo prestacional entre las partes.
3. Cuando el trabajador suplente continúe operando en su desempeño funcional sin habersele extendido el contrato una vez vencido éste.
4. Cuando se detecte fraude o simulación de contrato prestablecido en la normativa laboral, para tal supuesto la relación laboral modal será declarada como indefinida.

2.2.2.7.4. Ineficacia del contrato

Según Toyama (2012) Para que los contratos tengan validez, como cualquier acto jurídico deberán de contar con los elementos esenciales que dan vida a lo testimoniado en la firma de los documentos, de no ser así podríamos decir que dicha relación contractual será nula de plano, en consecuencia, no surtirá efectos jurídicos para el reclamo posterior de las obligaciones contraídas por las partes.

2.2.2.7.5. Extinción del contrato de trabajo.

Una vez que se ha alcanzado los fines contractuales o por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato de trabajo quedará extinto; en todo caso las obligaciones serán extintas cuando de mutuo acuerdo las partes deciden resolver sus compromisos admitidos al momento de la firma contractual.

Conceptualmente, podemos definir que la extinción del contrato de trabajo se refiere al término de las obligaciones contractuales de las partes en el derecho laboral. (Castillo, 2013) Dentro de las principales causas que dan pie a la extinción del contrato, podemos observar:

- a) A la muerte de uno de los obligados (se exceptúa cuando uno de ellos resulta ser una entidad con vida jurídica)
- b) Al expresarse la renuncia al acuerdo prestacional que compromete su permanencia en la relación contractual.
- c) Cuando se cumplen las metas y fines del contrato laboral.
- d) Por acuerdo común entre las partes, lo que fija el grado de discrecionalidad y particularidad entre los obligados.
- e) Por tratarse de alguna enfermedad grave o incurable que lo incapacite para desempeñar y cumplir con sus obligaciones prestacionales.
- f) El retiro prestacional por trámite de jubilación.
- g) Despido o retiro laboral que se encuentre contemplado en la ley.

2.2.2.7.6. Remuneración

Llega a ser el derecho justificado que está registrado como una garantía constitucional dentro del derecho del trabajo, se aprecia en el art. 24 de la constitución que todo trabajador es digno de recibir un pago por los servicios que desarrolla en el marco de una relación contractual en materia laboral. “Esta garantía económica deberá ser suficiente y equilibrada, capaz de sostener las cargas de la propia subsistencia del trabajador”. (Toyama, 2011, p. 16)

En un sentido amplio, puede definirse a la remuneración como la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por las labores efectuadas para el empleador.

La remuneración es la cancelación del pago o retribución que obtiene una persona a cambio de prestar sus servicios en un determinado tiempo y lugar específico.

En opinión similar, Ruiz (2016) menciona que “el sueldo, paga o remuneración salarial, es la compensación que un empleador efectúa a favor del trabajo desarrollado por un trabajador que realiza acciones o cumple funciones dentro de una empresa”.

El mismo autor sostiene que: “Del mismo modo, se conoce como paga, salario o sueldo, que proviene de una nómina que se le ofrece a un empleado por parte de un empleador para que realice un trabajo y ocupe un puesto dentro de su empresa”. (Ruiz, 2016, p. 82)

Características

El autor (Anacleto, 2015) señala que “las características del tema remunerativo devienen de una relación contraprestacional libre y voluntaria que otorga ventajas a las partes contratantes, toda vez que se relacionan con su propio desarrollo individual o ganancial estrechamente vinculado a la subsistencia de cada sujeto”.

En el portal LP, Chanamé (2020) señaló que la Corte Suprema, mediante la sentencia de Casación 14285-2015, Lima, declaró que la remuneración tiene las siguientes características:

a) Carácter retributivo y oneroso, es decir que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador no viene a ser remuneración; y c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador.

En ese orden de ideas, la característica principal del tema remunerativo, se basa en el cumplimiento prestacional recíproco de los contratantes en la relación laboral.

b) Remuneración mínima vital

La Remuneración Mínima Vital, (en adelante RMV), “es el umbral mínimo de ingresos que debe percibir un trabajador que labora en forma completa dentro de un

trabajo continuo que se computa como jornada de 8 horas cada día, acumulando un total de 48 horas semanales”. (Gaceta Laboral, 2018)

La RMV también sirve para determinar la subvención que deben percibir aquellas personas que realizan modalidades formativas laborales (practicantes). El monto de la RMV es fijado por la autoridad competente, que viene a ser el consejo nacional del trabajo, institución adscrita al ente rector del mismo Ministerio del Trabajo (MTPE). Para modificarla evalúa variables económicas como la inflación, productividad, entre otras.

Cualquier modificación que varíe el monto señalado como una RMV, deberá ser aprobada mediante Decreto Supremo del Ejecutivo y como mencionamos contará con el añadido participativo del Concejo Nacional del Trabajo (CNT), que está conformado por los principales gremios empresariales y centrales sindicales del país.

c) Regulación

La legislación laboral en la actualidad reconoce al salario mínimo como un derecho constitucional, desarrollado en las normas pertinentes de la materia, como es el caso de los artículos 6 y 7 del D. Leg. # 728, el cual se instituyó e implementó a partir de la dación del D.S. # 003-97-TR.

2.2.2.8. Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.

Se constituye en un instrumento jurídico que recoge las pretensiones lícitas de las partes intervinientes en una relación contractual de trabajo, las cuales se suscriben dentro de los acuerdos internacionales a los que el Perú es parte, además de las garantías constitucionales que protege nuestra carta magna.

Según los indicativos que hizo el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo: Los Jueces podrán aplicar sanciones a quienes actúen de mala fe y dilaten el procedimiento. En tal virtud, “La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497),

constituye un cambio favorable al sistema judicial del país, en efecto los empleadores y trabajadores se ven beneficiados porque el proceso será corto, rápido, simple, y primando la oralidad”.

La nueva ley procesal del trabajo, busca resolver los conflictos laborales a través de procesos judiciales breves, recurriéndose además al apoyo de los mecanismos alternativos de solución de conflictos como la conciliación extra-judicial, la administrativa y el arbitraje que proporciona el MTPE. Con ello lo que se busca es dinamizar los asuntos relacionados con los derechos de los trabajadores, respecto de los abusos de sus empleadores, por cuanto, el producto laboral para los primeros constituye la base de su supervivencia, toda vez que se relaciona directamente con el abastecimiento de su canasta básica familiar.

2.2.2.9. Tipos de Beneficios Sociales

Son reconocidos como aspectos premiales, producto de la relación prestacional que surgió de un contrato de trabajo, pero que es de naturaleza distinta al logro remunerativo, sin embargo, su existencia tendrá como cálculo de partida el sueldo percibido por el trabajador. Su presencia en la relación laboral no depende del acuerdo contractual que surge entre el trabajador y su empleador; este surge en la ley, como respuesta a una conquista de derechos sindicales que benefician directamente al trabajador como un aspecto compensatorio o de reconocimiento a todos sus esfuerzos de productividad. Dentro de los más característicos encontramos a las gratificaciones, CTS, pago de utilidades, asignación por carga familiar, seguros, licencia materna, entre otros.

2.2.2.9.1. Gratificación

La legislación doctrinaria, clasifica a este rubro de beneficios laborales en dos, la primera conocida como beneficios legales, son aquellas que se establecen en concordancia con las normas vigentes que se suscriben dentro del derecho internacional y con arreglo a la ley nacional de la materia; la otra denominación beneficios ordinarios, son las que surgen como resultado de los procesos de negociación colectiva entre los empleadores y los trabajadores. Se puede contar de manera excepcional

aquellas denominadas como gratificaciones extraordinarias, las mismas que no se computan con carácter de remuneración (artículo 19 de la ley 30408, de compensación por tiempo de servicios).

A. Ámbito de aplicación.

La Ley laboral que hemos acuñado en el presente trabajo, se aplica a los trabajadores que corresponden al régimen privado, que abarca las diversas modalidades a que se refiere el artículo 1 de la ley en comento.

B. Derecho a Gratificaciones Ordinarias.

Son computados como gratificaciones ordinarias, aquellas que se contabiliza n siempre y cuando el trabajador se encuentre laborando de manera corrida hasta el cierre de la quincena de los meses de julio o diciembre. Dentro de ese cómputo se debe reconocer los siguientes conceptos: El descanso por vacaciones de ley, la licencia con goce de haberes, los descansos médicos o de seguridad subsidiada, los descansos motivados por accidente laboral, entre otros.

C. Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.

En todo cálculo de pago y reconocimiento del monto de las gratificaciones, se considerará lo señalado en la norma pertinente (artículo 17 del D.L. 650). Cuando estas remuneraciones sean de carácter complementario, deberá tenerse en cuenta si llegan a contabilizar como mínimo el plazo de trabajo de tres meses dentro del último semestre laboral.

Las asignaciones reconocidas como gratificaciones ordinarias son el pago de las fiestas patrias o navidad, las mismas que serán calculadas al cierre del período mensual anterior a su cuenta (al 30 de junio y al 30 de noviembre).

D. Tiempo de servicios para el cálculo del beneficio de las gratificaciones.

De las descripciones anteriores, desprendemos que los cálculos para contabilizar los días y horas laborados inician en los períodos de enero a junio y luego de julio a diciembre. Este cálculo registra el pago de una remuneración mensual si es

que se cumple la labor efectuada por el trabajador dentro del semestre y sufrirán el descuento legal calculado por los días no laborados dentro de ese periodo de cálculo.

Los cálculos remunerativos de cada mes computado en el calendario laboral, será bajo los criterios de la matemática fraccionada, para destacar a cada día con el valor numérico de un treintavo del mes calendario. De este modo, cuando toque hacer un descuento por el cálculo de los días no laborados, la cuenta será con la misma precisión fraccionada anteriormente.

E. Oportunidad de Pago.

Al realizarse el pago correspondiente al monto calculado por los conceptos gratificacionales, las fechas de abono económico estarán comprendidas entre la quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente.

F. Gratificación Trunca

El pago conocido como derecho a la gratificación trunca será calculada desde el momento en que el trabajador dejó de laborar, para sus efectos deberá tener por lo menos un mes acumulado en el tema prestacional de trabajo. Su cálculo está determinado en forma proporcional a los meses íntegros que trabajó antes de su cese o despido.

2.2.2.9.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)

Se les conoce como descansos anuales o suspensiones laborales imperfecta s; generalmente son de 30 días, aunque se pueden negociar las fechas vacacionales a conveniencia de las partes, entendiéndose que todo el tiempo de descanso anual, será remunerado de manera compensatoria por todos los meses trabajados.

Para el autor Bernuy (2013) es necesario haber mantenido la relación prestacional, durante los 11 meses anteriores al descanso, sus requisitos para hacer el cálculo respectivo se encuentran regulado en el D.L. # 728, los mismos que establecen

de forma obligada que se respeten los plazos de trabajo y descanso anual, para luego ser remunerado conforme lo establece la ley.

2.2.2.9.3. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La doctrina laboralista sostiene según (Toyama, 2015) que este beneficio social, producto de las relaciones laborales, parten de dos miradas, una de ellas establece que su naturaleza jurídica reposa en el beneficio por el despido o término de la relación contraprestacional y la otra que señala que se trata de un reconocimiento de pago alternativo a la RMV.

Para los efectos, nuestra norma laboral sostiene que la CTS es un beneficio que cubre contingencias originadas por el término de la relación laboral, teniendo como propósito el amparo familiar económico o habilitación económica de salvataje por un período breve de tiempo.

Para el autor Neves Mujica (2016) La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo. Esta equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una cada semestre.

El acceso a este beneficio, exige que cada trabajador debe haber acumulado por lo menos un mes de servicio prestacional a favor de su empleador y dentro de ese rango contemplar por lo menos 4 horas de jornada laboral ininterrumpida de forma diaria. Para los efectos de acumulación de las cantidades económicas, las CTS serán abonadas la primera quincena de mayo, comprendiendo al pago de los meses de noviembre hasta abril (equivalente al 50% del pago anual), y en la primera quincena de noviembre, correspondiente al pago de los meses de mayo a octubre. Adicionalmente podemos señalar que el pago de los montos dinerarios calculados para este concepto, se realizarán dentro de una entidad financiera y en la denominación monetaria elegida por el trabajador.

a. Naturaleza de la CTS y efectos del cumplimiento en el pago.

Para suscribir efectos que convengan a los empleadores, estos no se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la CTS, aquellos empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas diarias, señalado en el Artículo 4 de la Ley, en los casos en que la jornada semanal del trabajador divida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Si la jornada semanal es inferior a cinco (5) días, el requisito a que se refiere el párrafo anterior se considerará cumplido cuando el trabajador labore veinte (20) horas a la semana, como mínimo.

b. Tiempo de Servicios Computable.

Para efectos del Artículo 7° de la Ley, es computable el tiempo de servicios prestado en el extranjero, siempre que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador que lo contrató en el Perú.

c. Remuneración Computable.

La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios. Asimismo, precisa que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

Como se observa en el artículo modificado por el (Decreto Supremo N° 006-2005-TR, del 02 septiembre 2005). Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16 de la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración

computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

d. Remuneración no Computable.

La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19° de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios e incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.

Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del artículo 19° de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable.

2.3. Marco conceptual.

Acción (derecho procesal): Derecho público subjetivo y autónomo por el cual la persona tiene la facultad de recurrir a la autoridad judicial para que se declare la existencia de un derecho y/o preste su auxilio a su ejercicio coactivo. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial)

Apelación: El recurso de apelación es un medio de impugnación a través del cual se busca que un tribunal de jerarquía mayor solucione conforme a Derecho la resolución del inferior. (Wikipedia)

Beneficios sociales: Son aquellas retribuciones no dinerarias que reciben los trabajadores, independientemente de lo que cobran, como parte de pago de las tareas que realizan, para ahorrarles preocupaciones o para maximizar su salario. (Blog. Triangle Solutions)

Calidad: Es aquella cualidad de las cosas que son de excelente creación, fabricación

o procedencia, calidad describe lo que es bueno, por definición, todo lo que es de calidad supone un buen desempeño.

Calidad de sentencias: Es una consecuencia lógica de la gestión del trabajo de la organización que se reacomoda para cumplir objetivos que permitan lograr la eficiencia en el servicio de justicia formando parte en dicho cambio todos los miembros de un tribunal. (Guerrero, 2018)

Carga de la prueba: Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial)

Derechos laborales: Es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo. (Significados. Com.)

Derechos fundamentales: Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado. (Diccionario Jurídico del Poder Judicial)

Distrito Judicial: Espacio territorial en donde se circunscribe la administración de justicia. (Navarro, 2015)

Doctrina: Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. (Enciclopedia Jurídica, 2020)

Expediente Judicial: Es un instrumento público, que resulta de la agregación de las distintas actuaciones, de las partes y del órgano judicial, en forma de legajo.

Jurisprudencia: Es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un

caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo. (Torres, 2013)

Motivación: La motivación de una resolución judicial es la fundamentación y exteriorización de la razón de la decisión del juzgador, es decir la explicación y argumentación de lo que se resuelve en la misma. (Milans, 2018)

Parámetro: Que está asociada a una determinada ley o distribución de probabilidad, en la que a cada uno de los valores que puede tomar le corresponde una frecuencia relativa o de probabilidad específica. (Pérez y Gardey, 2009)

Rango. Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados.

Variable: “Las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto. Las variables, son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 26)

III.- HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Conforme a los indicadores y parámetros recogidos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia en la presente investigación; la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el pago de beneficios sociales, en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima, son de rango muy alto para ambas.

3.2. Hipótesis específicas

Conforme a los indicadores y parámetros recogidos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia en la presente investigación, la calidad de la sentencia en primera instancia en el pago de beneficios sociales en el expediente escogido, respecto a sus dimensiones expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto.

Conforme a los indicadores y parámetros recogidos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia en la presente investigación, la calidad de la sentencia en segunda instancia en el pago de beneficios sociales en el expediente escogido, respecto a sus dimensiones expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación.

La investigación correspondió al tipo mixto, es decir cuantitativa y cualitativa.

Cuantitativa. De acuerdo a Valderrama (2017); el tipo cualitativo es una actividad orientada a describir las cualidades y fórmulas sobresalientes que caracterizan al objeto de estudio. Finalmente, la recolección, análisis y organización de los datos fueron simultáneas por ser netamente subjetivas.

Será cuantitativa, cuando la investigación se inicia con el planteamiento de un problema y se ocupa de aspectos específicos del objeto de estudio revisando el marco teórico que guía la investigación. Hernández y otros (2010).

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

Cualitativa. Mostró poseer un enfoque cualitativo porque de acuerdo a (Valderrama, 2017) el tipo cualitativo, es una actividad sistemáticamente orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, al descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento. Finalmente, la recolección, análisis y organización de los datos fueron simultáneas por ser netamente subjetivas.

Para Sánchez (2016) este tipo de investigación, se enfoca en describir una o varias cualidades del objeto de estudio, en algunos casos; esta o estas cualidades resulten medibles, o en otras no, o siendo medibles esta medición no es necesaria para la investigación.

El perfil cualitativo del estudio se evidenció en la recolección de datos, porque la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial

La investigación mixta del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a esta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

4.2. Nivel de investigación.

La investigación realizada tuvo un nivel exploratorio y descriptivo.

Es exploratoria, porque se trató de un estudio que se aproximó y exploró contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios, respecto del fenómeno propuesto; por lo tanto, la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similar es; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

Fue descriptiva, porque “pretendió medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren”. (Valderrama, 2017, p. 165). Se trató de un estudio que describió propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta de la investigadora consistió en describir las características de la variable. “Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente

y conjunta, para luego someterlos al análisis”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 263).

Consecuente a la idea de los autores citados, debemos de señalar que, la descripción del objeto a estudiar, debe realizarse respetando los alcances normativos y doctrinarios para que el recojo de la información, brinde al final los resultados esperados, de tal manera que, calce con nuestros objetivos, sin embargo, esto no implica la comprobación de la hipótesis. (Sánchez, 2016).

En este tipo de investigaciones descriptivas, el autor Mejía (2004) sostuvo que.

“La variable se somete a un examen riguroso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en ella, para luego arribar a la determinación de sus resultados”. (p. 41)

4.3. Diseño de la investigación.

No experimental. Esto significa que, “el fenómeno eje de nuestro análisis es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador”. (Hernández, Fernández & Batista, 2010, p. 123).

Retrospectiva. “Buscó analizar los antecedentes que conllevan a una reacción, que de su análisis se pueda identificar un factor de tendencia que pueda ser enunciado. Es decir, investiga el pasado con relación al presente”. (Sánchez, 2016). “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)

Transversal. Según Sánchez (2016) “este tipo de investigación se da en un momento determinado, su análisis abarca una relación de variables que incluye todas las relaciones del objeto de estudio, es similar a una fotografía del momento”. Este diseño recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. Y al ser aplicado la

transversalidad la recolección de datos fue en un solo momento, luego recolectados por etapas, pero en una misma sentencia judicial.

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. 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.

4.4. Población y Muestra.

Población: En toda investigación es importante establecer cuál es la población y si de esta se ha tomado una muestra, cuando se trata de seres vivos; en caso de objetos se debe establecer cuál será el objeto, evento o fenómeno a estudiar. En tal sentido se entiende por población, “al conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado”. (Hernández, 2013, p.2)

Según Dueñas (2017):

La totalidad de los fenómenos y elementos estudiados, son todos los objetos o sujetos finitos o infinitos ubicados en un determinado espacio, el universo comprende (...) el 100% de los entes animados (...), sin embargo, si queremos estudiar, no podremos con todos, por tal razón tendremos que determinar quiénes serán los representantes de la investigación y es cuando descomponemos el universo en población y muestra. (p. 71)

En el presente estudio, la población estuvo conformado por los expedientes judiciales, en nuestro caso serán los de materia laboral, particularmente será sobre el pago de beneficios sociales, pertenecientes al Distrito Judicial de Lima.

Muestra: La selección de una muestra es:

Indispensable para todo investigador, ya que usualmente no es posible trabajar con toda la población por el tiempo, esfuerzo y recursos que esto implicaría. Así observamos que cuando la muestra con la que se trabaja no es representativa de la población, es decir se diferencia en algunos aspectos de ella, lo que se obtiene es una muestra sesgada y, por consiguiente, los resultados que se encuentren no pueden ser generalizados a la población de la cual se extrajo la muestra. (Sullcara y, 2013, p. 80).

En nuestro caso particular, la muestra se trató del expediente judicial N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tramitado en el 3° Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima.

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

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

En esta investigación, la unidad se eligió mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador. Este tipo de muestreo, llamado técnica por conveniencia; permitió a la investigadora establecer las condiciones para seleccionar la unidad de análisis. (Casal y Mateu, 2003)

En el presente estudio, la unidad de análisis fue el expediente judicial N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; tramitado en el 3° JPL de Lima. La demostración de la existencia de la unidad de análisis, fue la transcripción literal de las sentencias de primera y segunda instancia, éstas solo reemplazaron los datos de identidad de los sujetos intervinientes en ellas, sustituyéndolos por códigos alfabéticos, los mismos que fueron aplicados para salvaguarda de sus identidades y respeto a su dignidad e intimidad.

4.5. Técnicas e instrumentos de la investigación.

Para el recojo de datos se aplicaron dos técnicas: la observación: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática; el análisis de contenido: punto de partida de la lectura, y para que esta 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.

Los instrumentos empleados fueron: el cuadro listo de parámetros, la lista de cotejo y la operacionalización de la variable

Respecto al instrumento de recolección de datos, se trató 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. Esta se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si - no; lo logra - no lo logra, presente - ausente; entre otros. (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do. y 4to. párrafo)

En la presente investigación se utiliza la lista de cotejo (anexo 3), este se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos, 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. En la presente investigación se utilizará un instrumento denominado lista de cotejo, éste se elaborará en base a la revisión de la literatura; asimismo, será validado, mediante juicio de

expertos que consiste en la revisión de contenido por profesionales expertos en la materia. “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”. (Valderrama, 2017, p. 51)

4.6. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Definición de calidad de sentencia

Es la calificación de la sentencia de ver y analizar si el juez al momento de elaborar una determinada sentencia cumplió con todas las exigencias que la ley exige, si hay una coherencia de los hechos con el resultado, conocer si las secciones de la parte expositiva, parte considerativa y la parte resolutive cumplen con sus subdivisiones y estas estén elaboradas correctamente. Por lo tanto, se pone una calificación las cuales pueden ser muy baja, baja, media, alta y muy alta, dependiendo de cómo está elaborada dicha sentencia.

Definición de variable

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

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. (p. 64)

Según Casal y Mateu (2003) las variables se refieren a atributos, propiedades o características de las unidades de estudio, que pueden adoptar distintos valores o categorías.

En esta investigación la variable en estudio se denominó: “calidad de las sentencias”. En términos conceptuales, cuando hablamos de calidad, el autor (Valderrama, 2017) dijo que están referidas a las características observables que posee cada persona, objeto o entidad, las mismas que al ser manipuladas o medidas, podrían

variar cuantitativamente o cualitativamente, respecto de las proyecciones que se estiman al inicio de toda investigación.

Introduciendo estos lineamientos conceptuales al ámbito jurídico, observamos que la calidad de las sentencias son aquellas representadas por el respeto y cumplimiento de los indicadores que la doctrina, la normativa y la jurisprudencia señalan como aspectos vinculantes de obligatorio cumplimiento, como es en el caso de las recomendaciones dadas en la Resolución 120-2014-CNM. A esos indicadores también se les puede instrumentalizar como indicadores o parámetros de calidad, a fin de garantizar su adecuada operacionalización de un probable resultado esperado.

Definición de Indicadores

La definición de los indicadores de la variable según Centty (2006):

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. (p. 66)

Conforme las descripciones conceptuales esbozadas respecto a los indicadores de calidad, cabe señalar que fueron extraídas de la observación y análisis de la literatura misma de doctrina normativa del derecho laboral y civil. Se apuntaló cinco indicadores de calidad para cada dimensión de la variable, los cuales dieron muestra numérica para asegurar sus resultados, estos fueron: Muy alto, alto, mediano, bajo y muy bajo.

Operalización de la variable

Consiste en transformar las variables en sub variables o dimensiones y estas a su vez en indicadores, o las variables directamente en indicadores para luego proceder a relacionar las definiciones operacionales de las variables entre sí. Se considera además como el proceso metodológico de descomponer la variable deductivamente

(general - particular), por lo tanto, las variables pueden descomponerse en dimensiones, indicadores, temas, índices, áreas, etc. (Dueñas, 2017)

En tal sentido, la variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente. La operacionalización es una traducción de lo abstracto a lo concreto, por ello operacionalizar las variables es concretar los conceptos. Así, este proceso va de lo abstracto a lo concreto, descomponiendo deductivamente las variables que componen el problema de investigación. Por lo tanto, las variables se operacionalizan subdividiéndose en dimensiones, indicadores, índices, subíndices e ítems. (Marka, 2019)

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación, y se inicia con: la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento utilizado fue la 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.

Corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas porque se ejecutaron por etapas concatenadas, así lo afirmaron (Lenise; Quelopana; Compean y Reséndiz, 2008). Este procedimiento se observa en nuestro anexo 10.

La recolección y análisis de datos, estuvo orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

4.7.1. La primera etapa.

Fue una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada

momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.7.2. Segunda etapa.

También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.7.3. La tercera etapa.

De mismo modo que las anteriores, fue una actividad de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifestarán desde el momento que se, aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Finalmente, los resultados fueron el producto del ordenamiento de los datos, en base a los hallazgos de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el anexo 10.

4.8. 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 columnas en la que figuran de manera panorámica los elementos básicos de la investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variable, indicadores y la metodología.

En otra óptica conceptual, (Campos, 2010) expone que para temas de proyectos se pueden presentar el cuadro de 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.

En la presente investigación la matriz de consistencia presenta: el problema de investigación, los objetivos de la investigación, la hipótesis; general y específicos, la variable, sus dimensiones e indicadores y la metodología.

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.

4.9. Principios éticos

El presente trabajo se realizó respetando los lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad. (Abad y Morales, 2005)

El Comité Institucional de Ética en Investigación de la universidad, elaboró un reglamento de ética, a fin de que todas las investigaciones académicas suscritas por los estudiantes de cada escuela, ciñan sus trabajos a la rigurosidad que se encuentra en el mencionado reglamento, en nuestro caso particular, observaremos con atención lo referido a la protección de las personas: La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En las investigaciones en las que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.

La corroboración de los procedimientos éticos del presente trabajo de investigación, fueron confirmados en la declaratoria de autenticidad, el mismo que refrenda nuestra rúbrica de aceptación y cumplimiento de lo mencionado.

V. RESULTADOS

5.1. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	SENTENCIA EXPEDIENTE : 43217-2015-0-1801-JP-LA 03 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS DEMANDANTE : A DEMANDADO : B JUEZ : Y ESPECIALISTA : Z SENTENCIA (RESOLUCIÓN N° CUATRO) Lima, cuatro de julio	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero</i></p>										X

	<p>Del año dos mil dieciséis. -</p> <p>VISTOS: Resulta de autos que, por escrito de demanda corriente de folios 43 a 53, subsana a fojas 57 a 61 doña “A” interpone demanda sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS contra “B”</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>1. Petitorio. - La demandante solicita se reconozca una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada plazo indeterminado por el período comprendido desde el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, así como, el pago de la compensación por tiempo de servicios del periodo; vacaciones Truncas; gratificación y su bonificación extraordinaria correspondiente al periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015; e indemnización por despido arbitrario; por la suma de S/. 7,636.05 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS CON 05/100 NUEVOS SOLES), más el pago de intereses legales y costos del proceso.</p>	<p><i>legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>2. Fundamentos de la Demanda. - La recurrente señala que ingreso a laborar para la parte demandada el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015 desempeñando el cargo de Ejecutiva de Ventas de paquetes turísticos y boletos de viaje, y que percibió como remuneración mensual la suma de S/. 3,000.00 Nuevos Soles, laborando en el horario de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, así como, un</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>					X						10

	<p>sábado al mes.</p> <p>Respecto a la pretensión sostiene que, entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, afirmando que la prestación de servicios que realizaba era de manera subordinada, por las labores que realizaba tales como: recibía memorándums, elaboraba informes, contaba con una tarjeta de identificación con su nombre y cargo, recibía órdenes directas, y por correos electrónicos, encontrándose a disposición de la empresa para efectuar los servicios que le encomendara, no obstante, refiere que no suscribió un contrato de trabajo con la parte demandada. Afirma que la demandada a fin de abonar su sueldo que era en forma quincenal, le pedía la emisión de recibos por honorarios, privándole de sus beneficios sociales.</p> <p>En cuanto al despido señala que el día 30 de setiembre de 2015 fue despedida de manera arbitraria por el jefe de Administración y Finanzas J, sin ninguna causa justa contemplada en la ley, solicitando para ello, una indemnización.</p> <p>Señala que el día 03 de octubre de 2015, se apersono ante la autoridad policial a efectos de que realice una constatación, asimismo, el día 12 de octubre de 2015 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL suscribió un acta de verificación de despido arbitrario, donde se concluyó que ambas partes mantuvieron un vínculo laboral del 09 de marzo</p>	<p><i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>al 30 de setiembre de 2015. Sostiene también que la parte demandada ha incumplido con el pago de sus beneficios sociales que comprenden su compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones trunca, y su bonificación extraordinaria.</p> <p>3. Rebeldía de la Demandada.- Corrido traslado de la demanda mediante resolución dos de fecha quince de marzo del año dos mil dieciséis, obrante a fojas 62 a 64, se advierte que ésta parte ha cumplido con absolver la demanda dentro del plazo de ley, encontrándose válidamente notificada como es de verse en la cédula notificación obrante a fojas 64 (parte posterior), sin embargo, no ha concurrido al desarrollo de la audiencia única fijada para el día 22 de junio de 2016 a horas 10:00 a.m., por lo que, resulta de aplicación el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que dispone que si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía.</p> <p>4. Síntesis de Actos Procesales. - Admitida la demanda mediante resolución dos de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis corriente a fojas 62 a 64, se corre traslado a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la Audiencia Única para el día 22 de junio del año dos mil dieciséis, a horas 10:00 a.m., conforme obra en autos, siendo la parte demandada notificada válidamente el día 02 de mayo de 2016 tal como obra en autos corriente a folios 64 (parte posterior).</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Estando a la fecha programada, se deja constancia en autos que la demandada no ha concurrido a la audiencia, por lo que, incurrió en rebeldía automática, continuando con el desarrollo del proceso en los términos que aparece en el Acta de Registro de Audiencia única, corriente de folios 91 a 94, que contiene la grabación efectuada y que forma parte del expediente en atención a lo dispuesto por el artículo 12.2. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, fijándose las pretensiones de materia de juicio, acto seguido, se actuaron los medios probatorios que fueron admitidos para resolver la sentencia, quedando registrado en audio y video, finalmente se concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante para que exponga su alegato final, luego de oído sus argumentos, se procedió a diferir el fallo de la sentencia, la misma que se desarrolla en este acto.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03

El Cuadro 1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
<p>Motivación de los hechos</p> <p>II. CONSIDERANDO PRIMERO: Tutela jurisdiccional efectiva. - Los principios y derechos que forman parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado de 1993. Entre dicho principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código adjetivo en la causal se precisa en su artículo 1° lo siguiente: “ Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.</p> <p>Dicho principio también ha sido desarrollado por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763-2005-PA/TC, del 13 de abril del 2005 señalando en su fundamento 8) lo siguiente: “ Cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de justicia pueda ser del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admitida a trámite, tenga necesariamente que</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento impredecible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). SI cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). SI cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los</i></p>	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17-20]	
		<p><i>pasibles, excluidas probatorias.</i></p>										

	<p>SEGUNDO: Carga de la Prueba.- Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: Al trabajador, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; y al empleador, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexistencia, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>TERCERO: El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: 1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo causa justa, razón por lo cual su artículo 27° señala que la Ley reconoce al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que “ El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...)”.</p> <p>CUARTO: Presunción sobre la verdad de los hechos.- En el presente caso, encontrándose la demandada en calidad de rebelde, su inactividad constituye fundamento para la presunción sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, así como, el poder obtener conclusiones en contra de los intereses de la emplazada, ello en virtud de lo previsto por el artículo 461° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, y del artículo 29° de la Nueva Ley Procesal Civil del Trabajo, Ley N° 29497.</p> <p>En el nuevo proceso laboral, que se inspira y sustenta en los principios de intermediación, concentración y oralidad, cobra mayor fuerza el papel de las partes, pues al concentrarse los principales actos procesales en una única audiencia (notificación de la contestación al demandante, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia) resulta imprescindible la actuación de todas las partes en litigio – siendo en el caso de acudir a la audiencia el representante legal o apoderado, éste debe contar con las facultades suficientes para poder participar de la Audiencia Única-, pues de dicha diligencia se podrá extraer los datos necesarios para la solución de la controversia, toda vez que las partes son quienes aportarán mayores elementos de juicio para que la solución de un proceso determinado</p>	<p><i>interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X						
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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si</p>											20

	<p>se ajuste lo más posible a la realidad de los hechos, lo cual no ha sido factible debido a la inconcurrencia de la parte emplazada a la audiencia única. Es bajo estas premisas jurídicas que se dilucidará la controversia sometida a conocimiento jurisdiccional.</p> <p>QUINTO: Hechos sujetos a actuación probatoria. - En el Acta de Registro de Audiencia única de fecha 22 de junio de 2016, a fojas 91 a 94, se señaló como hechos sujetos a actuación probatoria, los siguientes:</p> <p>a. Determinar la fecha de ingreso y cese de la recurrente.</p> <p>b. Determinar si corresponde reconocer una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada plazo indeterminado, por el periodo comprendido desde el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015.</p> <p>c. Determinar si corresponde a favor de la demandante, el pago los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios del periodo; Vacaciones Truncas 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015; Gratificación y su Bonificación Extraordinaria correspondiente al periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015.</p> <p>d. Determinar si ha existido despido arbitrario en contra de la recurrente, y de ser el caso, determinar el monto por indemnización correspondiente.</p> <p>e. Determinar si corresponde a favor de la demandante el pago de intereses legales, costas y costos.</p> <p>SEXTO. - Análisis del caso concreto. - En el caso de autos, para determinar si corresponde el pago de beneficios sociales a favor del actor, previamente se analizará si entre las partes existió una relación de naturaleza laboral o una de naturaleza civil, así como la fecha de ingreso, y fecha de cese, en tanto la demandante afirma que desarrolló labores como ejecutiva de ventas bajo subordinación, cumpliendo un horario de trabajo. Al respecto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “ En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.</p> <p>De la lectura del citado artículo, se advierte que nuestro legislador presume la existencia de una relación laboral si en la ejecución de sus labores, el trabajador brindó sus servicios de manera subordinada, personal y remunerada; vale decir que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador; ii) la remuneración a favor del trabajador; y iii) la subordinación del trabajador frente al empleador; y ello se comprobará a través de la aplicación del llamado Principio de Primacía de la Realidad.</p> <p>Respecto al Principio de Primacía de la Realidad no existe una definición precisa en nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, en nuestra jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha definido éste principio de la siguiente manera: “ (...) el principio de Primacía de la Realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento, y concretamente, derivado de</p>	<p>cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X					
--	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que ha establecido que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y además un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°), (Expediente 0132-2002-AA-TC)".</p> <p>Los rasgos sintomáticos de toda relación laboral que sirven para determinar si, en un contrato civil, existe o no una relación laboral encubierta fueron establecidos por el Tribunal Constitucional a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo de 2010, en los seguidos por M contra EMAPISCO S.A., sobre proceso de Amparo, fundamento 4. En virtud a ese pronunciamiento, el Tribunal Constitucional estableció que para determinar si existió una relación de trabajo entre dos partes, encubierta mediante un contrato civil, se debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos sintomáticos de laboralidad: a) Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta, b) Integración de la demandante en la estructura organizacional de la sociedad, entiéndase empresa, c) Ejecución de la prestación de servicios dentro de un horario determinado, d) Prestación de servicios efectuada con cierta duración y continuidad, e) Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicio, f) Pago de remuneración a la demandante, g) Reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.</p> <p>Pues bien, para determinar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes que hoy contienden, debemos analizar los hechos de la relación originada y mantenida entre las partes, por cuanto si una persona es o fue trabajador se debe decidir sobre la base de la realidad y no sobre la base de la forma.</p> <p>SÉPTIMO. - En el caso de autos, conforme se aprecia del escrito de demanda de fojas 43 a 53, la demandante sostiene que desarrolló labores como ejecutiva de ventas del 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre del mismo año, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3000.00 nuevos soles, labores que realizó bajo dependencia y subordinación, afirmando que no firmó contrato de trabajo, y sólo emitía recibos por honorarios, pero que en realidad existió un contrato de trabajo.</p> <p>Al respecto, efectuando una valoración conjunta de los medios probatorios de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil, se tiene el medio probatorio Constatación policial de fecha 03 de octubre de 2015 que corre a fojas 32, donde se advierte que la autoridad policial se entrevistó con la señora " D" quien se identificó como Supervisora de Ventas, quien manifestó que el señor " J" era la, persona encargada de la empresa, comunicando vía telefónica al efectivo con la oficina para las declaraciones, y entrevistó a " J", Jefe de Administración, quien señaló "(...) la Srta. "A"</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>no tiene contrato laboral, siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015 y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, el motivo del fin de la relación laboral es por cierre de negocio quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre 2015, horario de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, Jefe Inmediato Sra. “ D” (...); es decir, es la propia demandada quien reconoció que la demandante ingreso a prestar servicios el 09 de marzo de 2015 y cesó el 30 de setiembre de 2015 percibiendo una remuneración mensual de S/ 3,000.00 nuevos soles, y tenía como Jefe inmediato a la Sra. “ D”.</p> <p>Este hecho se encuentra corroborado con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha 12 de octubre de 2015 que corre a fojas 33 a37, donde se advierte que la apoderada de la parte emplazada “ V”, declaró ante la autoridad administrativa de trabajo que “ (...) el señor “ J” quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “ D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio (...); como se advierte, no solo el Jefe de Administración de la empresa demandada reconoció el carácter subordinado en la prestación del servicio a través de la constatación policial, sino también la apoderada ante el Ministerio de Trabajo reconoció que la demandante se desempeñaba como ejecutiva de ventas, reconociendo también, al igual que el Jefe de Administración, que la señora “ D” era la supervisora del personal ejecutivo, hechos que no hacen otra cosa que corroborar las afirmaciones expuestas por la demandante, quien afirma que se desempeñó como ejecutiva de ventas, y su labor era subordinada.</p> <p>No obstante a ello cabe precisar también que en el acta de verificación de despido bajo análisis, la autoridad administrativa de trabajo hizo constar como fecha de ingreso del trabajador el 09 de marzo de 2015, último día de labores el 30 de setiembre de 2015, cargo u ocupación de vendedora de paquetes turísticos y boletos de viaje, jornada de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, y última remuneración de S/.3,000.00 nuevos soles, sin que fuera objetado o cuestionado por la parte emplazada, quien por el contrario firmó cada una de las hojas del acta en mención en señal de conformidad, lo que permite corroborar lo expuesto por el Jefe de Administración en la constatación policial de fojas 32 respecto a la fecha de ingreso, fecha de cese y remuneración percibida por la demandante, último aspecto que también se corrobora con la copia de los recibos por honorarios electrónicos que corren a fojas 25 a 31, donde se aprecia que el monto de la remuneración percibida en forma quincenal en los meses de marzo a setiembre de 2015 fue de S/. 1.500.00 nuevos soles, o S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, como afirma la demandante, reconocida por el Jefe de Administración en la constatación policial.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Por lo tanto, habiéndose determinado que la demandante realizó labores en forma subordinada y permanente por el periodo comprendido 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre de 2015, debe aplicarse el Principio de Primacía de la Realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha existido una auténtica relación laboral de naturaleza indeterminada, siendo de aplicación el artículo 4° del D.S. 003-97-TR que aprueba el TUO del D.Leg.728, “ Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que establece “ En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la demandada se encontró en la obligación de cumplir con sus obligaciones laborales a favor de la actora, ello respecto al pago de los beneficios laborales que la ley otorga a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso de la demandante.</p> <p>OCTAVO: Compensación por Tiempo de Servicios.- El artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, establece que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; en autos se aprecia que la accionante exige el pago de Compensación por Tiempo de Servicios del periodo 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, y estando a que la parte emplazada no ha acreditado haber abonado este concepto, corresponde efectuar el cálculo de dicho periodo, debiendo la emplazada pagar la suma de S/. 1, 787.50 Nuevos Soles a favor de la actora, conforme a la siguiente liquidación, más los intereses financieros de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS PERIODO CTS 1. Del 09/03/2015 al 30/04/2015 Periodo: 01 mes y 22 días Remuneración S/. 3,000.00 Remuneración Computable S/. 3,000.00 CTS = 3000/12*1 CTS = 3000/360*22</p> <p>S/. 250.00 S/. 183.33 2. Del 01/05/2015 al 30/09/2015 Periodo: 05 meses Remuneración S/. 3,000.00 1/6 Gratif. (Jul. 2015) S/. 250.00</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Remuneración Computable S/3,250.00 CTS = 3250/12*5</p> <p>S/. 1,354.17 TOTAL S/. 1,787.50</p> <p>NOVENO: Vacaciones. - A efecto de determinar el concepto de vacaciones reclamados por el accionante debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 25° de la Constitución Política del Estado que señala “ (...) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”, así como los artículos 10°, 16° y 22° del Decreto Legislativo N° 713 que establece: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado además (...)”. La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso vacacional”. “ El record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente”.</p> <p>Al respecto, la accionante demanda el pago de Vacaciones Truncas del periodo 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, y estando a que la parte demandada no ha acreditado el pago correspondiente por dichos conceptos, debe pagar a favor de la actora respecto el monto de S/. 1,683.33 Nuevos Soles, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, conforme a la siguiente liquidación.</p> <p>VACACIONES PERIODO VACA. Periodo 2015 Remuneración S/. 3,000.00 Remuneración Computable S/. 3,000.00</p> <p>Vaca. = 3000/12*6 Vaca. = 3000/360*22</p> <p>S/. 1,500.00 S/. 183.33 TOTAL S/. 1,683.33</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DECIMO. - Gratificaciones. - El artículo 1° y 7° de la Ley N° 27735, 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. Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.</p> <p>Respecto a la bonificación extraordinario, la Ley N° 29351 en su artículo 3° establece que el monto que abonon los empleadores por concepto de aportaciones a EsSalud, con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de Bonificación Extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable, la cual debe pagarse en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente.</p> <p>Como pretensión materia de juicio la accionante solicita el pago de la Gratificación y bonificación extraordinaria. Al respecto, si bien es cierto en las pretensiones materia de juicio se señaló que este concepto es por el periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015, es cierto también que con vista al escrito de demanda, la propia actora reconoce que su empleador le pagó la gratificación del mes de julio de 2015 (fundamento 1.4), razón por la cual corresponde únicamente realizar el cálculo de la gratificación trunca de diciembre de 2015; y estando a que la parte emplazada no ha demostrado su abono, deberá pagar la suma de total de S/. 1,635.00 Nuevos Soles, conforme a la siguiente liquidación, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920.</p> <p>GRATIFICACIONES PERIODO GRATIF. 1, Del 01/07/2015 al 30/09/2015 S/. 1,500.00 TOTAL S/. 1,500.00</p> <p>BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA PERIODO BONIFF. 1, Del 01/07/2015 al 30/09/2015 S/. 1,350.00 TOTAL S/. 1,350.00</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Despido Arbitrario. - La Constitución Política del Estado de 1993 reconoce el artículo 22° el “ Derecho al trabajo”, el cual se encuentra, igualmente, enumerado en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDSC) de las Naciones Unidas y en el Artículo 7° del Protocolo de San Salvador. La concepción del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“ derecho al trabajo” ha sido igualmente, recogida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio del 2012, en la que expresa en su fundamento 12) lo siguiente: “ El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Además de reconocer el “ derecho al trabajo”, nuestra Carta Magna de 1993 tiene una norma específica sobre el despido; así, en su artículo 27°, señala que “ La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esta disposición debe ser interpretado en forma conjunta con el artículo 22° que reconoce el derecho al trabajo; posición que ha sido asumido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio del 2012, en la cual interpretando conjuntamente ambas normas, el Tribunal Constitucional concluye que si bien el artículo 27° no determina la forma de protección específica del trabajador frente al despido arbitrario, concediendo, por tanto, al legislador un margen discrecional para optar entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización), empero “ (...) no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una “ facultad de despido arbitrario hacia el empleador”. Por el contrario, la interpretación concordada de ambas normas lleva a concluir que cuando el artículo 27° remite al legislador el establecer la “ adecuada protección contra el despido arbitrario”, “ (...) este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilita al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional”. Tal núcleo duro-del derecho al trabajo- reside, precisamente, en “ el segundo aspecto del derecho (...). Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido, salvo por justa causa”.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: En materia de despido, la carga de la prueba no sólo se encuentra regulado por el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la cual se precisa que: “ Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, sino también en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 en donde se señala en el artículo 23°, inciso 23.4 que le corresponde al empleador la carga de la prueba de “El estado del vínculo laboral y la causa del despido”.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DÉCIMO CUARTO: Análisis del Caso en concreto. - Que, a efectos de determinar si hubo o no despido arbitrario en el presente caso, es necesario evaluar las pruebas aportadas que obra en autos, en tanto la actora argumenta que con fecha 30 de setiembre de 2015 fue despedida arbitrariamente por el Jefe de Administración y Finanzas “J”.</p> <p>En ese sentido, efectuando una valoración conjunta de los medios probatorios se tiene la constatación policial de fecha 03 de octubre de 2015 que obra a folios 32, donde se aprecia la manifestación de “J” quien señaló “ (...) Srta. “A” no tiene contrato laboral siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015, y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, y su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 Nuevos Soles mensuales, el motivo del fin de la relación laborales por cierre de negocio, quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre de 2015 (...)”.</p> <p>Asimismo, visto el medio probatorio acta de verificación de despido arbitrario de fecha 12 de advierte lo expuesto la apoderada de la parte emplazada “V”, quien declaró ante la autoridad administrativa de trabajo “ (...) el señor “J”, quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio, esta comunicación fue aproximadamente en la quincena de setiembre de 2015, siendo por tanto su último día de prestación de servicios el 30 de setiembre de 2015 (...);” como se advierte, el motivo por el cual la demandada tomó la decisión de que las ejecutivas de venta, incluida la demandante, preste servicios hasta el 30 de setiembre de 2015, obedeció al cierre del negocio, reconocido por el Jefe de Administración y apoderada de la empresa en la constatación policial y diligencia de verificación de despido respectivamente, es decir, la demandada tomó la decisión unilateral de extinguir la relación laboral sin expresión de causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, razón por la cual estando a que se ha determinado que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado, el trabajador solo podía ser despedido por las causas establecidas en el artículo 23° y 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que esta judicatura tiene la plena convicción que la actora fue objeto de un despido arbitrario por parte de su empleador, quien no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece “ El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”,. “ El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mismo y la fecha del cese”, razón por la cual, corresponde el pago de la indemnización correspondiente.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Indemnización por Despido Arbitrario.- El artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula los efectos de la resolución arbitraria del contrato de trabajo indefinido, que corresponde a la naturaleza del contrato de trabajo bajo el cual prestó servicios la demandante, señala lo siguiente: “ La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12)remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.”</p> <p>En el caso de autos, habiéndose determinado que la demandante prestó servicios del 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,000.00, y estando a que se ha determinado que la fue objeto de un despido arbitrario, corresponde efectuar el cálculo de la indemnización, debiendo la demandada en consecuencia pagar a la demandante la suma de S/. 2,525.00 Nuevos Soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, conforme al siguiente detalle:</p> <p>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Remun. Y media por año S/. 4,500.S. Por 06 meses Por 22 días S/. 2,250.00 S/. 275.00 TOTAL S/ 2,525.00</p> <p>DÉCIMO SEXTO: Monto Total: Sumados los extremos amparados, se determina que la parte demandada debe abonar al accionante por concepto de Compensación por Tiempo de Servicio; Vacaciones, Gratificación; e Indemnización por Despido Arbitrario detalladas en la presente resolución, el monto total de S/. 7,630.83 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 NUEVOS SOLES), más los intereses legales respectivos, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>RESUMEN CTS GRATIFICACIONES BONIFICACION EXTRAORDINARIA VACACIONES INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO S/. 1,787.50 S/. 1,500.00 S/. 135.00 S/. 1,683.33 S/. 2,525.00</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>TOTAL S/. 7,630.83</p> <p>DÉCIMO SEPTIMO: Costas y Costos procesales.- Están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial, respectivamente conforme al Artículo 410° y 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; sin embargo, en el presente caso por la cuantía del proceso, la demandante se encuentra exonerado del pago de aranceles judiciales; asimismo, se advierte que ha sido asesorada por abogado particular, por lo que corresponde la condena de costos.</p> <p>Por estas consideraciones y demás que fluyen de autos, administrando justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 138° de la Constitución Política del Perú de 1993.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03

El Cuadro 2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

. Cuadro 3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia										
			1	2	3	4	5	Muy baja [1 - 2]	Baja [3 - 4]	Mediana [5 - 6]	Alta [7- 8]	Muy alta [9-10]						
III. FALLO: Declarando FUNDADA la demanda, interpuesta por “ A” contra “ B” sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS, en consecuencia declaro que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado del 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre de 2015; ORDENO que la demandada cumpla con pagar a la parte accionante la suma de \$/ 7.630.83 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 NUEVOS SOLES), más intereses financieros dejados de percibir por el no depósito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios conforme a los dispuesto en el Decreto Legislativo 650, e intereses legales en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, sin costas, con costos. HÁGASE SABER.	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/ Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejas 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												X					
Aplicación del Principio de Congruencia																		

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X					10
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Fuente: Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03

El Cuadro 3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales

Parte expositiva de la sentencia de segunda	Evidencia Empírica		Parámetros		Calidad de la parte expositiva introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
					1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
					Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
Introducción	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA Expediente N° : 43217-2015-0-1801-JP-LA-03 Demandante : A. Demandado : B. Materia : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Juez : M. Secretaria : N.		1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, mención al juez, jueces, etc.</i> Si cumple. 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple. 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimo; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple. 4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha</i>		X									

	<p>siguientes:</p> <p>i. Que el A Quo no tomó en cuenta, los conceptos desarrollados en su escrito de contestación de demanda, precisa que la condición jurídica de rebelde no implica que la demandada no pueda ejercer su derecho de defensa y menos aún que los conceptos desarrollados en la contestación de demanda no debían ser tomados en cuenta.</p>	<p><i>agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: 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>											10
Postura de las partes	<p>ii. Que, el A Quo, no ha tomado en cuenta, el plazo establecido en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad, que señala expresamente que no es posible interrumpir los plazos de caducidad por pacto entre las partes, con lo cual, con mayor razón, estaría reñido con la naturaleza del instituto de la caducidad, la posibilidad de extender su plazo por simple decisión unilateral del trabajador, es más si fuera el caso de considerarse que los días a computarse son hábiles y no naturales, de la misma manera la accionante habría excedido el plazo de los 30 días para demandar, por lo que su derecho de accionar judicialmente en el extremo de despido arbitrario que reclama ha caducado.</p> <p>iii. Que la actividad que desarrollo para su representada era de manera autónoma, que consistía en el desarrollo de trabajos específicos, precisa que la actora señala que habría girado recibos por honorarios por servicios profesionales, sin embargo, no ha adjuntado recibo alguno que demuestre lo que indica, por lo que no ha podido probar que existía un pago efectivo y regular de S/. 3000.00 Soles, por el contrario, la actora recibía montos variables, en función de cada uno de sus trabajos que realizó.</p> <p>iv. Asimismo, señala que la demandante presenta una serie de correos electrónicos con los que pretende comprobar el horario de trabajo, subordinación, licencias, etc.; sin embargo, dichos correos, al parecer se habría reenviado de un correo a otro, pudiendo ser susceptible de manipulación de la prueba, lo que trae consigo la invalidez del referido medio de prueba, no obstante a ello los referidos medios de prueba han sido admitidos por el juzgador, sin realizarse el mayor análisis sobre ellos.</p> <p>v. Respecto al pago del pago de una indemnización por despido arbitrario, señala que la recurrente afirma haber sido</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>				X							

	<p>víctima de un despido incausado, sin adjuntar medio probatorio que demuestre ello.</p> <p>vi. Finalmente, manifiesta que el juzgador de primera instancia, no ha omitido pronunciamiento sobre las sumas de dinero que la empresa entrega a la demandante como contraprestación de sus servicios son montos brutos y no netos, bajo esa premisa, para el cálculo de los beneficios sociales, se deberá deducir los montos correspondientes a los aportes al sistema previsional, los mismos que de acuerdo a las normas tributarias y previsionales, se encuentran a cargo del trabajador y no del empleador, por lo que al no haberse pronunciado sobre este extremo la sentencia incurre en nulidad insalvable por falta de motivación de los fallos judiciales, consecuentemente todos los extremos de la pretensión deberán ser declarados infundados.</p> <p>Mediante Resolución N° 07, de fecha 20 de marzo del 2017 el A Quo concedió la apelación interpuesta por la demandada, elevándose todo lo actuado a esta Judicatura que se avoco al conocimiento de la causa y mediante Resolución N° 08, de fecha 23 de junio del 2017, programó el desarrollo de la Audiencia de Vista de la Causa para el día 22 de agosto del año en curso, a las 09:00 am, oportunidad en la cual no concurrieron las partes procesales a la audiencia de vista de la causa, conforme se aprecia del acta de incomparecencia que corre a fojas 127 de autos, razón por la cual se procede conforme lo dispuesto en el d) del artículo 33 de la Ley Procesal del Trabajo, se procede a emitir la siguiente sentencia de vista, conforme los términos siguientes:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03

El Cuadro 4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales.

Parte considerativa de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
<p>Motivación de los hechos</p> <p>III.- FUNDAMENTOS: PRIMERO. Consideraciones Previas. -</p> <p>1.1. Según lo señalado en el Artículo III del Título Preliminar el Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia.</p> <p>1.2. De conformidad con el Principio Dispositivo "... el Juez no puede irrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por (...) las partes a través de los recursos que les franquea la ley. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: "El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del Juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. El agravio es la medida de la apelación...".</p> <p>1.3. Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la sentencia recurrida y absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito; asimismo, según lo establecido por el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de la parte, o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de</p>	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17-20]	

	<p>SEGUNDO: De la Excepción de Caducidad:</p> <p>2.1. Conforme lo señalado por la parte demandada en su escrito de apelación, este manifiesta que no se ha tomado en cuenta, el plazo establecido en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad, que señala expresamente que no es posible interrumpir los plazos de caducidad por pacto entre las partes, con lo cual, con mayor razón, estaría reñido con la naturaleza del instituto de la caducidad, la posibilidad de extender su plazo por simple decisión unilateral del trabajador, es más si fuera el caso de considerarse que los días a computarse son hábiles y no naturales, de la misma manera la accionante habría excedido el plazo de los 30 días para demandar, por lo que su derecho de accionar judicialmente en el extremo de despido arbitrario que reclama ha caducado.</p>	<p>la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i>. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X					
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>2.2. Al respecto, se advierte que la parte demandada, no concurrió a la diligencia de Audiencia Única, por lo cual incurrió automáticamente en rebeldía y no dedujo la excepción de caducidad que ahora alega, sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2006° Código Civil de aplicación supletoria a los autos, establece que la caducidad puede ser declarada de oficio o a pedido de parte, por cual ésta Judicatura procederá a analizar lo alegado por la demandada en su escrito de contestación.</p> <p>2.3. El Artículo 36° del decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que el plazo para accionar judicialmente en caso de nulidad de despido, es de 30 días naturales.</p> <p>2.4. En el presente caso, se debe determinar el plazo de caducidad al cual está sujeta la pretensión de la parte demandante, a la luz del análisis desarrollado por la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional. En ese sentido, es conocida la doctrina que dicho Órgano Constitucional Autónomo ha efectuado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo consagrado en el artículo 22° de la Constitución, de acuerdo a sus atribuciones, en las demandas de amparo recaídas en los expedientes N° 1124-2001-AA/TT, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-PA/TC, constituyendo en los dos primeros casos: doctrina jurisprudencial, en virtud de lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y en el último: precedente vinculante de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del código citado.</p> <p>2.5. En la sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC, de fecha 28 de noviembre de 2005, en el fundamento sétimo, el Tribunal</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 ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia quehay nexos, puntos de unión</p>					X					20

<p>Constitucional ha señalado que “(...) los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso E, Exp. N°976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no existía imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda.</p> <p>2.6. Al respecto, en la demanda de amparo interpuesta por E (Exp. 976-2001-AA/TC) en contra de Telefónica del Perú S.A.A. de fecha 13 de marzo de 2003, se desprende que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria. Así, señala en el fundamento diecisiete de su sentencia que “(...) cuando el artículo 27 ° de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una “ protección adecuada”, tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario pueda tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria.”.</p> <p>2.7. El artículo 27° de la Constitución al respecto prescribe: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. De las sentencias antes indicadas y del artículo citado, se desprende que, de acuerdo al Tribunal Constitucional, existen dos formas de protección ante un despido arbitrario, la cual es la restitutoria y la resarcitoria. En consecuencia, de dichos análisis, nos sirve para enfatizar que en la tipología de despidos que hace el Tribunal Constitucional respecto a la existencia de despido nulo, fraudulento, e incausado, es para establecer que, en determinados supuestos de hecho, la protección será de reposición; más dicha tipología no niega que estamos ante un despido arbitrario. Esta conclusión concuerda con lo establecido por el Tribunal Constitucional en el último párrafo de su fundamento 19 de la sentencia recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, en el que señala que: “El Tribunal Constitucional estima que frente al despido arbitrario, en función a sus competencias y responsabilidades, le cabe determinar la existencia o inexistencia de</p>	<p><i>que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad (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>respeto al orden constitucional. Y en esa perspectiva –ya sea por defecto de las normas infra constitucionales o por las conductas de los sujetos de una relación laboral-, si se ha producido el respeto o la afectación de los derechos fundamentales allí consagrados”. (Énfasis agregado por el suscrito).</p> <p>2.8. De lo antes expuesto se desprende que la tipología de los despidos desarrollados por el Tribunal Constitucional, a efecto de establecer una forma de protección distinta, resultan ser el contenido del despido arbitrario, pues como se ha señalado el despido fraudulento, incausado, o nulo, por violar algún derecho constitucional, devienen del despido arbitrario, en consecuencia, el plazo de caducidad viene hacer el establecido mediante el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala que “ El plazo para accionar judicialmente en los casos de Nulidad de despido, Despido Arbitrario y Hostilidad caduca a los 30 días naturales de producido el hecho”. Más aún, en este mismo sentido se ha acordado en el Pleno Nacional Laboral del Año Judicial 2012.</p> <p>2.9. De otro lado, el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01 -96-TR desarrolla las causales de suspensión del plazo de caducidad, considerando, dentro de otros, la falta de funcionamiento del Poder Judicial. A su vez, el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que hay falta de funcionamiento de ese Poder del Estado los días sábados, domingos, feriados no laborables, por inicio del año judicial y los de duelo nacional. Por tanto, de ello se concluye que para efectos del cómputo de los 30 días que prevé el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR deben considerarse únicamente los días hábiles judiciales. Criterio este que incluso ha sido asumido como Acuerdo N° 01-99 en el Pleno Jurisdiccional Laboral del Año Judicial 1999, cuya observancia es obligatoria para los Magistrados por disposición de la Resolución Administrativa N° 005-99-SCS/CSJR del 15 de setiembre de 1999 expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.</p> <p>2.10. Asimismo, a efecto del cómputo del plazo de caducidad, se debe tener en cuenta que el artículo 28° del Decreto Legislativo N° 910, señala que el plazo de caducidad se suspende con el inicio del procedimiento de conciliación que se inicia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y continúa computándose el plazo cuando este procedimiento culmina, en ese sentido se evidencia que el caso la parte demandante presento su solicitud de conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el 14 de Octubre del 2015, conforme se advierte Solicitud de conciliación administrativa que obra en autos a fojas 39 de autos y este procedimiento concluyó el 09 de noviembre del 2015, conforme se corrobora de la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Constancia de Asistencia a conciliar sin acuerdo de partes que obra en autos a fojas 38, en ese sentido se evidencia que desde el 14 de octubre al 09 de noviembre del 2015, se suspendió el proceso de caducidad en el presente proceso, reiniciándose a partir de 10 de noviembre del 2015, motivo por el cual habiéndose presentado la demanda el 23 de noviembre del 2015, se advierte que esta fue presentada dentro de los 30 días hábiles que establece la norma, motivo por el cual lo alegado por la parte demandada debe desestimarse.</p> <p>TERCERO: Valoración de los Medios Probatorios:</p> <p>3.1. El derecho a la prueba, según se ha establecido en la sentencia recaída en el Exp. N° 010-2002-AI/TC, forma parte de manera implícita del derecho a la tutela procesal efectiva; ello en la medida en que los justiciables están facultados para presentar todos los medios probatorios pertinentes, a fin de que puedan crear en el órgano jurisdiccional la convención necesaria de que sus argumentos planteados son correctos. En tal sentido ; este Tribunal ha delimitado el contenido del derecho a la prueba en los siguientes términos: “(...) Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin del darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado.” (Exp. N° 6712-2005-HC/TC, fundamento 15).</p> <p>3.2. Habiendo presentado la parte demandante medios probatorios tales como correos electrónicos, recibos por honorarios, constatación policial, acta de verificación de despido arbitrario, constancia de asistencia a conciliar sin acuerdo de partes y el procedimiento de conciliación administrativa que contiene la solicitud de audiencia de conciliación y el consolidado de pago de beneficios sociales, de lo antes señalado se verifica que las pruebas presentadas se encuentran relacionadas con los hechos que configuran su pretensión, causando certeza de lo demandado, habiéndose acreditado con estos medios de prueba la relación laboral de la demandante, debiéndose precisar que ninguno de éstos medios de prueba ha sido cuestionados por la parte demandada, de conformidad con el artículo 46° de la Ley N° 29497, que establece que éstas deben ser propuestas luego que se conozca los medios de prueba admitidos, es decir, oportunidad en que la parte demandada, no dedujo ninguna cuestión probatoria, toda vez que no asistió a la audiencia única, debido a si</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>situación de rebeldía automática.</p> <p>3.3. Que si bien, la parte demanda señala en sus argumentos de su escrito de apelación que el Juzgador de Primera Instancia no ha tenido en cuenta los conceptos desarrollados en su escrito de contestación de demanda, al respecto debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 23° numeral 23.1 de la Ley N° 29497 que establece que la carga de 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 disponga otras adicionales. Asimismo el numeral 23.2 señala que acredita la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, en ese sentido era responsabilidad de la parte demandada contradecir y acreditar que no existió la prestación personal en el presente caso, por otro lado, se advierte del escrito de contestación de demandada, que la emplazada no presentó ningún medio de prueba, que pudiera ser incorporado al presente proceso, por la cual se evidencia que los argumentos señalados por la parte demandada no resultan válidos, más aún si se evidencia que el presente proceso no se ha vulnerado el derecho de defensa de la emplazada, ni el debido proceso.</p> <p>CUARTO: El Contrato de Trabajo. -</p> <p>4.1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “ Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación, por lo que en el presente caso debe procederse a verificar la concurrencia o no de dichos elementos a fin de determinar la existencia o no de una relación laboral entre las partes, ya que mediante la sentencia apelada sea reconocido la relación laboral entre las partes.</p> <p>4.2. En el presente caso, se encuentra acreditado con la Constatación Policial de fecha 03 de octubre de 2015, que obra en autos a fojas 32, del cual se advierte que la autoridad policial se entrevistó con la señora “D” quien se identificó como Supervisora de ventas, quien manifestó que el señor “J” era la persona encargada de la empresa, comunicando vía</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>telefónica al efectivo con la oficina para las declaraciones, y entrevistó a “ J”, quien señaló “(...) la Srta. “ A” no tiene contrato laboral, siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015 y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, motivo del fin de la relación laboral es por cierre de negocio quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre 2015, horario de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, Jefe Inmediato Sra. “D” (...); con lo que se evidencia que la propia demandada corrobora lo alegado por la parte demandante en su escrito de demanda, reconociendo que la actora ingreso a prestar servicios el 09 de marzo del 2015 y cesó el 30 de setiembre de 2015, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,000.00 nuevos soles, y tenía como Jefe inmediato a la Sra. “D”.</p> <p>4.3. Asimismo, del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, de fecha 12 de octubre de 2015, que obra en autos a fojas 33 a 37, donde se advierte que la apoderada de la parte emplazada “ V”, declaró ante la autoridad administrativa de trabajo que “(...) el señor “ J” quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio (...)”, como se advierte, no sólo el Jefe de Administración de la empresa demandada reconoció el carácter subordinado en la prestación del servicio a través de la contestación policial, sino también la apoderada ante el Ministerio de Trabajo reconoció que la demandante se desempeñaba como ejecutiva de ventas, reconociendo también, al igual que el Jefe de Administración, que la señora “ D” era la supervisora del personal ejecutivo, declaración que también corrobora lo señalado por “ J” ante la Autoridad Policial, quien manifiesta que el fin de la relación laboral se da por cierre del negocio y que se comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre de 2015.</p> <p>4.4. En ese sentido, queda acreditado la existencia de una relación laboral entre las partes procesales, máxime si la demandada negado, nicuestionado los referidos medios de prueba, esta Judicatura concluye que en el presente caso, queda acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes procesales desde el 09 de marzo al 30 de setiembre del 2015, de conformidad con el artículo 4° del D.S. 003-97-TR que aprueba el TUO del D. Leg 728, “ Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que establece “ En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la demandada se encontró en la obligación de cumplir con sus obligaciones laborales a favor de la actora, ello respecto al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pago de los beneficios laborales que la ley otorga a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso de la demandante, situación que no ha sido acreditada en el presente caso, motivo por el cual no resulta amparable los argumentos señalados por la parte demandada en el presente escrito de apelación de sentencia.</p> <p>QUINTO: De las Deducciones a efectuarse por la demandada:</p> <p>5.1. De conformidad con lo señalado en la Resolución Administrativa N° 05-99-SCS/CSJR, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia declaró el carácter obligatorio de los acuerdos del Pleno Jurisdiccional de 1999, el mismo que en su Acuerdo N° 08 -99 se estableció que los Juzgados de Trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del Impuesto a la Renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones ordenados a pagar a favor del trabajador, pues la responsabilidad de establecer los montos de la retención corresponde al empleador.</p> <p>5.2. Sin perjuicio a lo señalado, habiéndose establecido la obligación del pago de beneficios sociales en la presente sentencia, corresponde a la demandada empleadora, efectuar las deducciones a las que esté obligada y por los importes fijados expresamente por las leyes o normas pertinentes, cuyo pago debe ser acreditado con los documentos idóneos pertinentes en ejecución de sentencia.</p> <p>5.3. Siendo así advirtiéndose que las conclusiones arribadas por el A Quo son compartidas por esta Judicatura y que los argumentos de la demandada señalados en su escrito de apelación no resultan válidos para revocar la sentencia venida en grado, ésta debe ser confirmada en su integridad.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03

El Cuadro 5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 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	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia							
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]			
Aplicación del Principio de Congruencia III.-FALLO: Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Juez del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima;	<p align="center">Evidencia empírica</p>	<p align="center">Parámetros</p> <p>1. El pronunciamiento evidenciará resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</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. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegure no anular, o perder de vista que su objetivo es que el receptor</p>	X												

Descripción de la decisión	demandada realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley.	cumple.													
	2. DEVUELVA todo lo actuado al Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima, con la debida nota de atención. 3. NOTIFIQUESE conforme a ley.	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. 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 asegure de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple						X							

10

Fuente: Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03

El Cuadro 6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

5.2. Resultados generales

Cuadro 7: calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales, Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03. Tercer Juzgado de Paz Letrado laboral de Lima

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

	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[13 - 16]	Alta					40
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Median a					
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
							[1 - 4]		Muy baja						
	Parte resolutiva		1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
		Aplicación del Principio de congruencia					X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Cuadros 1, 2 y 3 de la presente investigación.

El cuadro 7 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03. 12° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima

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

	considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[9 - 12]	Mediana					40
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Cuadros 4, 5 y 6 de la presente investigación.

El cuadro 8 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

5.3. Análisis de los resultados

El análisis del cotejo al que fue sometida la variable, en la presente investigación, muestra que, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta respectivamente, porque numéricamente los valores que los parámetros exigían para su análisis fueron relativamente suficientes y que la calidad de la sentencia de segunda instancia en sus tres dimensiones expositiva, considerativa y resolutive también arrojaron los rangos de muy alto, muy alto y muy alto. Por lo tanto, se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el pago de beneficios sociales en el Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA- 03, del Distrito Judicial de Lima, fue de rango muy alto para ambas porque en su redacción se respetaron los aspectos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en materia laboral. (Ver cuadros 7 y 8)

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; La sentencia fue emitida por el 3°JPL Laboral del Distrito Judicial de Lima. Asimismo, su calidad se determinó como resultado de la operacionalización de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta.

Respecto al cotejo de la sentencia de primera instancia, en términos numéricos se consideraron 30 indicadores de calidad, distribuidos a razón de 10 por cada parte de la sentencia, esto para la parte expositiva, considerativa y resolutive, asignándoles peso de uno para los que correspondieron a la parte expositiva y resolutive, siendo el doble para la parte considerativa, conforme se verifica en los cuadros 1, 2 y 3. Respecto de ello podemos colegir que, el extinto Concejo Nacional de la Magistratura (CNM), aún dentro de su rol supervisor del trabajo que realizan los jueces y fiscales del país, dejó como precedente vinculante administrativo, la Resolución 120-2014 (Caso Villasis Rojas), en el cual prescribe que el hecho de motivar y fundamentar adecuadamente las resoluciones significa una garantía de calidad en la aplicación del debido proceso, porque asegura uno de los requisitos materia les que eleva la calidad de las resoluciones y asegura la validez de su contenido.

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta, porque se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, y alta, respectivamente. (Cuadro 1). La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta, debido a que se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Asimismo, la calidad de postura de las partes también fue de rango alta, debido a que se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y, la claridad.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta, porque se determinó en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alto y muy alto (Cuadro 2). Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian n aplicación de las reglas de la sana crítica; las máximas de la experiencia y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos; las normas que justifican la decisión y la claridad. Este análisis responde al resultado de operaciones lógicas, lo que significa reconocer que existen métodos específicos del raciocinio para la toma de decisiones; por tanto, los hechos y juicios legales expresados en la sentencia deben obedecer a una serie de reglas lógicas comprendidas en la ley para que puedan ser controladas. La racionalidad de la decisión y sus correspondientes motivos. La ley se ha convertido en un modelo de racionalidad de la sentencia. (Colomer, 2003).

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta, porque se determinó basado en los resultados de la calidad de la aplicación de congruencia, y de la descripción de la decisión, que fueron ambas de calidad muy alta (Cuadro 3). En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las

pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; las razones que evidencian correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa y la claridad. Este análisis calza con lo descrito por (Rioja, 2017), quien señaló que “La congruencia viene a constituir la conformidad entre la sentencia y la pretensión acuñada en la demanda de las partes en los actos postulatorios” (p. 196). Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el pronunciamiento que evidencia mención expresa y clara de la exoneración y la claridad.

Respecto de la sentencia de segunda instancia:

De manera similar al de la sentencia en primera instancia, en términos numéricos se consideraron 30 indicadores de calidad, distribuidos a razón de 10 por cada parte de la sentencia, esto para la parte expositiva, considerativa y resolutive, asignándoles peso de uno para los que correspondieron a la parte expositiva y resolutive, siendo el doble para la parte considerativa. (Ver cuadros 4; 5 y 6). Se debe tener presente que, la normativa sostiene que dentro de los alcances del artículo 31 de la Ley 29497, el contenido de las sentencias deberá respetar las consideraciones mínimas que justifique la decisión adoptada por el tribunal, luego se forma supletoria se incorpora los aspectos normativos del código procesal en materia civil.

Esta sentencia fue procesada por el Juez del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, el cual según lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, redactó la Resolución N° 09 de fecha 29 de agosto del 2017, sentenció este proceso dando término a la controversia legal.

4. Se analizó la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia determinando ser de muy alta calidad. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta, respectivamente (Cuadro 4). En la introducción, se encontró los 5 parámetros previstos: la claridad; el encabezamiento; el asunto; la individualización de las

partes, y aspectos del proceso. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación; que evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante, evidencia el objeto de la impugnación y la claridad. Es en ese orden de ideas que la citada resolución, trae a colación una serie de argumentos que describen una adecuada introducción, lenguaje complejo, no uso de tecnicismos, entre otros argumentos que colaboran en la exposición de la sentencia de segunda instancia, sin embargo, esta apreciación no significa que se otorgue el mismo rango de calidad a la administración de justicia, porque la misma mostró una puerta abierta para las impugnaciones, precisamente por la falta de una adecuada y suficiente motivación.

5. De la interpretación de los ítems en la parte considerativa de la misma sentencia se enfatiza ser de muy alta calidad. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Con estas apreciaciones debemos de puntualizar que, las explicaciones y fundamentos jurídicos atendieron a las prescripciones constitucionales y legales, así como de la doctrina y la jurisprudencia. “El análisis normativo mencionó que en esta parte el juez describió sus apreciaciones jurídicas que antes fueron valoradas y razonadas en función de las garantías del debido proceso, lo que finalmente asegurará la definición a la controversia”. (Amag, 2015)

6. Del análisis de la parte resolutive que fue de alta calidad. En cuanto al, principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa y la claridad. Finalmente, en la

descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración) y la claridad. Esta sección fue importante por su redacción que guardó relación con los dos subdimensiones anteriores. La información incluida en esta sección fue lo suficientemente detallada para que el lector posea claridad del lenguaje que adoptan las principales decisiones. Zavala (2015)

VI CONCLUSIONES

Como conclusión general, se llegó a determinar que la calidad de sentencias en el pago de beneficios sociales y otros que se mostró en la unidad de análisis, obtuvo una calificación de muy alta calidad, esto debido a que las dimensiones de la variable en estudio, también obtuvieron el rango de calidad muy alto para las tres dimensiones, es decir, para la parte expositiva, para la parte considerativa y para la parte resolutive.

A. Respecto a la sentencia de primera instancia

Su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio, porque:

1°. Para la dimensión de la parte expositiva. Los indicadores planteados en el cotejo de los subdimensiones (introducción y postura de las partes), fueron aprobadas con un rango muy alto, debido a que respetaron de forma discrecional las prescripciones de la norma para el desarrollo de las sentencias en el proceso civil (artículo 122° C.P.C.)

2°. Para la dimensión de la parte considerativa. El cotejo valorativo de los subdimensiones de motivación de los hechos y la motivación del derecho, mostraron indicadores que correspondieron a lo prescrito en la normativa laboral vigente (Artículo 31 de la Ley 29497), por ello se le asignó una valoración de rango muy alta.

3°. Para la dimensión de la parte resolutive. Los resultados de la valoración numérica que se le asignaron a las subdimensiones (aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión), fue de rango alta, porque el texto de su interpretación se ciñó a lo descrito en los numerales 4,5,6 y 7 del artículo 122° del código procesal civil.

B. Respecto a la sentencia de segunda instancia

Su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio, los mismos que pasamos a detallar:

4°. Para la dimensión de la parte expositiva. Los indicadores planteados en la valoración numérica de los subdimensiones (introducción y postura de las partes), fue de rango muy alta, porque el texto del mecanismo de impugnación subida en grado para la revisión de la Sala, consideró señalar aspectos del proceso, el objeto de la impugnación y los fundamentos de agravios de la sentencia condenatoria de la primera instancia.

5°. Para la dimensión de la parte considerativa. El cotejo valorativo de los subdimensiones de motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque el juzgador tuvo cuidado en delinear cada razón que la norma orienta para su cabal entendimiento. (Dichas prescripciones se observan dentro del numeral 3 del artículo 122° CPC)

6°. Para la dimensión de la parte resolutive. Los resultados de la valoración numérica que se le asignaron a las subdimensiones (aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión), fue de rango muy alta. Esto debido a que la correspondencia del pronunciamiento que el juzgador emitió, evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, además el texto de su determinación se hizo de forma clara y expresa, para ser entendido sin necesidad de conocer los tecnicismos jurídicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica.
- Álvarez, A. (2017). Teoría general del proceso. En: <https://manuelriera.files.wordpress.com/2010/11/leccion-7- la-pretensión-procesal.pdf>.
- AMAG. (2015). Lineamientos para la elaboración de Sentencias. En http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_pen_proce_penal/razona_jurid_pen/capituloV.pdf
- Anacleto, G. (2015). Manual del derecho del Trabajo: Derecho Individual, derecho Colectivo y Derecho procesal del trabajo con aplicación de la nueva Ley procesal N° 29497. (1ra. ed.). Lima: GRIJLEY
- Arce, E. (2006) Los Principios En El Derecho Procesal Del Trabajo Peruano. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/168169/Elmer%20Arce%20Ortiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arce, E. (s.f.) La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_30/doc_boletin_30_01.pdf
- Barragán, J.; Camargo, L.; Chavarro, D.; Quiroga, A.; Rojas, L. y Suárez, D. (2019) Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrientos, I. (2017). Principios del derecho procesal civil. SlideShare. En <https://es.slideshare.net/ivvethbarrientos/principios-del-derecho-procesal-civil>
- Bejarano, M. (2018). La administración de justicia en la Corte Superior de Lima Norte 2016-2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14721>
- Bernuy, O. (2013). Actualidad Empresarial N° 279, Intermediación Laboral: Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, Segunda quincena de mayo 2013

Boza, G. (2014). "Surgimiento, evolución y consolidación del trabajo". En Themis, Revista de Derecho. Nº 65, 2014, p. 14.

Burgos, J. (2013). El rol protagónico del juez laboral en las instituciones más destacadas de la ley n° 29497, nueva ley procesal del trabajo. Artículo jurídico, <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/df9fc3004630ed888977fdca390e0080/PONENCIA-DR-JOSE-MARTIN-BURGOS-ZA VALETA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=df9fc3004630ed888977fdca390e0080>

Calderón, A. (2011). El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral. Lima: San Marcos.

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

Cárdenas, C. (2017) Los medios impugnatorios y las modificaciones del régimen de casación. Revista Derecho y Cambio Social. https://www.derechoycambiosocial.com/revista047/LOS_MEDIOS_IMPUGNATORIOS.pdf

Caridad, A. (2017). Principios de la prueba derecho probatorio. <https://es.slideshare.net/AndreaCF/principios-de-la-prueba-derecho-probatorio>

Carrión, J. Tratado de Derecho Procesal Civil. Lima, 2007. Grijley. p. 504.

Casación 14285-2015, Lima

Casación Nro. 2660-2006 / Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 01-04-2008, págs. 21917-21918

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

Castillo, J. (2013) Extinción del contrato de trabajo, liquidación de beneficios sociales y remunerativos. En Gaceta Jurídica. https://www.academia.edu/36776985/_Extinci%C3%B3n_del_contrato_de_trabajo_liquidaci%C3%B3n_de_beneficios_sociales

- Castillo, L. (2010). Derecho Probatorio. Recuperado el 28 de noviembre de 2015, de Derecho Probatorio: <http://derechoprobatorio2.blogspot.pe/2010/05/objeto-de-la-prueba.html>
- Cavero, C. (2017) La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país. Tesis de maestría presentada en la UIGV. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1997/MAESTR_ADMIN_JUSTICIA_CARMEN%20JACOBA%20CAVERO%20LEVANO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. Edic.). Arequipa: *Nuevo Mundo Investigadores & Consultores*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chanamé, J. (2020) La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos. <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
- Chanamé, R. (2012). Comentarios a la Constitución. En R. Chanamé, Comentarios a la Constitución. Lima: Jurista Editores.
- Coca, J. (2021) Medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. <https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-reposicion-apelacion-casacion-queja-código-procesal-civil/>
- Código Procesal Civil, D. Leg. N° 768 (1993). Lima: Jurista Editores E.I.R.L. Ed.). Lima: GRILEY
- Cojal, G. (2020) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios en el expediente N° 10363-2014-0-1801-JR-LA-13, del distrito judicial de lima – lima, 2020. Tesis presentada en la Uladech para obtención de grado de abogado. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19117>
- Colomer, I. (2003). La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cristaldo, J. “Tratado de la estabilidad laboral”, Ed. FIDES, Asunción, 2009.
- Decreto Supremo N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”

- Del Bosch, M. (2018) ¿Qué es la motivación de la resolución judicial? Artículo digital. <http://milansabogados.com/que-es-la-motivacion-de-la-resolucion-judicial>
- Derecho laboral En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/derecho-laboral/> Consultado: 11 de octubre de 2021
- Dueñas Vallejo, A. (2017). Metodología de la Investigación Científica. Ayacucho: Imprenta Multiservicios Publigráf
- Echandía, D. (2017) Teoría general de la Prueba Judicial, Colombia. Lima, Perú: Palestra.
- Enciclopedia Jurídica (2020) Definición de doctrina. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/doctrina/doctrina.htm>
- Ermida, O. “Políticas Laborales después del neoliberalismo”. En: Temas centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y ARA Editores. 2009. pp. 115-117.
- Expediente N° 43217-2015--0-1801-JP-LA-03, 3° JPL Laboral de Lima.
- Expediente N° 7022-2006-PA/TC
- Fernández de la Rosa, J. (2016) El Proceso Abreviado Laboral Y La Vulneración Al Principio De Socialización En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo Del Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34508>
- Gaceta Jurídica 2014 Informe La Justicia en el Perú. Cinco Grandes problemas. Documento preliminar 2014-2015. Recuperado en: <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LAJUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>
- Gaceta Laboral (2018) El sueldo mínimo en el Perú y en otros países de Latinoamérica. <http://gacetalaboral.com/el-sueldo-minimo-en-el-peru-y-en-otros-paises-de-latinoamerica/>
- García, A.; De Lama, M. y Quiroz, L. (2016). Manual de contratación laboral. <https://isbn.cloud/9786123113186/manual-de-contratacion-laboral/>
- Gimeno, V. (2015). Derecho Procesal Civil. 2ª ed. Editores Castillo de Luna. Madrid. España

- Guerrero, A. (2018) Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017. Tesis de posgrado UCV.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=S%C3%A1nchez%20\(2001\)%20la%20calidad%20de,los%20miembros%20de%20un%20tribunal.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=S%C3%A1nchez%20(2001)%20la%20calidad%20de,los%20miembros%20de%20un%20tribunal.)
- Gutiérrez, B., Larena, B., Monje, B., & Blanco, L. (14 de diciembre de 2018). La sentencia. Obtenido de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es>: <https://libros-revistasderecho.vlex.es/vid/sentencia-39108912>
- Hernández, S. (2013). Población y muestra. Universidad Hidalgo https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf
- Hernández, R. Fernández C., Baptista, L. (2010). Metodología de La Investigación (8a. Ed). Perú: McGraw-Hill. Pág (26-37)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Hinostroza, A. (2012). Derecho Procesal Civil. Proceso de Conocimiento. T. VII. Lima: Jurista Editores
- Huamán, L. (2015) La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo
- Huamaní, J. (2017) La argumentación jurídica y los medios probatorios en el juicio oral en el distrito de Ventanilla – 2016. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13470>.
- Iberley (2014). Regulación del objeto y clasificación de las pruebas en el proceso civil <https://www.iberley.es/temas/regulacion-objeto-clasificacion-pruebas-proceso-civil-52211>
- Iberley (2017). Regulación del objeto y clasificación de las pruebas en el proceso civil <https://www.iberley.es/temas/regulacion-objeto-clasificacion-pruebas-proceso-civil-52211>
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

- Uriarte, J. Para: Caracteristicas.co. Última edición: 10 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/trabajo/>. Consultado: 11 de octubre de 2021.
- Lavi, C. (2016) El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1124>
- Ledesma, M. (2008). Comentarios al Código Procesal civil. Análisis artículo por artículo. Lima: Gaceta Jurídica.
- 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
- Ley N° 29497. Nueva Ley procesal del trabajo.
- Linde, E. (2015). La Administración de Justicia en España: las claves de su crisis. Texto: <https://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-Espana-las-claves-de-su-crisis>
- Marka (2019) Metodología de la investigación. ¿Qué es la operacionalización de la variable? <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/07/que-es-la-operacionalizacion-de-variables/>
- Mazariegos, J. (2008) Vicios De La Sentencia Y Motivos Absolutos De Anulación Formal Como Procedencia Del Recurso De Apelación Especial En El Proceso Penal Guatemalteco. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7273.pdf
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Molas, Laura (2018) 6 variables más valoradas por los empleados. Portal web. <https://www.equiposytalento.com/tribunas/talent-search-people/6-variables-mas-valoradas-por-los-empleados>
- Montoya, L. (2019) Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Boletín Informativo Laboral, N° 92. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

- 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
- Navarro, L. (2015) Desarrollo de la jurisdicción especial y formal en el marco del pluralismo jurídico. Universidad del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2379/Navarro_Churata_Liz_Yenny.pdf?sequence=1
- Neves, J. (2016). Introducción al Derecho de Trabajo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2007) Introducción al Derecho Del Trabajo. <https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pacheco, L. (2020). Las Fuentes del Derecho del Trabajo, en Revista de Derecho. Vol. 21, pp. 11-39
- Pérez, J. y Gardey, A. Publicado: 2009. Actualizado: 2021. Definición de parámetro (<https://definicion.de/parametro/>) <https://definicion.de/parametro/>
- Pla, M. “Los principios del derecho del trabajo”, 2da. Edición, Reimpresión, Depalma, 1990.
- Prado, V. (2017). Debemos superar la mala imagen. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8a7bbf00467c25e0b8a4fb5d3cd1c288/27_debemos+superar+la+mala+imagen.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8a7bbf00467c25e0b8a4fb5d3cd1c288
- Quisbert, E. Apuntes De Derecho Procesal Civil Boliviano, Sucre, Bolivia: USFX, 2010, ermoquisbert.tripod.com/dpc.pdf
- RAE (2017) Diccionario de la lengua española Recopilada de <https://dle.rae.es/parametro>
- Resolución 120-2014-PCNM. Precedente-motivación-sentencias judiciales; <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Precedente-motivaci%C3%B3n-120-2014-pcnm-caso-Villasis-LP.pdf>

- Rioja, A. (2016): Compendio de derecho procesal Civil. ADRUS, p. 378.
- Rioja, A. (2014): Derecho Procesal Civil. Teoría general. Doctrina y jurisprudencia. Editorial Adrus.
- Rioja, A. (2009) Fijación de los puntos controvertidos. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>
- Rioja, A. (2017). El derecho probatorio en el sistema procesal peruano. Recuperado de: <http://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>
- Rosas, H. (2015) Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5865>
- Rubio, M. (2009). El Sistema jurídico: Introducción al derecho. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rueda Fernández, S. C. (2012). Las Garantías Del Proceso Civil en el Contexto del Estado Constitucional de Derecho. Lima: Universidad de Derecho San Martín de Porres.
- Rueda, P. (2009). Artículo, “El Acceso A La Administración De Justicia en el Perú: Problema de Género”. https://derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/paulino_rueda/acceso_administracion.pdf
- Salinas, R. (2015). Valoración de la Prueba. https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3761_05valoracionprueba.pdf
- Sánchez, H. (2020) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, expediente N° 00258-2016-0-0201-JR-LA01, del distrito judicial de Ancash – Huaraz, 2020. Tesis de pregrado presentado en Uladech. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16705>
- Sánchez, L. (2020) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00001-2015-0-2402-JR-LA-01 distrito judicial de Ucayali, 2018. Tesis de grado presentado para Uladech, <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/19129>

- Sánchez Tuñoque, F. (2019) Los principios del proceso laboral peruano. Artículo jurídico, <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>
- Sánchez, F. (2016). La investigación científica aplicada al derecho. Lima: Ediciones Normas Jurídicas SAC.
- Sandoval, E. (2020) Vulneración del derecho laboral por incumplimiento de disposición y normas laborales analizado en el Exp. N° 00809-2010-0-1505-JR-LA01. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2121/TSP-SANDOVAL%20SANDOVAL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Soberanes, J. (2016) La administración superior de justicia en la Nueva España. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/1462>
- Soltau, S. (2013) La rebeldía en la nueva ley procesal del trabajo: análisis de dos supuestos polémicos. <https://ius360.com/la-rebeldia-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-analisis-de-dos-supuestos-polemicos/>
- Sosa, A. (2006) El despido: la reversión de la carga probatoria. México, 2006, Revista Latinoamericana de Derecho Social.
- Suasnabar, L. (2016) La reforma procesal de la justicia laboral en el Perú: análisis de las sentencias emitidas en los procesos de pagos de beneficios sociales en la Corte Superior de Justicia de Junín en el periodo 2016. Tesis de post grado presentado en la PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14852>
- Sullcaray, S. (2013). Metodología de la Investigación. Lima: Universidad Continental. <https://es.calameo.com/books/003354746e3e5bbd5112f>
- Tapullima, D. (2017) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago del concepto de productividad, en el expediente N°2015- 015843-0-1706-jp-la-01, del distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2017; Tesis de grado presentado en Uladech, http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2083/PROCESO_ABREVIADO_TAPULLIMA_PASHANASI_DORIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Toledo, O. La Oralidad en el Proceso Laboral -LEY 29497- Profesor de la Academia de la Magistratura-Profesor de la Universidad de San Martín de Porres.
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2059_2_2la_oralidad_en_el_proceso_laboral.pdf
- Torres, A. (2013) Jurisprudencia. Cuadernos Parlamentarios.
https://www.congreso.gob.pe/Docs/participacion/museo/files/museo/libros/numero_8.pdf
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2010), Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis Normativo, Gaceta Jurídica, Lima. 71.
- Toyama, J. (2001) Protección, Privilegio, Tiempo, Forma y pago de los Beneficios Sociales.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16820>
- Toyama, J. (2011) La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175>
- Toyama, J. (2012). Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Toyama, J. (2017). Problemática de los Contratos de Trabajo Modal. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Tuesta, N. (2020) Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales expediente N° 00190-2015-0-2402-JR-LA-01 distrito judicial de Ucayali, 2020. Tesis de pregrado presentado en Uladech,
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18195/CALIDAD_MOTIVACION_TUESTA_ARO_NIL_BARRY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad de Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México.
http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Uprimny, R. (2017) La justicia colombiana en la encrucijada.
https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_50.pdf

Uriarte, J. (2020) Características del trabajo. Última edición: 10 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/trabajo/>. Consultado: 24 de junio de 2021. Fuente: <https://www.caracteristicas.co/trabajo/#ixzz6ykhHbbAT>

Valderrama, S. (2017). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

Vilcahuaman, D. (2019). Tesis “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del distrito judicial de Junín – Lima, 2019”.

Vogt, I. (2015) Partes o sujetos del proceso. <https://es.slideshare.net/ivethvogt11/partes-o-sujetos-del-proceso>

Zavala, M. (junio de 2015). Manual para la elaboración de sentencias. <http://portales.te.gob.mx/salas/sites/default/files/estante/Manual%20de%20sentencias%20TEPFJ%20Sala%20Monterrey.pdf>

**A
N
E
X
O**

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad

Yo, ELIANA MILUSKA CORRALES ROSALES con DNI N° 40240859, egresada de la Carrera profesional de Derecho de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, para la elaboración y sustentación del trabajo de investigación titulado: **“CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA. 2021”**, el cual consta de un total de 183 páginas, en las que incluye un total de 48 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Así mismo garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, redacción u otros, lo cual es de mi entera responsabilidad. Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 18%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.



Eliana Miluska Corrales Rosales
DNI N° 40240859

Anexo 2. Ficha técnica

Nombre original del instrumento	Lista de cotejo o lista de parámetros.
Autor y año	Es original de la ULADECH – creado por la docente investigadora: Dione Muñoz Rosas – 2012 – 2.
Objetivo del instrumento	Identificar los indicadores de calidad.
Usuarios	Estudiantes de pre grado ULADECH.
Forma de Administración o Modo de aplicación	Contrastando – Lista de Cotejo versus Contenido de la Sentencia.
Validez	ULADECH - Documento interno
Confiabilidad	Mediante juicio de expertos – las evidencias son internas de la ULADECH.

Anexo 3. Diapositivas para sustentación

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**
“BENEDICTO XVI”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA. 2021

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA
Bach. Eliana Miluska Corrales Rosales

ASESORA
Dra. Edita Mercedes Gurreonero Luján

Trujillo – Perú
2021



INTRODUCCIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: "Administración de justicia en el Perú"

Sánchez
(2020)

"la administración de justicia, en los últimos tiempos no está siendo óptima, por los grandes problemas de corrupción, déficit en la fundamentación de las sentencias, sin tener en cuenta el ordenamiento jurídico y respetando los límites establecidos" (p. 77)

Por estas razones se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima?

OBJETIVOS

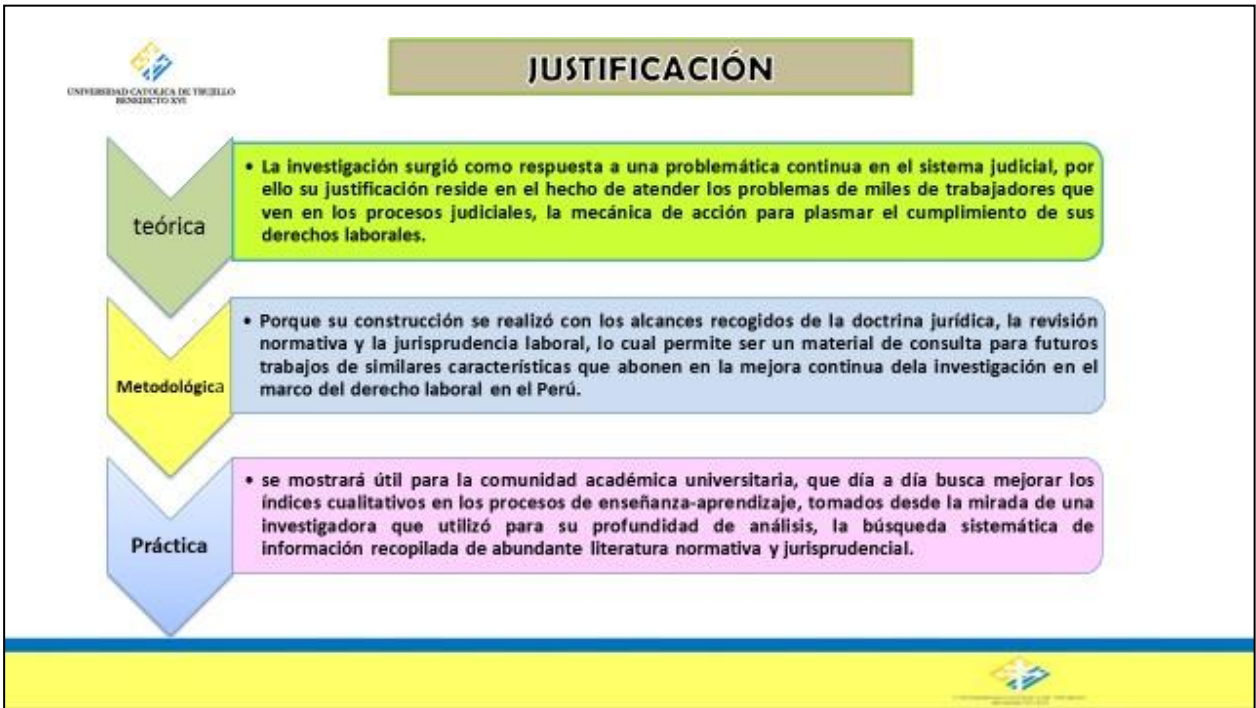
OBJETIVO GENERAL

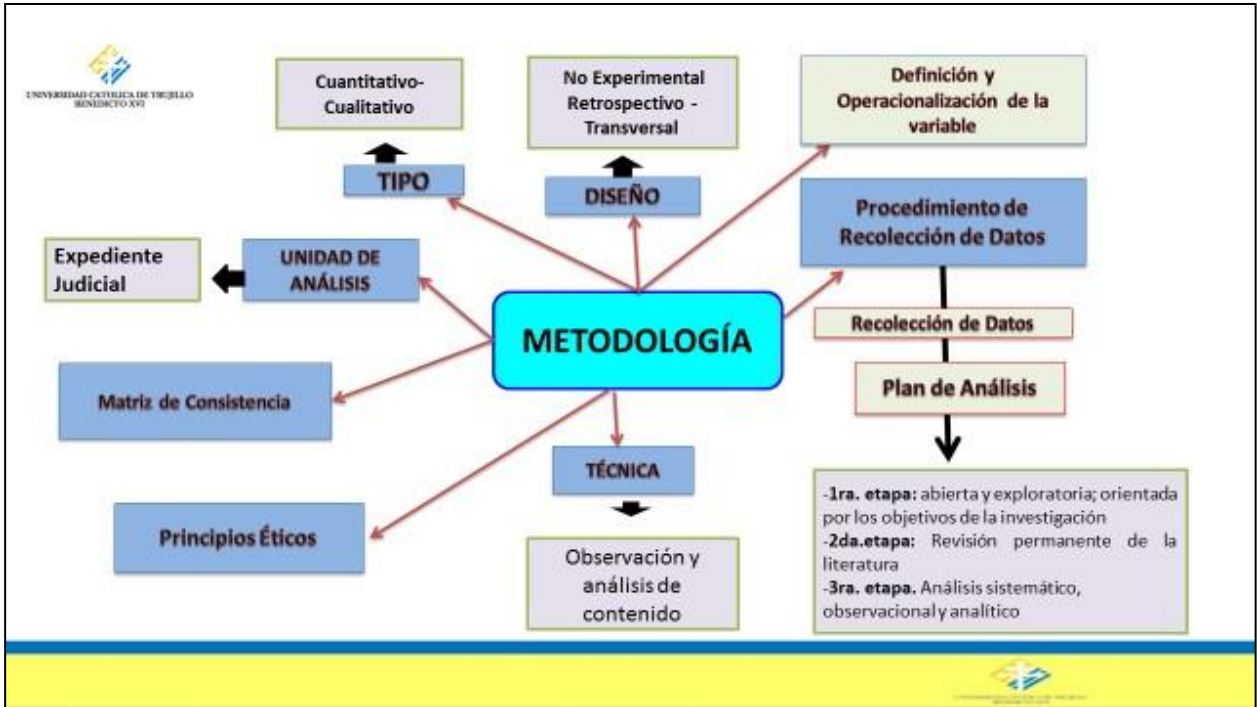
Determinar la calidad de las sentencias en el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en el pago de beneficios sociales en relación a sus partes expositiva, considerativa y resolutive, concordante a los alcances doctrinarios, normativos y jurisprudenciales del expediente preseleccionado.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en el pago de beneficios sociales en relación a sus partes expositiva, considerativa y resolutive, concordante a los alcances doctrinarios, normativos y jurisprudenciales del expediente preseleccionado.





Cuadro 7: calidad de la sentencia de primera instancia, en el pago de beneficios sociales, Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03. Tercer Juzgado de Paz Letrado laboral de Lima

RESULTADOS PONDERADOS	VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES DE LA VARIABLE	SUB DIMENSIONES DE LA VARIABLE	CALIFICACIÓN DE LAS SUB DIMENSIONES					CALIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES	DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA				
				MIN. BAJ.	BAJ.	MEDIANA	ALT.	MAX. ALT.		MIN. BAJ.	BAJ.	MEDIANA	ALT.	MAX. ALT.
				1	2	3	4	5		[1-4]	[5-14]	[17-24]	[25-32]	[33-40]
CALIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción					X	10	[9 - 20]	Muy alta				
							X		[7 - 8]	Alta				
	PARTE EXPOSITIVA	Postura de las partes					X	10	[5 - 40]	Mediana				
							X		[5 - 40]	Baja				
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos					X	20	[3 - 2]	Muy baja				
							X		[37 - 20]	Muy alta				
		Motivación del derecho					X	20	[12 - 140]	Alta				
							X		[5 - 22]	Mediana				
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de congruencia					X	10	[5 - 40]	Baja				
							X		[3 - 4]	Muy baja				
		Descripción de la decisión					X	10	[8 - 10]	Muy alta				
							X		[7 - 8]	Alta				
					X	10	[5 - 40]	Mediana						
				X	[2 - 40]		Baja							
					X	10	[3 - 2]	Muy baja						
				X	[3 - 2]		Muy baja							
									40					

Cuadro 8: calidad de la sentencia de segunda instancia, en el pago de beneficios sociales, Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03. 12°JETPEL

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES DE LA VARIABLE	SUB DIMENSIONES DE LA VARIABLE	CALIFICACIÓN DE LAS SUB DIMENSIONES					CALIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES	DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA							
			SOLO BAJA	BAJA	MEDIANA	ALTA	SOLO ALTA		SOLO BAJA	BAJA	MEDIANA	ALTA	SOLO 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 - 20]	Muy alta					40	
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos					X		20	[5 - 6]	Mediana					
			Motivación del derecho				X			[5 - 6]	Baja					
		Motivación de los hechos					X			[17 - 20]	Muy alta					
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de congruencia					X	10		[15 - 16]	Alta					
		Descripción de la decisión					X			[9 - 12]	Mediana					
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de congruencia					X			10	[9 - 12]	Baja				
		Descripción de la decisión					X		[2 - 4]		Muy baja					
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de congruencia					X	10	[8 - 10]		Muy alta					
		Descripción de la decisión					X		[7 - 8]		Alta					
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de congruencia					X		10	[5 - 6]	Mediana					
Descripción de la decisión						X	[5 - 6]			Baja						
PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de congruencia					X	10	[1 - 2]		Muy baja						
	Descripción de la decisión					X		[1 - 2]		Muy baja						

Análisis de los resultados

Sentencia de Primera y de segunda instancia

Fueron de calidad muy alta,

Artículos 119 y 122 inciso uno y dos del Código Procesal Civil

Respecto a la sentencia de primera instancia:
Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; La sentencia fue emitida por el 3°JPL Laboral del Distrito Judicial de Lima. Asimismo, su calidad se determinó como resultado de la operacionalización de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta.

Respecto de la sentencia de segunda instancia:
De manera similar al de la sentencia en primera instancia, fue de calidad muy alto; en términos numéricos se consideraron 30 indicadores de calidad, distribuidos a razón de 10 por cada parte de la sentencia, esto para la parte expositiva, considerativa y resolutive, asignándoles peso de uno para los que correspondieron a la parte expositiva y resolutive, siendo el doble para la parte considerativa. Fue atendido por el 12°JETPL (Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima)

CONCLUSIONES



Se llegó a determinar que la calidad de sentencias en el pago de beneficios sociales que se mostró en la unidad de análisis, obtuvo una calificación de muy alta, esto debido a que las dimensiones de la variable en estudio, también obtuvieron el rango de calidad muy alto para sus tres dimensiones, es decir, para la parte expositiva, para la parte considerativa y para la parte resolutive porque mostraron indicadores que correspondieron a lo prescrito en la normativa laboral vigente (Artículo 31 de la Ley 29497), por ello se le asignó una valoración de rango muy alta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PROCESALES

AMAG. (2015). Lineamientos para la elaboración de Sentencias. En http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/dere_pen_proce_penal/razona_jurid_pen/capituloV.pdf

Fernández de la Rosa, Julio Ramiro (2016) El Proceso Abreviado Laboral Y La Vulneración Al Principio De Socialización En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo Del Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34508>

SUSTANTIVAS

Huamán Ordóñez, Luis Alberto (2015) La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Neves Mujica, Javier (2007) Introducción al Derecho Del Trabajo. <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

METODOLÓGICAS

Centy Villafuerte, D. B. (2010). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. <http://gratis/2010e/816/index.htm>

Hernández Hermosillo, Silvia. (2013). Población y muestra. Universidad Hidalgo https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT86.pdf

UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

PROGRAMA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO



CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES,
EN EL EXPEDIENTE N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, DEL DISTRITO
JUDICIAL DE LIMA. 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

Dra. Eliana Miluán, Corrales Rosales

ASESORA

Dra. Edita Mercedes, Quiroz Luján

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de Justicia en el Perú

TRUJILLO - PERÚ
2021



UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI



*May agradecida
por su atención*



Anexo 4. Cuadro de operacionalización de la variable

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
			Motivación de los	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual

	PARTE CONSIDERAT IVA	hechos	<p>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).</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).</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). 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 vis ta que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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>
		Aplicación del	<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</p>

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

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</p> <p>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.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</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.</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>
			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 explicita el silencio o inactividad procesal.</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>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que</p>

			<p>sustentan la pretensión(es).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</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).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de	<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>Congruencia</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.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>

Anexo 5. Matriz de consistencia

TITULO: CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA. 2021

Problema	Objetivo	Justificación	Hipótesis	Categorías	Operacionalización de categorías		Método
					Indicadores	índices	
¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima?	<p>General: Determinar la calidad de las sentencias en el pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima.</p> <p>Específicos: Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en el pago de beneficios sociales en relación a sus partes expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, del expediente preseleccionado.</p>	<p>Trató la calidad de sentencias de un proceso judicial escogido al azar.</p> <p>La pertinencia de la tesis muestra la información requerida del fondo de la materia, puesto que los derechos de los hombres del trabajo y el pago de sus beneficios sociales</p> <p>su construcción se realizó con los alcances recogidos de la doctrina jurídica, la revisión normativa y la jurisprudencia laboral,</p>	<p>Hipótesis general Conforme a los indicadores y parámetros recogidos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia en la presente investigación; la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en el pago de beneficios sociales, en el expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA-03; Distrito Judicial de Lima, son de rango muy alto para ambas.</p> <p>Hipótesis específicas Conforme a los indicadores y parámetros recogidos de la normatividad, la</p>	Sentencia de Primera instancia	<p>Parte Expositiva</p> <p>Parte Considerativa.</p> <p>Parte Resolutiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Postura de las partes • Motivación de los hechos • Motivación del derecho. • Aplicación del principio de correlación. • Descripción de la decisión 	<p>Universo O Población. Todos los expedientes del Distrito Judicial de Lima.</p> <p>Muestra Expediente Judicial N°43217-2015-0-1801-JP-LA-03</p> <p>Tipo de Investigación Cuantitativa – cualitativa (Mixta).</p>

	<p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en el pago de beneficios sociales en relación a sus partes expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, del expediente preseleccionado.</p>		<p>doctrina y la jurisprudencia en la presente investigación, la calidad de la sentencia en primera instancia en el pago de beneficios sociales en el expediente escogido, respecto a sus dimensiones expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto.</p> <p>Conforme a los indicadores y parámetros recogidos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia en la presente investigación, la calidad de la sentencia en segunda instancia en el pago de beneficios sociales en el expediente escogido, respecto a sus dimensiones expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto.</p>	<p>Sentencia de Segunda instancia</p>	<p>Parte Expositiva</p> <p>Parte Considerativa.</p> <p>Parte Resolutiva</p>		
--	---	--	--	---------------------------------------	---	--	--

Anexo 6. 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**

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

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

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles

resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple**

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho

reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple**

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

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

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**

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

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

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple**

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

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

Anexo 7. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable, se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.

Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.

Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

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

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se 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.

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.

Calificación:

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

De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

Recomendaciones:

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

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

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.

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

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN
 (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

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

Cuadro 3
Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					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			
		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, las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

5.1. **Primera etapa:** determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa. (Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia).

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En 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)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización.

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		
									[1-8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la	Parte expositiva	Introducción						7	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes							[7- 8]	Alta					
								[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						

	Parte considerativa	Motivación de los hechos					14	[17 -20]	Muy alta					30	
								[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho							[9- 12]						Mediana
									[5 -8]						Baja
									[1 - 4]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia					9	[9 -10]	Muy alta						
								[7 - 8]	Alta						
								5 - 6]	Mediana						
		Descripción de la decisión							[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]						Muy baja

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

Fundamentos

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

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

Recoger los datos de los parámetros.

Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

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.

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 8. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del Expediente N° 43217-2015-0-1801-JP-LA03

SENTENCIA

EXPEDIENTE : 43217-2015-0-1801-JP-LA 03
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
DEMANDANTE : “A”
DEMANDADO : “B”
JUEZ : “Y”
ESPECIALISTA : “Z”

SENTENCIA (RESOLUCIÓN N° CUATRO)

Lima, cuatro de julio

Del año dos mil dieciséis. -

VISTOS: Resulta de autos que, por escrito de demanda corriente de folios 43 a 53, subsana a fojas 57 a 61 doña “A” interpone demanda sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS** contra “B”

I. PARTE EXPOSITIVA

1. Petitorio. - La demandante solicita se reconozca una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada plazo indeterminado por el período comprendido desde el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, así como, el pago de la compensación por tiempo de servicios del periodo; vacaciones Truncas; gratificación y su bonificación extraordinaria correspondiente al periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015; e indemnización por despido arbitrario; por la suma de **S/. 7,636.05 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS CON 05/100 NUEVOS SOLES)**, más el pago de intereses legales y costos del proceso.

2. Fundamentos de la Demanda. - La recurrente señala que ingreso a laborar para la parte demandada el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015 desempeñando el cargo de Ejecutiva de Ventas de paquetes turísticos y boletos de viaje, y que percibió como remuneración mensual la suma de S/. 3,000.00 Nuevos Soles, laborando en el horario de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, así como, un sábado al mes.

Respecto a la pretensión sostiene que, entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, afirmando que la prestación de servicios que realizaba era de manera subordinada, por las labores que realizaba tales como: recibía memorándums, elaboraba informes, contaba con una tarjeta de identificación con su nombre y cargo, recibía órdenes directas, y por correos electrónicos, encontrándose a disposición de la empresa para efectuar los servicios que le encomendara, no obstante, refiere que no suscribió un contrato de trabajo con la parte demandada. Afirma que la demandada a fin de abonar su sueldo que era en forma quincenal, le pedía la emisión de recibos por honorarios, privándole de sus beneficios sociales.

En cuanto al despido señala que el día 30 de setiembre de 2015 fue despedida de manera arbitraria por el Jefe de Administración y Finanzas J, sin ninguna causa justa contemplada en la ley, solicitando para ello, una indemnización.

Señala que el día 03 de octubre de 2015, se apersono ante la autoridad policial a efectos de que realice una constatación, asimismo, el día 12 de octubre de 2015 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL suscribió un acta de verificación de despido arbitrario, donde se concluyó que ambas partes mantuvieron un vínculo laboral del 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015. Sostiene también que la parte demandada ha incumplido con el pago de sus beneficios sociales que comprenden su compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones truncas, y su bonificación extraordinaria.

3. Rebeldía de la Demandada.- Corrido traslado de la demanda mediante resolución dos de fecha quince de marzo del año dos mil dieciséis, obrante a fojas 62 a 64, se advierte que ésta parte ha cumplido con absolver la demanda dentro del plazo de ley, encontrándose válidamente notificada como es de verse en la cédula notificación obrante a fojas 64 (parte posterior), sin embargo, no ha concurrido al desarrollo de la audiencia única fijada para el día 22 de junio de 2016 a horas 10:00 a.m., por lo que, resulta de aplicación el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que dispone que si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía.

4. Síntesis de Actos Procesales.- Admitida la demanda mediante resolución dos de fecha quince de marzo de dos mil dieciséis corriente a fojas 62 a 64, se corre traslado a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la Audiencia Única para el día 22 de junio del año dos mil dieciséis, a horas 10:00 a.m., conforme obra en autos, siendo la parte demandada notificada válidamente el día 02 de mayo de 2016 tal como obra en autos corriente a folios 64 (parte posterior).

Estando a la fecha programada, se deja constancia en autos que la demandada no ha concurrido a la audiencia, por lo que, incurrió en rebeldía automática, continuando con el desarrollo del proceso en los términos que aparece en el Acta de Registro de Audiencia única, corriente de folios 91 a 94, que contiene la grabación efectuada y que forma parte del expediente en atención a lo dispuesto por el artículo 12.2. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, fijándose las pretensiones de materia de juicio, acto seguido, se actuaron los medios probatorios que fueron admitidos para resolver la sentencia, quedando registrado en audio y video, finalmente se concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante para que exponga su alegato final, luego de oído sus argumentos, se procedió a diferir el fallo de la sentencia, la misma que se desarrolla en éste acto.

II. CONSIDERANDO

PRIMERO: Tutela jurisdiccional efectiva. - Los principios y derechos que forman parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado de 1993. Entre dicho principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código adjetivo en la causal se precisa en su artículo 1° lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

Dicho principio también ha sido desarrollado por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763-2005-PA/TC. del 13 de abril del 2005 señalando en su fundamento 8) lo siguiente: “Cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión

formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de justicia pueda ser del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admita a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda.” (sic).

SEGUNDO: Carga de la Prueba.- Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: **Al trabajador**, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; y **al empleador**, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: **1)** El acceder a un puesto de trabajo; y **2)** El derecho a no ser despedido sin causa justa, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo causa justa, razón por lo cual su artículo 27° señala que la Ley reconoce al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que “El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...)”.

CUARTO: Presunción sobre la verdad de los hechos.- En el presente caso, encontrándose la demandada en calidad de rebelde, su inactividad constituye fundamento para la presunción sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, así como, el poder obtener conclusiones en contra de los intereses de la emplazada, ello en virtud de lo previsto por el artículo 461° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, y del artículo 29° de la Nueva Ley Procesal Civil del Trabajo, Ley N° 29497.

En el nuevo proceso laboral, que se inspira y sustenta en los principios de intermediación, concentración y oralidad, cobra mayor fuerza el papel de las partes, pues al concentrarse los principales actos procesales en una única audiencia (notificación de la contestación al demandante, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia) resulta imprescindible la actuación de todas las partes en litigio – siendo en el caso de acudir a la audiencia el representante legal o apoderado, éste debe contar con las facultades suficientes para poder participar de la Audiencia Única-, pues de dicha diligencia se podrá extraer los datos necesarios para la solución de la controversia, toda vez que las partes son quienes aportarán mayores elementos de juicio para que la solución de un proceso determinado se ajuste lo más posible a la realidad de los hechos, lo cual no ha sido factible debido a la incomparecencia de la parte emplazada a la audiencia única. Es bajo estas premisas jurídicas que se dilucidará la controversia sometida a conocimiento jurisdiccional.

QUINTO: Hechos sujetos a actuación probatoria. - En el Acta de Registro de Audiencia única de fecha 22 de junio de 2016, a fojas 91 a 94, se señaló como hechos sujetos a actuación probatoria, los siguientes:

- a. Determinar la fecha de ingreso y cese de la recurrente.
- b. Determinar si corresponde reconocer una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada plazo indeterminado, por el periodo comprendido desde el 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015.
- c. Determinar si corresponde a favor de la demandante, el pago los siguientes conceptos: Compensación por Tiempo de Servicios del periodo; Vacaciones Truncas 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015; Gratificación y su Bonificación Extraordinaria correspondiente al periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015.
- d. Determinar si ha existido despido arbitrario en contra de la recurrente, y de ser el caso, determinar el monto por indemnización correspondiente.
- e. Determinar si corresponde a favor de la demandante el pago de intereses legales, costas y costos.

SEXTO. - Análisis del caso concreto. - En el caso de autos, para determinar si corresponde el pago de beneficios sociales a favor del actor, previamente se analizará si entre las partes existió una relación de naturaleza laboral o una de naturaleza civil, así como la fecha de ingreso, y fecha de cese, en tanto la demandante afirma que desarrolló labores como ejecutiva de ventas bajo subordinación, cumpliendo un horario de trabajo. Al respecto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

De la lectura del citado artículo, se advierte que nuestro legislador presume la existencia de una relación laboral si en la ejecución de sus labores, el trabajador brindó sus servicios de manera subordinada, personal y remunerada; vale decir que toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador; ii) la remuneración a favor del trabajador; y iii) la subordinación del trabajador frente al empleador; y ello se comprobará a través de la aplicación del llamado Principio de Primacía de la Realidad.

Respecto al Principio de Primacía de la Realidad no existe una definición precisa en nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, en nuestra jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha definido éste principio de la siguiente manera: “(...) el principio de Primacía de la Realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento, y concretamente, derivado de la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que ha establecido que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y además un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°), (Expediente 0132-2002-AA-TC)”.

Los rasgos sintomáticos de toda relación laboral que sirven para determinar si, en un contrato civil, existe o no una relación laboral encubierta fueron establecidos por el Tribunal Constitucional a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 02069-2009-PA/TC de fecha 25 de marzo de 2010, en los seguidos por M contra EMAPISCO S.A., sobre proceso de Amparo, fundamento 4. En virtud a ese pronunciamiento, el Tribunal Constitucional estableció que para determinar si existió una relación de trabajo entre dos partes, encubierta mediante un contrato civil, se debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos sintomáticos de laboralidad: **a)** Control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta, **b)** Integración de la demandante en la estructura organizacional de la sociedad, entiéndase empresa, **c)** Ejecución de la prestación de servicios dentro de un horario determinado, **d)** Prestación de servicios efectuada con cierta duración y continuidad, **e)** Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicio, **f)** Pago de remuneración a la demandante, **g)** Reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

Pues bien, para determinar si efectivamente existió una relación de trabajo entre las partes que hoy contienden, debemos analizar los hechos de la relación originada y mantenida entre las partes, por cuanto si una persona es o fue trabajador se debe decidir sobre la base de la realidad y no sobre la base de la forma.

SÉPTIMO. - En el caso de autos, conforme se aprecia del escrito de demanda de fojas 43 a 53, la demandante sostiene que desarrolló labores como ejecutiva de ventas del 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre del mismo año, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3000.00 nuevos soles, labores que realizó bajo dependencia y subordinación, afirmando que no firmó contrato de trabajo, y sólo emitía recibos por honorarios, pero que en realidad existió un contrato de trabajo.

Al respecto, efectuando una valoración conjunta de los medios probatorios de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil, se tiene el medio probatorio Constatación policial de fecha 03 de octubre de 2015 que corre a fojas 32, donde se advierte que la autoridad policial se entrevistó con la señora “D” quien se identificó como Supervisora de Ventas, quien manifestó que el señor “J” era la, persona encargada de la empresa, comunicando vía telefónica al efectivo con la oficina para las declaraciones, y entrevistó a “J”, Jefe de Administración, quien señaló “(…) la Srta. “A” no tiene contrato laboral, siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015 y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, su monto de remuneración percibida es de S/. 3.000.00 nuevos soles mensuales, el motivo del fin de la relación laboral es por cierre de negocio quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre 2015, horario de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, Jefe Inmediato Sra. “D” (...)”; es decir, es la propia demandada quien reconoció que la demandante ingreso a prestar servicios el 09 de marzo de 2015 y cesó el 30 de setiembre de 2015 percibiendo una remuneración mensual de S/ 3,000.00 nuevos soles, y tenía como Jefe inmediato a la Sra. “D”.

Este hecho se encuentra corroborado con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de fecha 12 de octubre de 2015 que corre a fojas 33 a37, donde se advierte que la apoderada de la parte emplazada “V”, declaró ante la autoridad administrativa de trabajo que “(…) el señor “J” quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio (...)”; como se advierte, no solo el Jefe de Administración de la empresa demandada reconoció el carácter subordinado en la prestación del servicio a través de la constatación policial, sino también la apoderada ante el Ministerio de Trabajo reconoció que la demandante se desempeñaba como ejecutiva de ventas, reconociendo también, al igual que el Jefe de Administración, que la señora “D” era la supervisora del personal ejecutivo, hechos que no hacen otra cosa que corroborar las afirmaciones expuestas por la demandante, quien afirma que se desempeñó como ejecutiva de ventas, y su labor era subordinada.

No obstante a ello cabe precisar también que en el acta de verificación de despido bajo análisis, la autoridad administrativa de trabajo hizo constar como fecha de ingreso del trabajador el 09 de marzo de 2015, último día de labores el 30 de setiembre de 2015, cargo u ocupación de vendedora de paquetes turísticos y boletos de viaje, jornada de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, y última remuneración de S/3,000.00 nuevos soles, sin que fuera objetado o cuestionado por la parte emplazada, quien por el contrario firmó cada una de las hojas del acta en mención en señal de conformidad, lo que permite corroborar lo expuesto por el Jefe de Administración en la constatación policial de fojas 32 respecto a la fecha de ingreso, fecha de cese y remuneración percibida por la demandante, último aspecto que también se corrobora con la copia de los recibos por honorarios electrónicos que corren a fojas 25 a 31, donde se aprecia que el monto de la remuneración percibida en forma quincenal en los meses de

marzo a setiembre de 2015 fue de S/. 1500.00 nuevos soles, o S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, como afirma la demandante, reconocida por el Jefe de Administración en la constatación policial.

Por lo tanto, habiéndose determinado que la demandante realizó labores en forma subordinada y permanente por el periodo comprendido 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre de 2015, debe aplicarse el Principio de Primacía de la Realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha existido una auténtica relación laboral de naturaleza indeterminada, siendo de aplicación el artículo 4° del D.S. 003-97-TR que aprueba el TUO del D.Leg.728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que establece “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la demandada se encontró en la obligación de cumplir con sus obligaciones laborales a favor de la actora, ello respecto al pago de los beneficios laborales que la ley otorga a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso de la demandante.

OCTAVO: Compensación por Tiempo de Servicios.- El artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650°, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, establece que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; en autos se aprecia que la accionante exige el pago de Compensación por Tiempo de Servicios del periodo 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, y estando a que la parte emplazada no ha acreditado haber abonado este concepto, corresponde efectuar el cálculo de dicho periodo, debiendo la emplazada pagar la suma de **S/. 1, 787.50 Nuevos Soles** a favor de la actora, conforme a la siguiente liquidación, más los intereses financieros de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

PERIODO	CTS
1. Del 09/03/2015 al 30/04/2015 Periodo: 01 mes y 22 días Remuneración <u>S/. 3,000.00</u> Remuneración Computable S/. 3,000.00 CTS = $3000/12*1$ CTS = $3000/360*22$	 S/. 250.00 S/. 183.33
2. Del 01/05/2015 al 30/09/2015 Periodo: 05 meses Remuneración S/. 3,000.00 1/6 Gratif. (Jul. 2015) <u>S/. 250.00</u> Remuneración Computable S/.3,250.00 CTS = $3250/12*5$	 S/. 1,354.17
TOTAL	S/. 1,787.50

NOVENO: Vacaciones. - A efecto de determinar el concepto de vacaciones reclamados por el accionante debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 25° de la Constitución Política del Estado que señala “(...) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”, así como los artículos 10°, 16° y 22° del Decreto Legislativo N° 713 que establece: “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso

vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado además (...)”. La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso vacacional”. “El record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente”.

Al respecto, la accionante demanda el pago de Vacaciones Truncas del periodo 09 de marzo de 2015 hasta el 30 de setiembre de 2015, y estando a que la parte demandada no ha acreditado e l pago correspondiente por dichos conceptos, debe pagar a favor de la actora respecto el monto de **S/. 1,683.33 Nuevos Soles**, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, conforme a la siguiente liquidación.

VACACIONES

PERIODO	VACA.
Periodo 2015	
Remuneración <u>S/. 3,000.00</u>	
Remuneración Computable S/. 3,000.00	
Vaca. = $3000/12*6$	S/. 1,500.00
Vaca. = $3000/360*22$	S/. 183.33
TOTAL	S/. 1,683.33

DECIMO. - Gratificaciones. - El artículo 1° y 7° de la Ley N° 27735, 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. Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Respecto a la bonificación extraordinario, la Ley N° 29351 en su artículo 3° establece que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones a EsSalud, con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de Bonificación Extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable, la cual debe pagarse en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente.

Como pretensión materia de juicio la accionante solicita el pago de la Gratificación y bonificación extraordinaria. Al respecto, si bien es cierto en las pretensiones materia de juicio se señaló que este concepto es por el periodo 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015, es cierto también que con vista al escrito de demanda, la propia actora reconoce que su empleador le pagó la gratificación del mes de julio de 2015 (fundamento 1.4), razón por la cual corresponde únicamente realizar el cálculo de la gratificación trunca de diciembre de 2015; y estando a que la parte emplazada no ha demostrado su abono, deberá pagar la suma de total de **S/. 1,635.00 Nuevos Soles**, conforme a la siguiente liquidación, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, en aplicación de lo dispues to en el Decreto Ley N° 25920.

GRATIFICACIONES

PERIODO	GRATIF.
1, Del 01/07/2015 al 30/09/2015	S/. 1,500.00
TOTAL	S/. 1,500.00

BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

PERIODO	BONIFF.
1, Del 01/07/2015 al 30/09/2015	S/. 1,35.00
TOTAL	S/. 1,350.00

DÉCIMO PRIMERO: Despido Arbitrario. - La Constitución Política del Estado de 1993 reconoce el artículo 22° el “Derecho al trabajo”, el cual se encuentra, igualmente, enumerado en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDSC) de las Naciones Unidas y en el Artículo 7° del Protocolo de San Salvador. La concepción del “derecho al trabajo” ha sido igualmente, recogida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de julio del 2012, en la que expresa en su fundamento 12) lo siguiente: “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”.

DÉCIMO SEGUNDO: Además de reconocer el “derecho al trabajo”, nuestra Carta Magna de 1993 tiene una norma específica sobre el despido; así, en su artículo 27°, señala que “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Esta disposición debe ser interpretado en forma conjunta con el artículo 22° que reconoce el derecho al trabajo; posición que ha sido asumido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio del 2012, en la cual interpretando conjuntamente ambas normas, el Tribunal Constitucional concluye que si bien el artículo 27° no determina la forma de protección específica del trabajador frente al despido arbitrario, concediendo, por tanto, al legislador un margen discrecional para optar entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización), empero “(...) no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una “facultad de despido arbitrario hacia el empleador”. Por el contrario, la interpretación concordada de ambas normas lleva a concluir que cuando el artículo 27° remite al legislador el establecer la “adecuada protección contra el despido arbitrario”, “(...) este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilita al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional”. Tal núcleo duro-del derecho al trabajo- reside, precisamente, en “el segundo aspecto del derecho (...). Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido, salvo por justa causa”.

DÉCIMO TERCERO: En materia de despido, la carga de la prueba no sólo se encuentra regulado por el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la cual se precisa que: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, sino también en la Nueva ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 en donde se señala en el artículo 23°, inciso 23.4 que le corresponde al empleador la carga de la prueba de “El estado del vínculo laboral y la causa del despido”.

DÉCIMO CUARTO: Análisis del Caso en concreto. - Que, a efectos de determinar si hubo o no despido arbitrario en el presente caso, es necesario evaluar las pruebas aportadas que obra en autos, en tanto la actora argumenta que con fecha 30 de setiembre de 2015 fue despedida arbitrariamente por el Jefe de Administración y Finanzas “J”.

En ese sentido, efectuando una valoración conjunta de los medios probatorios se tiene la constatación policial de fecha 03 de octubre de 2015 que obra a folios 32, donde se aprecia la manifestación de “J” quien señaló “(...) Srta. “A” no tiene contrato laboral siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015, y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, y su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 Nuevos Soles mensuales, el motivo del fin de la relación laborales por cierre de negocio, quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre de 2015 (...)”.

Asimismo, visto el medio probatorio acta de verificación de despido arbitrario de fecha 12 de advierte lo expuesto la apoderada de la parte emplazada “V”, quien declaró ante la autoridad administrativa de trabajo “(...) el señor “J”, quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio, esta comunicación fue aproximadamente en la quincena de setiembre de 2015, siendo por tanto su último día de prestación de servicios el 30 de setiembre de 2015 (...)”; como se advierte, el motivo por el cual la demandada tomó la decisión de que las ejecutivas de venta, incluida la demandante, preste servicios hasta el 30 de setiembre de 2015, obedeció al cierre del negocio, reconocido por el Jefe de Administración y apoderada de la empresa en la constatación policial y diligencia de verificación de despido respectivamente, es decir, la demandada tomó la decisión unilateral de extinguir la relación laboral sin expresión de causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, razón por la cual estando a que se ha determinado que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado, el trabajador solo podía ser despedido por las causas establecidas en el artículo 23° y 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que esta judicatura tiene la plena convicción que la actora fue objeto de un despido arbitrario por parte de su empleador, quien no cumplió con el procedimiento establecido en el artículo 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador **sin antes** otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”, “El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese”, razón por la cual, corresponde el pago de la indemnización correspondiente.

DÉCIMO QUINTO: Indemnización por Despido Arbitrario.- El artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula los efectos de la resolución arbitraria del contrato de trabajo indefinido, que corresponde a la naturaleza del contrato de trabajo bajo el cual prestó servicios la demandante, señala lo siguiente: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.”

En el caso de autos, habiéndose determinado que la demandante prestó servicios del 09 de marzo al 30 de setiembre de 2015, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,000.00, y estando a que se ha determinado que la fue objeto de un despido arbitrario, corresponde efectuar el cálculo de la indemnización, debiendo la demandada en consecuencia pagar a la demandante la suma de **S/. 2,525.00** Nuevos Soles, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, conforme al siguiente detalle:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

Remuneración Y media por año S/. 4,500.S.	
Por 06 meses	S/. 2,250.00

Por 22 días	S/. 275.00
TOTAL	S/ 2,525.00

DÉCIMO SEXTO: Monto Total: Sumados los extremos amparados, se determina que la parte demandada debe abonar al accionante por concepto de Compensación por Tiempo de Servicio; Vacaciones, Gratificación; e Indemnización por Despido Arbitrario detalladas en la presente resolución, el monto total de **S/. 7,630.83 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 NUEVOS SOLES)**, más los intereses legales respectivos, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

RESUMEN

CTS	S/. 1,787.50
GRATIFICACIONES	S/. 1,500.00
BONIFICACION EXTRAORDINARIA	S/. 135.00
VACACIONES	S/. 1,683.33
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	S/. 2,525.00
TOTAL	S/. 7,630.83

DÉCIMO SEPTIMO: Costas y Costos procesales.- Están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso y el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial, respectivamente conforme al Artículo 410° y 411° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria; sin embargo, en el presente caso por la cuantía del proceso, la demandante se encuentra exonerado del pago de aranceles judiciales; asimismo, se advierte que ha sido asesorada por abogado particular, por lo que corresponde la condena de costos.

Por estas consideraciones y demás que fluyen de autos, administrando justicia a nombre de la Nación, de conformidad con el artículo 138° de la Constitución Política del Perú de 1993.

III. FALLO:

Declarando **FUNDADA** la demanda, interpuesta por “A” contra “B” sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, en consecuencia declaro que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado del 09 de marzo de 2015 al 30 de setiembre de 2015; **ORDENO** que la demandada cumpla con pagar a la parte accionante la suma de **S/ 7,630.83 Nuevos Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 NUEVOS SOLES)**, más intereses financieros dejados de percibir por el no depósito oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios conforme a los dispuesto en el Decreto Legislativo 650, e intereses legales en aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25920, sin costas, con costos. **HÁGASE SABER.**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Expediente N° : 43217-2015-0-1801-JP-LA-03
Demandante : "A".
Demandado : "B".
Materia : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
Juez : "M".
Secretaria : "N".

SENTENCIA DE VISTA N° 232-2017-12°JETPEL

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE

Lima, veintinueve de agosto
Del año dos mil diecisiete. -

I. ASUNTO:

Mediante escrito de fojas 111 a 115 de autos la demandada "B" interpone recurso de apelación contra la Sentencia emitida mediante Resolución N° 04, de fecha 04 de julio del 2016, por el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima que declara fundada la demanda interpuesta contra la demandada sobre pago de beneficios sociales y otros, indicando como agravios los siguientes:

- i. Que el A Quo no tomó en cuenta, los conceptos desarrollados en su escrito de contestación de demanda, precisa que la condición jurídica de rebelde no implica que la demandada no pueda ejercer su derecho de defensa y menos aún que los conceptos desarrollados en la contestación de demanda no debían ser tomados en cuenta.
- ii. Que, el A Quo, no ha tomado en cuenta, el plazo establecido en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad, que señala expresamente que no es posible interrumpir los plazos de caducidad por pacto entre las partes, con lo cual, con mayor razón, estaría reñido con la naturaleza del instituto de la caducidad, la posibilidad de extender su plazo por simple decisión unilateral del trabajador, es más si fuera el caso de considerarse que los días a computarse son hábiles y no naturales, de la misma manera la accionante habría excedido el plazo de los 30 días para demandar, por lo que su derecho de accionar judicialmente en el extremo de despido arbitrario que reclama ha caducado.
- iii. Que la actividad que desarrollo para su representada era de manera autónoma, que consistía en el desarrollo de trabajos específicos, precisa que la actora señala que habría girado recibos por honorarios por servicios profesionales, sin embargo, no ha adjuntado recibo alguno que demuestre lo que indica, por lo que no ha podido probar que existía un pago efectivo y regular de **S/. 3000.00 Soles**, por el contrario, la actora recibía montos variables, en función de cada uno de sus trabajos que realizó.
- iv. Asimismo, señala que la demandante presenta una serie de correos electrónicos con los que pretende comprobar el horario de trabajo, subordinación, licencias, etc.; sin embargo, dichos correos, al parecer se habría reenviado de un correo a otro, pudiendo ser susceptible de manipulación de la prueba, lo que trae consigo la invalidez del referido medio de prueba, no obstante, a ello los referidos medios de prueba han sido admitidos por el juzgador, sin realizarse el mayor análisis sobre ellos.
- v. Respecto al pago del pago de una indemnización por despido arbitrario, señala que la recurrente afirma haber sido víctima de un despido incausado, sin adjuntar medio probatorio que demuestre ello.

vi. Finalmente, manifiesta que el juzgador de primera instancia, no ha omitido pronunciamiento sobre las sumas de dinero que la empresa entrega a la demandante como contraprestación de sus servicios son montos brutos y no netos, bajo esa premisa, para el cálculo de los beneficios sociales, se deberá deducir los montos correspondientes a los aportes al sistema previsional, los mismos que de acuerdo a las normas tributarias y previsionales, se encuentran a cargo del trabajador y no del empleador, por lo que al no haberse pronunciado sobre este extremo la sentencia incurre en nulidad insalvable por falta de motivación de los fallos judiciales, consecuentemente todos los extremos de la pretensión deberán ser declarados infundados.

Mediante Resolución N° 07, de fecha 20 de marzo del 2017 el A Quo concedió la apelación interpuesta por la demandada, elevándose todo lo actuado a esta Judicatura que se avoco al conocimiento de la causa y mediante Resolución N° 08, de fecha 23 de junio del 2017, programó el desarrollo de la Audiencia de Vista de la Causa para el día 22 de agosto del año en curso, a las 09:00 am, oportunidad en la cual no concurrieron las partes procesales a la audiencia de vista de la causa, conforme se aprecia del acta de incomparecencia que corre a fojas 127 de autos, razón por la cual se procede conforme lo dispuesto en el d) del artículo 33 de la Ley Procesal del Trabajo, se procede a emitir la siguiente sentencia de vista, conforme los términos siguientes:

III.- FUNDAMENTOS:

PRIMERO: Consideraciones Previas.-

1.1. Según lo señalado en el Artículo III del Título Preliminar el Código Procesal Civil, un proceso judicial tiene una doble finalidad: Finalidad Concreta, esto es, resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y una Finalidad Abstracta, lograr la paz social en justicia.

1.2. De conformidad con el Principio Dispositivo "... el Juez no puede irrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por (...) las partes a través de los recursos que les franquea la ley¹. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: "El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del Juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. El agravio es la medida de la apelación..."²

1.3. Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la sentencia recurrida y absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito; asimismo, según lo establecido por el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de la parte, o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

SEGUNDO: De la Excepción de Caducidad:

2.1. Conforme lo señalado por la parte demandada en su escrito de apelación, este manifiesta que no se ha tomado en cuenta, el plazo establecido en el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad, que señala expresamente que no es posible interrumpir los plazos de caducidad por pacto entre las partes, con lo cual, con mayor razón, estaría reñido con la naturaleza del instituto de la caducidad, la posibilidad de extender su plazo por simple decisión unilateral del trabajador, es más si fuera el caso de considerarse que los días a computarse son hábiles y no naturales, de la misma manera la accionante habría excedido el plazo de los 30 días para demandar, por lo que su derecho de accionar judicialmente en el extremo de despido arbitrario que reclama ha caducado.

2.2. Al respecto, se advierte que la parte demandada, no concurrió a la diligencia de Audiencia Única, por lo cual incurrió automáticamente en rebeldía y no dedujo la excepción de caducidad que ahora alega, sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2006° Código Civil de aplicación supletoria a los autos, establece que la caducidad puede ser declarada de oficio o a pedido de parte, por cual ésta Judicatura procederá a analizar lo alegado por la demandada en su escrito de contestación.

2.3. El Artículo 36° del decreto Supremo N° **003-97-TR**, establece que el plazo para accionar judicialmente en caso de nulidad de despido, es de 30 días naturales.

2.4. En el presente caso, se debe determinar el plazo de caducidad al cual está sujeta la pretensión de la parte demandante, a la luz del análisis desarrollado por la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional. En ese sentido, es conocida la doctrina que dicho Órgano Constitucional Autónomo ha efectuado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo consagrado en el artículo 22° de la Constitución, de acuerdo a sus atribuciones, en las demandas de amparo recaídas en los expedientes N° 1124-2001-AA/TT, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-PA/TC, constituyendo en los dos primeros casos: doctrina jurisprudencial, en virtud de lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y en el último: precedente vinculante de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del código citado.

2.5. En la sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC, de fecha 28 de noviembre de 2005, en el fundamento sétimo, el Tribunal Constitucional ha señalado que “(...) los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso E, Exp. N°976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no existía imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda.

2.6. Al respecto, en la demanda de amparo interpuesta por E (Exp. 976-2001-AA/TC) en contra de Telefónica del Perú S.A.A. de fecha 13 de marzo de 2003, se desprende que el Tribunal Constitucional ha establecido una tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido nulo, el despido incausado, y el despido fraudulento, concluyendo que la protección adecuada contra el **despido arbitrario**, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía dos formas de protección una con eficacia restitutoria y otra resarcitoria. Así, señala en el fundamento diecisiete de su sentencia que “(...) cuando el artículo 27 ° de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una “protección adecuada”, tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario pueda tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria.”.

2.7. El artículo 27° de la Constitución al respecto prescribe: “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. De las sentencias antes indicadas y del artículo citado, se desprende que, de acuerdo al Tribunal Constitucional, existen dos formas de protección ante un despido arbitrario, la cual es la restitutoria y la resarcitoria. En consecuencia, de dichos análisis, nos sirve para enfatizar que en la tipología de despidos que hace el Tribunal Constitucional respecto a la existencia de

despido nulo, fraudulento, e incausado, es para establecer que, en determinados supuestos de hecho, la protección será de reposición; más dicha tipología no niega que estamos ante un despido arbitrario. Esta conclusión concuerda con lo establecido por el Tribunal Constitucional en el último párrafo de su fundamento 19 de la sentencia recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC, en el que señala que: “**El Tribunal Constitucional estima que, frente al despido arbitrario, en función a sus competencias y responsabilidades, le cabe determinar la existencia o inexistencia de respeto al orden constitucional.** Y en esa perspectiva –ya sea por defecto de las normas infra constitucionales o por las conductas de los sujetos de una relación laboral-, si se ha producido el respeto o la afectación de los derechos fundamentales allí consagrados”. (Énfasis agregado por el suscrito).

2.8. De lo antes expuesto se desprende que la tipología de los despidos desarrollados por el Tribunal Constitucional, a efecto de establecer una forma de protección distinta, resultan ser el contenido del despido arbitrario, pues como se ha señalado el despido **fraudulento, incausado, o nulo**, por violar algún derecho constitucional, devienen del **despido arbitrario**, en consecuencia, el plazo de caducidad viene hacer el establecido mediante el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, el cual señala que “**El plazo para accionar judicialmente en los casos de Nulidad de despido, Despido Arbitrario y Hostilidad caduca a los 30 días naturales de producido el hecho**”. Más aún, en este mismo sentido se ha acordado en el Pleno Nacional Laboral del Año Judicial 2012.

2.9. De otro lado, el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR desarrolla las causales de suspensión del plazo de caducidad, considerando, dentro de otros, la falta de funcionamiento del Poder Judicial. A su vez, el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que hay falta de funcionamiento de ese Poder del Estado los días sábados, domingos, feriados no laborables, por inicio del año judicial y los de duelo nacional. Por tanto, de ello se concluye que para efectos del cómputo de los 30 días que prevé el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR deben considerarse únicamente los días hábiles judiciales. Criterio este que incluso ha sido asumido como Acuerdo N° 01-99 en el Pleno Jurisdiccional Laboral del Año Judicial 1999, cuya observancia es obligatoria para los Magistrados por disposición de la Resolución Administrativa N° 005-99-SCS/ CSJR del 15 de setiembre de 1999 expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

2.10. Asimismo, a efecto del cómputo del plazo de caducidad, se debe tener en cuenta que el artículo 28° del Decreto Legislativo N° 910, señala que el plazo de caducidad se suspende con el inicio del procedimiento de conciliación que se inicia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y continúa computándose el plazo cuando este procedimiento culmina, en ese sentido se evidencia que el caso la parte demandante presentó su solicitud de conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el 14 de Octubre del 2015, conforme se advierte Solicitud de conciliación administrativa que obra en autos a fojas 39 de autos y este procedimiento concluyó el 09 de noviembre del 2015, conforme se corrobora de la Constancia de Asistencia a conciliar sin acuerdo de partes que obra en autos a fojas 38, en ese sentido se evidencia que desde el 14 de octubre al 09 de noviembre del 2015, se suspendió el proceso de caducidad en el presente proceso, reiniciándose a partir de 10 de noviembre del 2015, motivo por el cual habiéndose presentado la demanda el **23 de noviembre del 2015**, se advierte que esta fue presentada dentro de los 30 días hábiles que establece la norma, motivo por el cual lo alegado por la parte demandada debe desestimarse.

TERCERO: Valoración de los Medios Probatorios:

3.1. El derecho a la prueba, según se ha establecido en la sentencia recaída en el Exp. N° 010-2002-AI/TC, forma parte de manera implícita del derecho a la tutela procesal efectiva; ello en la medida en que los justiciables están facultados para presentar todos los medios probatorios pertinentes, a fin de

que puedan crear en el órgano jurisdiccional la convención necesaria de que sus argumentos planteados son correctos.

En tal sentido ; este Tribunal ha delimitado el contenido del derecho a la prueba en los siguientes términos: “(...) Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado.”. (Exp. N° 6712-2005-HC/TC, fundamento 15).

3.2. Habiendo presentado la parte demandante medios probatorios tales como correos electrónicos, recibos por honorarios, constatación policial, acta de verificación de despido arbitrario, constancia de asistencia a conciliar sin acuerdo de partes y el procedimiento de conciliación administrativa que contiene la solicitud de audiencia de conciliación y el consolidado de pago de beneficios sociales, de lo antes señalado se verifica que las pruebas presentadas se encuentran relacionadas con los hechos que configuran su pretensión, causando certeza de lo demandado, habiéndose acreditado con estos medios de prueba la relación laboral de la demandante, debiéndose precisar que ninguno de éstos medios de prueba ha sido cuestionados por la parte demandada, de conformidad con el artículo 46° de la Ley N° 29497, que establece que éstas deben ser propuestas luego que se conozca los medios de prueba admitidos, es decir, oportunidad en que la parte demandada, no dedujo ninguna cuestión probatoria, toda vez que no asistió a la audiencia única, debido a su situación de rebeldía automática.

3.3. Que si bien, la parte demanda señala en sus argumentos de su escrito de apelación que el Juzgador de Primera Instancia no ha tenido en cuenta los conceptos desarrollados en su escrito de contestación de demanda, al respecto debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 23° numeral 23.1 de la Ley N° 29497 que establece que la carga de 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 disponga otras adicionales. Asimismo el numeral 23.2 señala que acredita la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, en ese sentido era responsabilidad de la parte demandada contradecir y acreditar que no existió la prestación personal en el presente caso, por otro lado, se advierte del escrito de contestación de demandada, que la emplazada no presentó ningún medio de prueba, que pudiera ser incorporado al presente proceso, por la cual se evidencia que los argumentos señalados por la parte demandada no resultan válidos, más aún si se evidencia que el presente proceso no se ha vulnerado el derecho de defensa de la emplazada, ni el debido proceso.

CUARTO: El Contrato de Trabajo. -

4.1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación, por lo que en el presente caso debe procederse a verificar la concurrencia o no de dichos elementos a fin de determinar la existencia o no de una relación laboral entre las partes, ya que mediante la sentencia apelada sea reconocido la relación laboral entre las partes.

4.2. En el presente caso, se encuentra acreditado con la Constatación Policial de fecha 03 de octubre de 2015, que obra en autos a fojas 32, del cual se advierte que la autoridad policial se entrevistó con la señora “D” quién se identificó como Supervisora de ventas, quien manifestó que el señor “J” era la persona encargada de la empresa, comunicando vía telefónica al efectivo con la oficina para las declaraciones, y entrevistó a **“J”, quien señaló “(...) la Srta. “A” no tiene contrato laboral, siendo su fecha de ingreso el día 09 de marzo de 2015 y cese laboral el día 30 de setiembre de 2015, su monto de remuneración percibida es de S/. 3,000.00 nuevos soles mensuales, motivo del fin de la relación laboral es por cierre de negocio quien comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre 2015, horario de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas, Jefe Inmediato Sra. “D” (...)**”; con lo que se evidencia que la propia demandada corroboró lo alegado por la parte demandante en su escrito de demanda, reconociendo que la actora ingreso a prestar servicios el 09 de marzo del 2015 y cesó el 30 de setiembre de 2015, percibiendo una remuneración mensual de S/. 3,000.00 nuevos soles, y tenía como Jefe inmediato a la Sra. “D”.

4.3. Asimismo, del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, de fecha 12 de octubre de 2015, que obra en autos a fojas 33 a 37, donde se advierte que la apoderada de la parte emplazada “V”, declaró ante la autoridad administrativa de trabajo que **“(...) el señor “J” quien es Jefe de Administración, llevó a cabo una reunión comunicando a todas las ejecutivas incluyendo a la recurrente, dos ejecutivas y la asistente “D”, quien efectuaba labores de supervisora de las ejecutivas de venta, que el negocio no era rentable y que se estaba cerrando el negocio (...)**”, como se advierte, no sólo el Jefe de Administración de la empresa demandada reconoció el carácter subordinado en la prestación del servicio a través de la contestación policial, sino también la apoderada ante el Ministerio de Trabajo reconoció que la demandante se desempeñaba como ejecutiva de ventas, reconociendo también, al igual que el Jefe de Administración, que la señora “D” era la supervisora del personal ejecutivo, declaración que también corrobora lo señalado por **“J” ante la Autoridad Policial**, quien manifiesta que el fin de la relación laboral se da por cierre del negocio y que se comunicó verbalmente en la primera quincena del mes de setiembre de 2015.

4.4. En ese sentido, queda acreditado la existencia de una relación laboral entre las partes procesales, máxime si la demandada negado, ni cuestionado los referidos medios de prueba, esta Judicatura concluye que en el presente caso, queda acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes procesales desde el **09 de marzo al 30 de setiembre del 2015**, de conformidad con el artículo 4° del D.S. 003-97-TR que aprueba el TUO del D. Leg 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, que establece “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Por lo que la demandada se encontró en la obligación de cumplir con sus obligaciones laborales a favor de la actora, ello respecto al pago de los beneficios laborales que la ley otorga a todo trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, como es el caso de la demandante, situación que no ha sido acreditada en el presente caso, motivo por el cual no resulta amparable los argumentos señalados por la parte demandada en el presente escrito de apelación de sentencia.

QUINTO: De las Deducciones a efectuarse por la demandada:

5.1. De conformidad con lo señalado en la Resolución Administrativa N° 05-99-SCS/ CSJR, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia declaró el carácter obligatorio de los acuerdos del Pleno Jurisdiccional de 1999, el mismo que en su Acuerdo N° 08-99 se estableció que los Juzgados de Trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del Impuesto a la Renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones

ordenados a pagar a favor del trabajador, pues la responsabilidad de establecer los montos de la retención corresponde al empleador.

5.2. Sin perjuicio a lo señalado, habiéndose establecido la obligación del pago de beneficios sociales en la presente sentencia, corresponde a la demandada empleadora, efectuar las deducciones a las que esté obligada y por los importes fijados expresamente por las leyes o normas pertinentes, cuyo pago debe ser acreditado con los documentos idóneos pertinentes en ejecución de sentencia.

5.3. Siendo así advirtiéndose que las conclusiones arribadas por el A Quo son compartidas por esta Judicatura y que los argumentos de la demandada señalados en su escrito de apelación no resultan válidos para revocar la sentencia venida en grado, ésta debe ser confirmada en su integridad.

III.- FALLO:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación, el Juez del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima;

RESUELVE:

- 1. CONFIRMAR** la Sentencia emitida por el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima por Resolución N° Cuatro, de fecha 04 de julio del 2016, mediante la cual se declaró **FUNDADA** en la demanda, ordenándose que la demandada “B” pague a la actora “A” la suma de **S/. 7,630.83 Soles (SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA CON 83/100 SOLES) más intereses legales y financieros, con lo demás que la contiene; debiendo la demandada realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley.**
- 2. DEVUELVAS E** todo lo actuado al Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lima, con la debida nota de atención.
- 3. NOTIFIQUESE** conforme a ley.