UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

CALIDAD DE LA SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES - TUMBES. 2024

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

AREVALO DIAZ, HENRY ERWIN

ORCID:0000-0002-6564-8196

ASESOR

MERCHAN GORDILLO, MARIO AUGUSTO

ORCID:0000-0003-2381-8131

CHIMBOTE-PERÚ

2024

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0626-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **12:20** horas del día **30** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

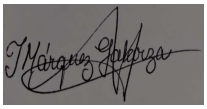
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Presidente
USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro
BARRAZA TORRES JENNY JUANA Miembro
Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE LA SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES - TUMBES. 2024**

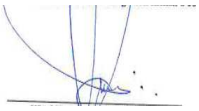
Presentada Por :
(2106182058) **AREVALO DIAZ HENRY ERWIN**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado.**

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:



MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Presidente



USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Miembro

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Asesor

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE LA SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES - TUMBES. 2024 Del (de la) estudiante AREVALO DIAZ HENRY ERWIN, asesorado por MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 14% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote,19 de Febrero del 2025

Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios: Agradecer a dios por a vernos bendecidos, dándonos la fuerza de nunca darnos por vencido y de salir a delante sin ninguna restricción.

A mi Asesora: Por habernos inculcado como hacer una buena investigación y enseñarnos las pautas y así tener un mejor desempeño en la elaboración de nuestra investigación.

A mi familia: Por haberme enseñado los valores y demostrado de que nunca hay que rendirse para que de esta manera salir adelante

Arévalo Diaz, Henry Erwin

DEDICATORIA

A mi familia por darme las fuerza y el apoyo incondicional para ser perseverante y de esta manera salir adelante con valores fundamentales, demostrando el mas importante para cuando me caiga siempre levantarme ante las adversidades que se muestren y nunca rendirme

Arévalo Diaz, Henry Erwin

ÍNDICE GENERAL

Pág

Carátula.....I

Jurado evaluador..... II

Reporte turnitin..... III

Agradecimiento IV

Dedicatoria..... V

Índice general IX

Índice de resultado..... X

Resumen XI

Abstract.....XII

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1. Descripción del problema..... 1

1.2. Problema de investigación..... 3

1.3. Objetivos de investigación 3

1.4. Justificación..... 4

II. MARCO TEÓRICO 5

2.1. Antecedentes..... 5

2.2. Bases teóricas de la investigación 8

2.2.1. El Proceso Laboral..... 8

2.2.1.1. Concepto..... 8

2.2.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral..... 9

2.2.1.2.1. Principio tutelar del trabajador 9

2.2.1.2.2. Gratuidad procesal para el trabajador..... 9

2.2.1.2.3. Inversión de la carga de la prueba 9

2.2.1.2.4. In dubio pro operario 10

2.2.1.2.5. Sentencia plus o ultra petita..... 10

2.2.1.2.6. Principio de veracidad o primacía de la realidad 10
2.2.1.2.6.1. Dirección del proceso 10
2.2.1.2.6.2. Sencillez y oralidad 10
2.2.1.2.6.3. Inmediación 11
2.2.1.2.6.4. Lealtad procesal 11
2.2.1.2.6.5. Doble instancia 11
2.2.1.2.6.6.1. Economía procesal 11
2.2.1.2.6.6.2. Concentración 12
2.2.1.2.6.6.3. Conciliación 12
2.2.1.2.6.6.4. Impulso de oficio 12
2.2.1.3. Proceso Ordinario Laboral 12
2.2.2. Sujetos del proceso 15
2.2.2.1. Concepto 15
2.2.2.2. El Juez 15
2.2.2.3. Las partes 15
2.2.2.3.1. Concepto 15
2.2.3. La prueba 15
2.2.3.1. El objeto de la prueba 16
2.2.3.2. El principio de la carga de la prueba 16
2.2.3.3. Valoración y apreciación de la prueba 16
2.2.4.3. Regulación de la sentencia 17
2.2.4.3.1. El principio de motivación 17
2.2.4.3.2. El principio de congruencia 17
2.2.5. Medios impugnatorios 18
2.2.5.1. Concepto 18
2.2.5.2. Clases 18
2.2.5.2.1. Recurso de reposición 18

2.2.5.2.2. Recurso de apelación 18
2.2.5.2.3. Recurso de casación 19
2.2.5.2.3.1. Fines de la casación 19
2.2.5.2.4. Recurso de queja 19
2.2.4.3.1. El principio de motivación 20
2.2.4.3.2. El principio de congruencia 20
2.2.5. Medios impugnatorios 21
2.2.5.1. Concepto 21
2.2.5.2. Clases 21
2.2.5.2.1. Recurso de reposición 21
2.2.5.2.2. Recurso de apelación 22
2.2.5.2.3. Recurso de casación 22
2.2.5.2.3.1. Fines de la casación 22
2.2.5.2.4. Recurso de queja 23
2.2.6. El contrato de trabajo 23
2.2.6.1. Concepto 23
2.2.6.1. Concepto 23
2.2.6.2. Elementos 23
2.2.6.3. Regulación 24
2.2.6.3.1. Según convenios internacionales de la OIT 24
2.2.6.3.2. Según la Constitución Política del Perú 25
2.2.6.4. Beneficios sociales 25
2.2.6.4.1. Vacaciones Anuales y Vacaciones Truncas 25
2.2.6.4.2. Las Gratificaciones 25
2.2.6.4.3. Las CTS 26
2.3. Marco conceptual 26
2.4. Hipótesis 27

III. METODOLOGÍA 28
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación 28
3.2 Unidad de análisis 29
3.3 Variables: Definición y operacionalización 29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 29
3.5 Método de análisis de datos 29
3.6 Aspectos éticos 30
IV. RESULTADOS 31
V. DISCUSIÓN 33
VI. CONCLUSIONES 35
VII. RECOMENDACIONES 36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 37
ANEXOS 45
Anexo 01. Matriz de consistencia 46
Anexo 02. Evidencia empírica del objeto en estudio 47
Anexo 03. Operacionalización de la variable 69
Anexo 04. Instrumento de recojo de datos 81
Anexo 05. Descripción del recojo y organización de los datos 87
Anexo 06. Declaración jurada de compromiso ético y no plagio 141
Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo 142

ÍNDICE DE RESULTADOS

Pág.

- Calidad de sentencias de primera instancia - 2do Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes……...…….…….....36
- Calidad de la sentencia de segunda instancia - Sala laboral permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes ……..……...37

RESUMEN

El objetivo en la presente investigación es: Determinar 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° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2024; es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transversal; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento empleado una lista de cotejo. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva de la primera sentencia es: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que de la segunda sentencia: muy alta, muy alta, y muy alta. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta calidad. Las sentencias de primera y segunda instancia destacan por una buena calidad en la aplicación de normas y protección de derechos sociales. Ambas sentencias presentan exposiciones claras, valoraciones probatorias adecuadas y resoluciones congruentes, reafirmando la correcta interpretación de derechos pensionables y superando desafíos normativos. La línea de investigación estudia el derecho constitucional y guarda una relación con esta sentencia porque se vulneran los derechos fundamentales de las personas en específico al trabajo, el derecho a la remuneración justa y adecuada.

Palabras clave: beneficios sociales, calidad, proceso civil y sentencia.

ABSTRACT

The objective of this research is: To determine the quality of the first and second instance sentences on the payment of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in case N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, of the Judicial District of Tumbes - Tumbes. The study is descriptive, qualitative, non-experimental, retrospective and cross-sectional; the techniques applied to extract data from the sentences belonging to a single judicial process are: observation and content analysis; the instrument used was a checklist. According to the results, the quality of the expository, substantive and operative parts of the first sentence is: very high, very high and very high; while the quality of the second sentence is: very high, very high and very high. In conclusion, both judgments were in the very high quality range. The first and second instance rulings stand out for their good quality in the application of norms and protection of social rights. Both rulings present clear expositions, adequate evidentiary assessments and congruent resolutions, reaffirming the correct interpretation of pensionable rights and overcoming normative challenges. The line of research studies constitutional law and is related to this ruling because it violates the fundamental rights of people, specifically the right to work and the right to fair and adequate remuneration.

Key words: social benefits, quality, civil process and judgment.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Sobre la problemática de las sentencias en el proceso laboral en el Perú Cristoval (2020) expresa que, existe un porcentaje elevado de casos, alrededor del 65% a 80%, en que los jueces de la Sala Laboral y jueces especializados, respectivamente, difieren el fallo de la sentencia, en comparación con los fallos dados en audiencia, que apenas alcanzan alrededor del 30% a 20%, respectivamente, lo que constituye un reto a superar en los meses y años venideros, para invertir esos porcentajes. (p.113)

En esa misma línea, sentencia Cristoval (2020) sobre lo que se debe implementar para solucionar el problema la oralidad como principio del nuevo modelo laboral es eficaz para resolver los procesos laborales con celeridad, teniendo los jueces laborales la obligación de resolver los casos una vez concluidos los alegatos orales de los abogados, priorizándose los casos simples o sencillos vía la realización de juzgamientos anticipados. (p. 113)

Sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo Cornejo (2021) refiere que:

> En primer lugar, se advierte cierta dosis de apresuramiento en la promulgación y publicación de la NLPT, pues no parece haber existido un trabajo previo que verifique y confirme la capacidad de nuestro aparato de justicia laboral para aplicar la referida Ley. (p. 154)

En esa misma línea sobre los problemas del proceso laboral peruano se tiene:

> En segundo lugar, se aprecia un exceso de optimismo para la aplicación de la NLPT. Ciertamente, si el optimismo se define como la "(...) propensión a ver y juzgar las cosas en su aspecto más favorable", qué duda cabe que los autores y propulsores de la NLPT creen que nuestro sistema actual de administración de justicia cuenta con los recursos necesarios y suficientes para afrontar y para adaptarse de manera casi inmediata a las nuevas reglas de proceso laboral. (p. 155)

En tercer lugar, es necesario apuntar que con la promulgación y posterior publicación de la NLPT es grande la expectativa que se ha generado en la gente y especial en la población laboral respecto de la celeridad con que se van a resolver los procesos judiciales. Ciertamente, se ha dicho que la duración promedio de un juicio laboral se reducirá de cuatro

(4) años a seis (6) meses, lo que puede ser contraproducente para alcanzar la citada finalidad. (p. 155)

El problema de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición y otros asuntos en el sistema judicial del Distrito Judicial de Tumbes, radica en la inconsistencia en la fundamentación jurídica, la falta de claridad en la argumentación y la ausencia de criterios uniformes para la interpretación y aplicación de la ley. Esta situación conlleva a fallos ambiguos, imprecisos y susceptibles de interpretaciones divergentes, lo que genera inseguridad jurídica y afecta la eficiencia y legitimidad del sistema judicial.

Muchos usuarios se sienten insatisfechos de los resultados emitidos por el poder judicial, lo cual demanda tiempo y gastos en los procesos. Esto genera incertidumbre jurídica, vulnerar los derechos de las partes involucradas y socavar la confianza en el sistema judicial. Además, la falta de uniformidad en la aplicación de la ley y la interpretación inconsistente de los precedentes jurisprudenciales pueden dar lugar a decisiones contradictorias entre diferentes instancias judiciales, lo que dificulta la predictibilidad y la coherencia del sistema legal. Para abordar este problema, es necesario promover una capacitación continua de los jueces en cuanto a los principios jurídicos fundamentales, fomentar la aplicación consistente de la ley y los precedentes jurisprudenciales, y mejorar los mecanismos de supervisión y control de la calidad de las sentencias emitidas en todas las instancias judiciales.

En el Distrito Judicial de Tumbes según refirió en el Diario Oficial el Peruano (2021) en una entrevista el 21 de Agosto, el presidente de la Corte Dr. José Luis Troya Acha sobre la administración de justicia:

> Históricamente el Poder Judicial tiene una deuda con los justiciables y está referida a la celeridad en la solución de los conflictos. Tenemos dos millones y medio de procesos en trámite, lo que conlleva una excesiva carga procesal, enfatizó y para mejorar el servicio de justicia y resolver los procesos con celeridad y eficacia, y que la justicia sea pronta y efectiva, utilizamos en el Poder Judicial la tecnología e implementamos la oralidad civil.

Por lo que en esa línea en la vista realizada al Distrito Judicial de Tumbes la Presidenta del Poder Judicial del año 2021, Dra. Elvia Barrios Alvarado señaló que, “la aspiración es recuperar la confianza ciudadana y por ello se avanza en la transformación digital y la transparencia con la campaña Conoce a tu juez” (Diario Oficial el Peruano, 2021), es decir

crear el aplicación virtual de conocimiento instantánea para que determinados magistrados puedan absolver sus consultas jurídicas y tener una mejor comunicación con la sociedad.

1.2. Problema de investigación

General: ¿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° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2024?

Específicos

- ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de su calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?
- ¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de su calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?

1.3. Objetivos de investigación

General: Determinar 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° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2024.

Específicos

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

según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4. Justificación

Se realizó para poder orientar a dar una respuesta sobre la calidad que se evidencian en las sentencias emitidas en un Juzgado del Distrito Judicial de Tumbes de esa manera también se busca aportar conocimientos eficientes para que futuros investigadores puedan realizar investigaciones similares teniendo como modelo la investigación correspondiente.

El estudio se realizó porque se busca verificar el nivel de calidad de las resoluciones judiciales dentro de nuestro sistema de justicia regional y desde ello buscar considerar análisis críticos con la finalidad de que estos estudios sean considerados por los operadores de justicia para su aplicación y mejorar la calidad de la redacción de una sentencia.

El presente estudio se realizó para busca determinar la calidad de las sentencias de un proceso que se han desarrollado ya en un proceso culminado además realizado en el ámbito contencioso administrativo y de esa manera poder identificar qué grado de calidad se evidencia en las sentencias y poder emitir un pronunciamiento crítico explicando si está bien o en que se debe mejorar la administración de justicia.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Mercado (2024): de Bolivia presento su investigación titulada "El fondo de pensiones en la economía financiera de Bolivia; 2000-2023"; El trabajo de investigación encauza a la mención Economía Financiera principalmente el Seguro Social dirigido al Sistema de Pensiones que analiza el comportamiento de las inversiones financieras, dos categorías económicas que explica el tema de investigación. La investigación considera 23 años de estudio con dos distintos periodos, 5 años del primer periodo y 18 años del segundo periodo. El problema planteado tras la observación de las variables y del objeto de investigación es: La depreciación de la rentabilidad del Seguro Social en la Economía Financiera de Bolivia. El método de investigación es Deductivo que parte de lo general a lo particular, parte de un tema de estudio con dos categorías: el Seguro Social y la Economía Financiera y estas categorías explicadas por sus variables, se identifica el problema de investigación y plantea una hipótesis dispuesta a la verificación para su aceptación o rechazo. "En el caso del primer periodo existe una mínima contribución al sector financiero por las normas planteadas que restringe a la inversión financiera por proporcionar prioridad en inversión al sector estatal con finalidad de financiar el costo fiscal de la reforma de Reparto de Pensiones para evitar el déficit fiscal, en el caso del segundo periodo el Estado mediante la promulgación de la Ley de Pensiones Nº 065 anula la obligación de las AFP obligados a invertir en el sector estatal, en todo el periodo de estudio se evidencia la contribución del Seguro Social a la Economía Financiera. Existe una relación entre el Seguro Social con la Economía Financiera por las inversiones que realizan las AFP's, existe exceso de liquidez proporcionado por las bajas tasas de interés para inversión que incidieron en la decreciente rentabilidad de los fondos de pensiones de forma negativa al sector social. En un futuro las rentas de los jubilados serán menores, asimismo depende del Estado proporcionar políticas de inversión para optimizar las contribuciones y perfeccionar la diversificación del portafolio de inversiones."

Santana (2021); de México presento su investigación titulada "Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires."; El trabajo de reparto de alimentos y bienes mediante plataformas digitales ha sido una opción a la que muchas personas han recurrido dada su baja barrera de entrada, su flexibilidad horaria y la falta de opciones laborales. Sin embargo, este es un trabajo que

no otorga ningún derecho laboral. “El presente estudio se enfoca en comparar el surgimiento, identidades y estrategias de acción de grupos de repartidores organizados en busca de derechos laborales de la Ciudad de México y la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Para tal fin, se hicieron entrevistas con repartidores activistas de ambas ciudades así como con especialistas en temas laborales. Asimismo, la investigación expone los factores históricos y coyunturales de las relaciones laborales y cultura de derechos en ambos países. La finalidad es conocer qué obstáculos y oportunidades enfrentan los trabajadores de ambos contextos para presionar políticamente en busca de que se les otorguen los derechos laborales que corresponden a un trabajo en una relación de subordinación.”

2.1.2. Nacionales

Gonzales (2024) presento su investigación titulada “Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; Expediente N° 00010-2017-0-2402-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ucayali - Coronel Portillo 2024” el objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. “Es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transversal; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial, son: la observación y el análisis del contenido; el instrumento empleado es de recolección de información. De acuerdo a los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva de la primera sentencia es alta, muy alta y mediana; mientras que de la segunda sentencia fue baja, muy alta y alta; en conclusión, la primera sentencia se ubicó en el rango de muy alta, mientras que la segunda arrojo un rango de alta; se logró cumplir con los objetivos planteados dando como resultado la determinación del nivel de calidad de sentencias de primera y segunda instancia, el proceso fue tramitado en la vía ordinaria, finalmente, el colegido a cargo del presente caso declaro la pretensión de pago de beneficios sociales improcedente e infundada, notificándose y devolviéndose al juzgado de origen, cumpliéndose de esta manera con los parámetros normativos.”

Perez (2024) presento su investigación titulada “Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa. 2024”; El objetivo es: Determinar la calidad de las sentencias sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente Nº 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2024. “Es de nivel descriptivo; de tipo cualitativo; no experimental, retrospectivo y transeccional; las técnicas aplicadas para extraer los datos de las sentencias pertenecientes a un solo proceso judicial son: la observación y el análisis de contenido; el instrumento

empleado una lista de cotejo. De acuerdo con los resultados la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva de la primera sentencia es: De rango muy alta, muy alta, muy alta, mientras que de la segunda sentencia es de rango muy alta, muy alta, muy alta respectivamente. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta. La pretensión sobre el pago de los beneficios sociales se declaró fundada en parte, ordenándose de que se cumpla el pago por los conceptos de gratificaciones, vacaciones, CTS y horas extras, y no en lo que correspondió la asignación familiar, ya que ésta solo fue nombrada en su demanda, pero no en el petitorio, tampoco realizo la liquidación, ni fue sustentada en la audiencia de juzgamiento; Por lo tanto, no formó parte en el pronunciamiento del fallo en la sentencia."

2.1.3. Local

More (2022), presento su investigación titulada "Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre declaración de existencia de relación laboral a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales, indemnización y otros; expediente N° 00483-2016-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes, 2021" como objetivo general, determinar ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre declaración de existencia de relación laboral a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales, indemnización y otros, en el Expediente N° 00483-2016-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes, ¿2021? "Fue un estudio, basado en parámetros de calidad, de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, en un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy alta calidad, mediana calidad y muy alta respectivamente; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: mediana calidad, muy alta calidad y muy alta calidad, respectivamente. Finalmente, las conclusiones son: la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de: alta calidad y la segunda instancia se ubica en el rango de: muy alta calidad."

Saavedra (2020), presento su investigación titulada "Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Desnaturalización De Contrato Laboral, En El Expediente N° 00416-2016- 0-2601-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Tumbes– Tumbes 2020.", con objetivo general: "Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y

jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00416-2016-0-2601-JR-LA02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2016; para su elaboración se utilizó tesis, libros, etc. Se arribó a las siguientes conclusiones: 1) La calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia, en referencia a la Desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios y otros, comprendidas en el expediente Nº 00416-2016-0-2601-JR-LA-02 Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2016, fueron de rango muy alta, con conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes aplicados en el presente trabajo de investigación"

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. El Proceso Laboral

2.2.1.1. Concepto

En el contexto peruano, el proceso laboral se considera un ejemplo donde deberían haberse implementado mecanismos eficaces de resolución de conflictos. Sin embargo, es visto como largo, tedioso e injusto, y aunque se presenta como una "solución ideal" a los conflictos legales, no siempre cumple con ese propósito en todas sus variantes. Existe una percepción negativa sobre el proceso laboral debido a su falta de flexibilidad y capacidad para satisfacer los intereses de los implicados, particularmente en lo que respecta a la tutela judicial efectiva (TJE), un derecho constitucionalmente reconocido. Esta situación se ve como un desajuste frente a las reformas procesales y los problemas evidenciados por la reforma del proceso civil. El proceso laboral, que debería ser una vía de resolución de conflictos, presenta importantes limitaciones. (Recoba, s.f.)

Según la legislación peruana, el proceso laboral está regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), que establece que en todo proceso laboral, los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o el resultado del proceso, buscando alcanzar la igualdad real. Esta ley privilegia el fondo sobre la forma, interpreta los requisitos y presupuestos procesales de manera favorable para la continuidad del proceso y garantiza la observancia del debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, especialmente en situaciones que involucran a madres gestantes, menores de edad y personas con discapacidad (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2010).

2.2.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

La Ley N° 29497 no menciona todos los principios, pero estos están implícitos en la norma y se hacen evidentes cuando son necesarios. Según Romero (citado por Vela, 2018), no todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos principios son fundamentales para la existencia del proceso laboral, mientras que otros están relacionados con el cumplimiento de esos fines. Los primeros son los principios-fines, que justifican o hacen posible el proceso, y los segundos son los principios-operativos, que guían el comportamiento dentro del proceso.

2.2.1.2.1. Principio tutelar del trabajador

El principio de tutela procesal del trabajador tiene como objetivo proteger al trabajador en el proceso laboral, dado que en las relaciones laborales los empleadores y los trabajadores no están en igualdad de condiciones. Esta desigualdad se agrava cuando ambos están involucrados en un litigio (Vela, 2018, pp. 12-13).

2.2.1.2.2. Gratuidad procesal para el trabajador

Vela (2018) argumenta que en el proceso laboral, la gratuidad procesal se acepta casi unánimemente, con el fin de promover el acceso de los trabajadores a la justicia y restablecer sus derechos laborales. Este principio se basa en la falta de recursos económicos de los trabajadores y su vulnerabilidad en las relaciones laborales. Sin el acceso a la justicia, muchos trabajadores no podrían obtener protección judicial, lo que beneficiaría al empleador.

2.2.1.2.3. Inversión de la carga de la prueba

En el derecho procesal, la carga de la prueba recae generalmente sobre el demandante. Sin embargo, en el proceso laboral, esta regla es excepcional. En este ámbito, la carga de la prueba puede recaer sobre el demandado, quien debe refutar las alegaciones del demandante. Si el demandado no cumple con sus obligaciones procesales, puede ser condenado a satisfacer las demandas del actor (Vela, 2018).

2.2.1.2.4. In dubio pro operario

El principio "in dubio pro operario", que proviene del latín, significa que en caso de duda, el juez debe interpretar de manera favorable al trabajador, quien es la parte más débil en la relación laboral. Este principio se aplica también en situaciones de incertidumbre sobre hechos o pruebas, favoreciendo siempre al trabajador en la interpretación de los mismos (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2010).

2.2.1.2.5. Sentencia plus o ultra petita

Según la ley de procedimiento civil, cada sentencia debe ajustarse a lo solicitado por el demandante. El juez no puede resolver cuestiones que no han sido planteadas ni exceder el alcance de la demanda. En el proceso laboral, si se comete un error en el cálculo de la liquidación solicitada en la demanda, el juez puede ordenar el pago de una cantidad superior a la solicitada, lo que se ajusta a los principios de la nueva Ley Procesal del Trabajo (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2010).

2.2.1.2.6. Principio de veracidad o primacía de la realidad

Romero (citado por Vela, 2018) explica que en un proceso judicial, se presentan dos versiones sobre los hechos, una de las cuales es intencionalmente falsa. El ideal es que el juicio se base en los hechos reales y no en la versión formal de los mismos. En el proceso laboral, el juez tiene el derecho y la obligación de verificar la veracidad de los hechos presentados, ya que la justicia debe basarse en la realidad de los mismos (Vela, 2018).

2.2.1.2.6.1. Dirección del proceso

Este principio establece que los jueces tienen la responsabilidad de dirigir los procedimientos y pueden ordenar las acciones necesarias para esclarecer los hechos del caso. De acuerdo con la Ley del Poder Judicial, los magistrados son responsables de la dirección del proceso, asegurando que se cumplan los derechos procesales de las partes involucradas (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2010).

2.2.1.2.6.2. Sencillez y oralidad

El proceso laboral debe ser claro y simple, sin excesivo formalismo que retrase la resolución del conflicto. El principio de oralidad está relacionado con la sencillez, ya que permite que

los jueces se impressionen más directamente con los hechos del caso. Este enfoque tiene como objetivo facilitar la defensa de los derechos de los trabajadores (Vela, 2018).

2.2.1.2.6.3. Inmediación

El principio de inmediación establece que el juez debe estar presente en los momentos clave del proceso para poder evaluar directamente la veracidad de los hechos y las declaraciones de las partes. Esto le permite tener una comprensión más profunda del conflicto (Vela, 2018).

2.2.1.2.6.4. Lealtad procesal

La lealtad procesal exige que las partes actúen con honestidad durante el proceso, evitando conductas que obstaculicen la justicia. Este principio se basa en la responsabilidad de las partes de decir la verdad y no utilizar actitudes que perjudiquen el desarrollo del proceso (Vela, 2018).

2.2.1.2.6.5. Doble instancia

La doble instancia es una garantía procesal que permite que un caso sea revisado por un tribunal superior. Este principio busca equilibrar la economía procesal y asegurar una justicia más completa y justa, permitiendo que se pueda corregir cualquier error en la primera instancia (Vela, 2018).

2.2.1.2.6.6. Principio de celeridad procesal

La celeridad procesal busca resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible para restablecer los derechos vulnerados de los trabajadores, que a menudo dependen de estos para su sustento y el de sus familias. Este principio tiene como objetivo garantizar que los derechos laborales no sean vulnerados por demoras excesivas en el proceso (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2010).

2.2.1.2.6.6.1. Economía procesal

La economía procesal, aunque está vinculada con la celeridad, también se refiere a la eficiencia en el uso de los recursos, tanto materiales como temporales, en el proceso. Esto busca reducir los gastos y el tiempo necesario para resolver el conflicto, sin sacrificar la calidad de la justicia (Vela, 2018).

2.2.1.2.6.6.2. Concentración

El principio de concentración permite que el proceso sea más eficiente al realizar varias acciones procesales de forma simultánea. Este principio facilita la agilización de los juicios y la obtención de una sentencia más rápida (Vela, 2018).

2.2.1.2.6.6.3. Conciliación

La conciliación es un método alternativo de resolución de conflictos, basado en la mediación de una tercera parte neutral. Su objetivo es facilitar que las partes lleguen a un acuerdo sin necesidad de un fallo judicial. Este proceso es visto como una opción más amigable y menos conflictiva que la sentencia, lo que puede mejorar la relación entre las partes después del conflicto (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2010).

2.2.1.2.6.6.4. Impulso de oficio

El principio de impulso de oficio establece que los jueces tienen la responsabilidad de dar curso a los procedimientos dentro del proceso, impulsándolos sin necesidad de que las partes lo soliciten. Este principio asegura que el proceso avance sin demoras injustificadas, garantizando el cumplimiento de los derechos de las partes involucradas (Decreto Supremo N° 017-93-JUS)

2.2.1.3. Proceso Ordinario Laboral

De acuerdo con la Ley N° 29497, la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación

Una vez verificadas las condiciones de la demanda, el juez emite una resolución disponiendo:

a) La aceptación de la demanda;

b) La citación a las partes para la audiencia de conciliación, la cual debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y

c) El emplazamiento al demandado para que asista a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus documentos anexos.

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se desarrolla de la siguiente manera:

La audiencia comienza con la acreditación de las partes o sus apoderados y abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede responder a la demanda y la audiencia continúa. Si el demandado no asiste, se considera en rebeldía automáticamente, sin necesidad de declaración expresa, aunque la pretensión se base en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía si asiste pero no contesta la demanda, o si el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de repetir los actos previos.

Si ambas partes mantienen sus posiciones, el juez declara el cierre del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes solicita una nueva audiencia.

El juez invita a las partes a conciliar y actúa como mediador para tratar de resolver el conflicto total o parcialmente. La conciliación puede extenderse hasta que se agote, pudiendo continuar en los días hábiles siguientes, siempre dentro de un mes. Si las partes alcanzan un acuerdo total o parcial, el juez lo aprueba de inmediato, con efectos de cosa juzgada, y ordena el cumplimiento de lo acordado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Si el conflicto no se resuelve completamente, el juez define las pretensiones que serán objeto de juicio, requiere al demandado para que presente la contestación y sus anexos, entrega una copia al demandante y fija fecha y hora para la audiencia de juzgamiento, que debe celebrarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes. Si el juez determina que la controversia es solo de derecho, o que no es necesario probar hechos, pide a los abogados que expongan sus alegatos, y en un plazo no mayor a sesenta (60) minutos dicta sentencia.

Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento

La audiencia de juzgamiento se realiza en una única sesión y abarca las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia comienza con la acreditación de las partes o sus apoderados y abogados. Si ambas partes no asisten, el juez concluye el proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes solicita nueva audiencia.

Artículo 45.- Etapa de confrontación de posiciones

Esta etapa inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y los fundamentos de hecho que las respaldan. Luego, el demandado realiza una exposición oral de los hechos que contradicen la demanda, ya sea por razones procesales o de fondo.

Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria

Esta etapa se lleva a cabo de la siguiente manera:

El juez señala los hechos que no requieren actuación probatoria, ya que son admitidos, presumidos por ley, ya establecidos por una resolución judicial con efecto de cosa juzgada o son notorios. También se excluyen los medios probatorios que no sean relevantes para el caso.

El juez enumera las pruebas aceptadas para los hechos que necesitan ser probados.

Las partes pueden proponer cuestiones probatorias únicamente sobre las pruebas admitidas, y el juez decidirá si estas son pertinentes para ser actuadas.

El juez toma juramento a todos los que participarán en esta etapa.

Se procede con la actuación de los medios probatorios admitidos, comenzando con los ofrecidos por el demandante, en el siguiente orden: declaración de parte, testigos, pericias, reconocimiento y exhibición de documentos. Si, al final de la actuación de estos medios, es necesario realizar una inspección judicial, el juez suspende la audiencia y fija fecha, hora y lugar para ello. La inspección judicial puede ser grabada en audio y video o anotada en acta. Al finalizar, se señala fecha y hora dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y la sentencia.

La actuación probatoria debe concluir en el día señalado; sin embargo, si no se ha agotado, la audiencia se reanuda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Al concluir la actuación probatoria, los abogados presentan sus alegatos. Luego de finalizar los alegatos, el juez, de manera inmediata o dentro de un plazo no mayor a sesenta (60) minutos, dicta sentencia. En caso de que la sentencia no pueda dictarse inmediatamente por la complejidad del caso, el juez puede postergarla hasta un máximo de cinco (5) días hábiles,

informando a las partes y citándolas para su notificación. La notificación de la sentencia debe realizarse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.2. Sujetos del proceso

2.2.2.1. Concepto

Las personas que participan en un proceso judicial son aquellas capaces legalmente para integrar una relación procesal, ya sea como parte esencial o accesoria.

2.2.2.2. El Juez

El rol del juez es fundamental, ya que es el encargado de dirigir el proceso. Debe asegurarse de que los procedimientos judiciales se lleven a cabo adecuadamente, supervisando al personal a su cargo para evitar errores que puedan invalidar los actos procesales.

2.2.2.3. Las partes

2.2.2.3.1. Concepto

La parte material en un proceso es aquella persona que tiene el derecho sustantivo que sustenta la pretensión o aquella a quien se le exige cumplir con la pretensión, aunque al final del proceso se pueda determinar que no es la titular del derecho en cuestión. En cuanto a la parte procesal, esta es la persona que lleva a cabo actividades procesales en nombre de la parte material. A través de la representación procesal, ya sea legal, judicial o convencional, puede haber una distinción entre la parte material y la parte procesal, sin que ello afecte la validez de la relación procesal.

2.2.3. La prueba

Orrego (2011) argumenta que la prueba es fundamental para verificar si un hecho ocurrió o no. Las pruebas sirven para sostener o confirmar hechos relevantes dentro de un juicio, permitiendo que el tribunal tome una decisión fundamentada. Las partes del proceso presentan las pruebas que consideran pertinentes para demostrar su posición.

2.2.3.1. El objeto de la prueba

López (2002) explica que el objeto de la prueba está compuesto por el derecho y los hechos. Mientras que el derecho existe como una norma aplicable, los hechos son los sucesos que se ajustan a la ley y sirven como base para el proceso judicial.

2.2.3.2. El principio de la carga de la prueba

Orrego (2011) aclara que la carga de la prueba no es una obligación, sino una responsabilidad del que afirma un hecho contrario a la norma. No es necesario que los abogados prueben todo, pero deben proporcionar los medios necesarios para fundamentar su posición.

2.2.3.3. Valoración y apreciación de la prueba

Según Barrientos (s.f.), existen varios sistemas de valoración de la prueba. El sistema de libre apreciación se basa en la confianza en el juez para valorar los hechos. El sistema de precios legales establece directrices para limitar la libertad del juez en la apreciación de la prueba. El sistema mixto permite al juez valorar libremente la prueba, pero su decisión debe fundamentarse en la normativa legal correspondiente.

Operaciones mentales en la valoración de la prueba

El conocimiento previo y la preparación del juez son esenciales para valorar adecuadamente los medios de prueba, ya que sin este conocimiento, no se puede entender el valor de los elementos presentados como prueba. Según Rosenberg, la apreciación de la prueba y la carga de la prueba son conceptos complementarios: la primera se utiliza para obtener una convicción sobre la veracidad de las afirmaciones, y la segunda se aplica cuando la primera no es suficiente para resolver el caso.

La apreciación razonada del Juez

Valentín (2014) señala que, aunque la ley procesal brinde libertad para valorar la prueba, a veces el tribunal se enfrenta a la duda. En estos casos, la carga de la prueba es lo que ayuda a resolver la incertidumbre.

La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas

Valentín (2014) menciona que en el proceso judicial es importante recurrir a métodos psicológicos, sociológicos y periciales para evaluar las pruebas de manera más efectiva y resolver

2.2.4.3. Regulación de la sentencia

2.2.4.3.1. El principio de motivación

Según Rioja (2017), la motivación de una sentencia implica una justificación lógica y razonada que esté de acuerdo con las normas constitucionales y legales, y que se base tanto en los hechos como en las pretensiones formuladas por las partes durante el proceso. Esta motivación debe incluir tanto los hechos probados como los no probados, para los cuales se debe realizar una valoración conjunta y razonada de las pruebas. Igualmente, se requiere una interpretación adecuada de las normas jurídicas pertinentes al caso.

Además, Rioja (2017) argumenta que la motivación de las resoluciones judiciales es un componente esencial del debido proceso, y se considera un derecho fundamental dentro de la función jurisdiccional, tal como se establece en el artículo 139 de la Constitución Política. La ausencia de una motivación adecuada puede originar la nulidad de la resolución.

La motivación también representa un valor jurídico que trasciende los intereses del acusado, ya que garantiza el cumplimiento de las normas constitucionales y la correcta aplicación de la ley en cada caso, respondiendo a las necesidades de la sociedad (Rioja, 2017). En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que la falta de fundamentación jurídica en una sentencia vulnera el principio de motivación, lo cual afecta tanto el ejercicio de la justicia como el derecho a la defensa (Cas. 1462-2003).

2.2.4.3.2. El principio de congruencia

Cabanellas (citado en Rioja, 2017) define una sentencia congruente como aquella que responde y se ajusta a las cuestiones planteadas por las partes, ya sea para aceptarlas o rechazarlas. El principio de congruencia se refiere a que una sentencia debe ser coherente con las pretensiones, pruebas y manifestaciones presentadas por las partes a lo largo del proceso.

La congruencia procesal se desglosa en dos aspectos: uno interno y otro externo. La congruencia externa establece que la decisión judicial debe ser consistente con los hechos y

las pruebas aportadas, mientras que la congruencia interna se refiere a la coherencia lógica entre las distintas partes de la sentencia (Rioja, 2017). En caso de que haya discordancia entre lo solicitado y lo resuelto, las partes pueden impugnar la sentencia (Rioja, 2017b). De acuerdo con la jurisprudencia, los jueces no deben pronunciarse sobre hechos no alegados por las partes, ni tampoco deben fundar su decisión en hechos que no hayan sido introducidos en el proceso (Cas. 3588-2000-Puno, El Peruano, 31-08-2001).

2.2.5. Medios impugnatorios

2.2.5.1. Concepto

El derecho a impugnar una resolución judicial, conocido como el derecho de reexamen, es una garantía dentro del proceso judicial que permite a las partes refutar o contradecir una decisión tomada por el juez (Arbulú, 2015). Según Binder (citado en Arbulú, 2015), la impugnación está vinculada a la seguridad jurídica y se utiliza para evitar errores judiciales durante el proceso. Este derecho se ejerce en una etapa posterior del proceso, cuando ya se ha dictado una resolución.

2.2.5.2. Clases

2.2.5.2.1. Recurso de reposición

El recurso de reposición permite solicitar un nuevo examen de los decretos o resoluciones de mero trámite, con un plazo de tres días para interponerlo. A diferencia de la legislación anterior, el juez tiene la facultad de resolver de inmediato la impugnación, sin necesidad de trasladar el recurso a la otra parte (Monroy, 2016). Este recurso se considera impropio, positivo y ordinario, y lo resuelto por el juez no puede ser impugnado posteriormente.

2.2.5.2.2. Recurso de apelación

El recurso de apelación es un medio tradicionalmente utilizado para que un tribunal de jerarquía superior revise y, en su caso, modifique una resolución judicial (Calderón, 2011). Gimeno Sendra (citado en Caldera, 2011) señala que el recurso es ordinario, lo que permite que las partes puedan presentar cualquier argumento, tanto formal como material, en su apelación. El órgano judicial que conoce la apelación tiene las mismas facultades para aplicar el derecho, valorar los hechos y determinar las pruebas, pero su revisión se limita a los aspectos impugnados.

Este recurso puede extender su efecto a los sujetos procesales no recurrentes cuando se encuentren en situaciones similares, y permite que el tribunal anule actos procesales viciados de nulidad (Calderón, 2011). Asimismo, el recurso de apelación está prohibido de generar una reformatio in peius, es decir, no puede perjudicar al apelante, asegurando la libertad del derecho de recurrir sin temor a una sanción más grave que la sentencia impugnada (Calderón, 2011).

2.2.5.2.3. Recurso de casación

El recurso de casación es utilizado para que un tribunal superior anule una sentencia que ha vulnerado alguna norma jurídica o que ha causado indefensión al recurrente (Calderón, 2011). Originalmente en Francia, el recurso de casación solo revisaba errores de derecho, sin considerar los hechos, pero con el tiempo, en otros países como España, se permitió una revisión más amplia, aunque siempre se mantiene su carácter de revisión de derecho (Calderón, 2011).

Chiovenda (citado en Calderón, 2011) sostiene que, aunque el recurso de casación es de derecho, los hechos también deben ser evaluados para que se pueda aplicar adecuadamente la norma jurídica.

2.2.5.2.3.1. Fines de la casación

Según Mantero (2021), la aplicación del recurso de casación en materia laboral comenzó con la entrada en vigor de la Ley Procesal de Trabajo, y aunque inicialmente se entendió como un medio adicional, su uso generó ciertos errores en su aplicación. Sin embargo, en la práctica, el recurso de casación en materia laboral sigue siendo un mecanismo importante para revisar las sentencias en busca de errores legales o procedimentales.

2.2.5.2.4. Recurso de queja

El recurso de queja es un medio ordinario para impugnar la resolución que deniega otro recurso, y su objetivo es que el superior reexamine la denegatoria de un recurso como el de apelación o casación (Calderón, 2011). A diferencia de otros recursos, la queja no se utiliza para impugnar el fondo del asunto, sino para cuestionar la denegatoria de un recurso. Según el artículo 437º del Código Procesal, se interpondrá ante el órgano superior que rechazó el recurso inicial, y la resolución sobre la queja puede ser fundada o infundada.

2.2.4.3.1. El principio de motivación

Según Rioja (2017), la motivación de una sentencia implica una justificación lógica y razonada, conforme a las normas constitucionales y legales. Esta motivación debe basarse en los hechos probados y no probados, en un análisis coherente de las pruebas presentadas durante el proceso. Además, debe incluir una interpretación adecuada de la norma jurídica que se aplique.

La motivación es un elemento esencial del debido proceso, según lo estipulado en el artículo 139, inciso 5 de la Constitución Política del Estado. La Ley Orgánica del Poder Judicial, junto con el Código Procesal Civil, refuerzan esta obligación. La ausencia de motivación puede llevar a la nulidad de la resolución. Para Rioja (2017), este principio también actúa como una herramienta para validar los métodos de valoración de las pruebas y evitar arbitrariedades en la sentencia.

El fundamento de la motivación va más allá de los intereses del acusado, ya que responde a principios del ordenamiento jurídico que facultan al juez para aplicar la ley en situaciones específicas, garantizando una administración de justicia ajustada a la Constitución y la ley (Rioja, 2017). Según la jurisprudencia, la falta de motivación implica arbitrariedad y la vulneración del derecho de defensa, asegurando que la decisión judicial sea comprensible y coherente con lo resuelto (Cas. 1462-2003).

2.2.4.3.2. El principio de congruencia

Cabanellas (citado en Rioja, 2017) define la congruencia de una sentencia como aquella que responde de manera acorde con las cuestiones planteadas por las partes, ya sea rechazando o admitiendo las pretensiones. La congruencia tiene dos dimensiones: externa e interna. La congruencia externa requiere que la sentencia se ajuste a las pretensiones planteadas, las pruebas presentadas y las declaraciones hechas durante el proceso. Por otro lado, la congruencia interna implica que la sentencia no contenga contradicciones en su fundamentación (Rioja, 2017).

El principio de congruencia exige que la sentencia esté en consonancia con los argumentos y hechos presentados por las partes. De no ser así, las partes pueden interponer medios impugnatorios. Además, la sentencia no debe basarse en hechos no alegados por las partes, y el juez no puede ir más allá del petitorio presentado. En palabras de Rioja (2017), el

principio de congruencia implica la obligación del juez de pronunciarse sobre todos los hechos alegados y evitar decisiones contradictorias, lo que garantizaría la integridad y coherencia del fallo.

La jurisprudencia también establece que los jueces deben adherirse al principio de congruencia procesal, tanto en cuanto a la coherencia entre lo resuelto y lo planteado en el proceso como al respeto a las alegaciones y peticiones de las partes (Exp. N.o 1266-2001-AA/TC, 2002).

2.2.5. Medios impugnatorios

2.2.5.1. Concepto

El derecho de impugnación es fundamental en la administración de justicia, ya que permite que una parte pueda cuestionar o refutar una resolución judicial (Arbulú, 2015). Binder (citado en Arbulú, 2015) sostiene que la impugnación tiene un rol crucial en la seguridad jurídica, buscando corregir posibles errores judiciales en el proceso.

Los medios impugnatorios constituyen un mecanismo mediante el cual las partes procesales (como el Ministerio Público, la parte civil o el imputado) pueden desafiar una resolución judicial. A través de estos medios, se busca obtener una revisión de la decisión, ya sea de forma parcial o total (Arbulú, 2015).

2.2.5.2. Clases

2.2.5.2.1. Recurso de reposición

El recurso de reposición permite solicitar una nueva revisión de las resoluciones de mero trámite o impulso procesal, como los decretos. Según Monroy (2016), este recurso tiene un plazo de tres días para interponerse y otorga al juez la facultad de decidir de inmediato si acepta el recurso o no, sin posibilidad de impugnación posterior. El recurso de reposición es considerado un recurso impropio, positivo y ordinario, según la clasificación procesal (Monroy, 2016).

2.2.5.2.2. Recurso de apelación

El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más tradicionales. Se utiliza para que un tribunal superior revise una resolución, con el fin de que la deje sin efecto o la sustituya por una resolución conforme con la ley (Calderón, 2011).

Este recurso tiene carácter ordinario, lo que significa que las partes pueden presentar motivos tanto formales como sustantivos en su apelación, de acuerdo con los vicios o defectos que encuentren en la resolución. El tribunal superior tiene las mismas facultades que el tribunal inferior para aplicar la ley, valorar los hechos y las pruebas, pero está limitado por los aspectos impugnados en el recurso. La apelación también tiene efectos extensivos, lo que significa que puede afectar a otros sujetos procesales en una situación similar (Calderón, 2011).

En cuanto a su contenido, la apelación busca la nulidad de actos procesales que contienen vicios insubsanables, y está prohibido que el tribunal superior dicte una decisión que perjudique más al apelante que la resolución recurrida, lo que se conoce como reformatio in peius (Calderón, 2011).

2.2.5.2.3. Recurso de casación

El recurso de casación se interpone para que un tribunal superior anule una sentencia cuando se considera que el juez ha violado alguna norma jurídica o ha incurrido en vicios que causaron indefensión al recurrente. Aunque históricamente el recurso de casación se ha limitado al examen de errores de derecho, también se considera que en ciertos casos puede implicar una revisión de los hechos presentados (Calderón, 2011).

De acuerdo con Chiovenda (citado en Caldera, 2011), la casación se enfoca en el derecho, pero también toma en cuenta el contexto fáctico, ya que los juicios de hecho pueden influir en la correcta aplicación de la norma jurídica.

2.2.5.2.3.1. Fines de la casación

El recurso de casación en el ámbito laboral, según Mantero (2021), se aplica a las sentencias de segunda instancia, y su propósito es garantizar la correcta interpretación de la ley. Inicialmente, este recurso fue percibido como un medio adicional para corregir errores, pero

con el tiempo se ha entendido como un mecanismo para asegurar la justicia y evitar la masiva interposición de recursos indebidos.

2.2.5.2.4. Recurso de queja

El recurso de queja es un medio impugnatorio utilizado cuando se niega la admisión de otro recurso. Según Caldera (2011), este recurso tiene como objetivo lograr la admisibilidad de un recurso previamente denegado. Es importante distinguir entre la queja de derecho, que se refiere a la impugnación de la denegatoria de un recurso, y la queja de hecho, que denuncia irregularidades en el comportamiento de los jueces.

Este recurso se presenta ante el órgano jurisdiccional superior, quien decidirá sobre su admisibilidad y, en su caso, su procedencia (Calderón, 2011).

2.2.6. El contrato de trabajo

2.2.6.1. Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empleador y empleado que define los derechos y obligaciones de ambas partes en relación con el trabajo que se desempeñará, incluyendo actividades laborales, salario, jornada y duración de la relación laboral (Relaciones laborales y contrato de trabajo, s.f.).

2.2.6.1. Concepto

El contrato de trabajo se entiende como un acuerdo entre dos personas, en el cual el trabajador se compromete a realizar determinados servicios por orden del empleador a cambio de una remuneración garantizada. Esta remuneración está por encima de los riesgos inherentes a la empresa (Relaciones laborales y contrato de trabajo, s.f.).

2.2.6.2. Elementos

Pacheco (2012) establece que los elementos que configuran el contrato de trabajo son los siguientes:

A. Prestación personal

La prestación personal se define como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, lo cual es inseparable de su personalidad. No se

refiere a un resultado de la actividad, sino a la actividad misma, que no puede desvincularse de la persona que la realiza (Pacheco, 2012).

B. Remuneración

Pacheco (2012) señala que, según la Constitución Política, nadie está obligado a prestar trabajo sin recibir una retribución o sin su libre consentimiento. El empleador, quien se beneficia de los servicios del trabajador, debe pagar la remuneración. En el ámbito laboral, la remuneración incluye todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, ya sea en dinero o en especie, y debe ser de libre disposición del trabajador (Pacheco, 2012).

En cuanto a la remuneración mínima, se establece que los trabajadores no calificados del sector privado deben recibir una remuneración mínima vital, la cual es determinada por el Estado, en colaboración con organizaciones de trabajadores y empleadores (Pacheco, 2012).

C. Subordinación

Pacheco (2012) explica que la subordinación se refiere a la relación en la que el trabajador presta sus servicios bajo la dirección y control del empleador, quien tiene facultades para reglamentar las labores, dictar órdenes y sancionar infracciones dentro de los límites de la razonabilidad. Además, el empleador puede establecer el horario y modificar la modalidad de las labores según las necesidades del centro de trabajo. Esta característica ha evolucionado a lo largo del tiempo, desde un contexto de esclavitud y servidumbre hasta los contratos laborales modernos (Pacheco, 2012).

2.2.6.3. Regulación

2.2.6.3.1. Según convenios internacionales de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido varios convenios que regulan el derecho a la remuneración básica. Entre ellos se incluyen el Convenio núm. 95 sobre la protección del salario, el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, y el Convenio núm. 131 sobre la determinación del salario mínimo.

El Convenio núm. 95 garantiza el salario pactado entre empleador y trabajador durante la relación laboral y protege el salario frente a descuentos indebidos (Convenio, 1949). El Convenio núm. 100 establece el principio de igualdad de remuneración, prohibiendo la

discriminación salarial por razón de sexo para trabajos de igual valor (Convenio, 1951). El Convenio núm. 131 trata sobre la determinación del salario mínimo, señalando que el salario mínimo debe cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, y debe estar alineado con los factores económicos y de productividad (Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970).

2.2.6.3.2. Según la Constitución Política del Perú

La Constitución Política de 1993, en su artículo 23, prohíbe el trabajo sin remuneración, estableciendo que nadie puede ser obligado a trabajar sin recibir compensación. Además, el artículo 24 garantiza el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y suficiente, que asegure su bienestar material y espiritual. Este derecho está relacionado con la determinación de un salario mínimo, que es regulado por el Estado, con la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

La Constitución también establece que el pago de la remuneración y los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre otras obligaciones del empleador (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

2.2.6.4. Beneficios sociales

2.2.6.4.1. Vacaciones Anuales y Vacaciones Truncas

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 012-92-TR (1992), los trabajadores que cumplan con una jornada mínima de cuatro horas diarias tienen derecho a vacaciones anuales. En cuanto a las vacaciones truncas, el artículo 22 del Decreto Legislativo 713 establece que los trabajadores que cesen después de cumplir el año de servicio y no hayan disfrutado del descanso vacacional, tendrán derecho a una compensación equivalente a la remuneración vacacional correspondiente (Decreto Supremo N° 012-92-TR, 1992).

2.2.6.4.2. Las Gratificaciones

Las gratificaciones son beneficios sociales que se otorgan dos veces al año, durante las festividades de Fiestas Patrias y Navidad. Estas gratificaciones fueron reguladas por primera vez en 1989 y están destinadas a cubrir los gastos adicionales del trabajador durante dichas festividades (Congreso de la República, 2017). Los trabajadores tienen derecho a recibir las

gratificaciones si están prestando servicios en las fechas correspondientes, con ciertas excepciones como el descanso vacacional o licencias con goce de haberes (Congreso de la República, n.d.).

2.2.6.4.3. Las CTS

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social destinado a crear un ahorro forzoso para los trabajadores que les permita enfrentar contingencias tras la extinción de su vínculo laboral. Este beneficio está destinado a cubrir las necesidades del trabajador y su familia mientras se reincorpora al mercado laboral (Obregón, 2018).

El derecho a percibir la CTS está reservado a los trabajadores que hayan laborado al menos un mes al servicio de un mismo empleador y que cumplan con una jornada mínima de cuatro horas diarias o veinte horas semanales. Los empleadores deben realizar los depósitos de la CTS dentro de los primeros quince días de mayo y noviembre de cada año (Obregón, 2018).

Existen excepciones para los trabajadores que no cumplan con los requisitos establecidos, así como para aquellos que pertenecen a regímenes laborales especiales (Obregón, 2018).

2.3. Marco conceptual

Argumentación. Acción de argumentar, también es propio de argumento. (Cabanellas, 1993, p. 29)

Calidad. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permiten juzgar su valor. (Real Academia Española, 2024)

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Gálvez y Maquera, 2020, 131)

Interpretar. Explicar o declarar el sentido de algo y principalmente el de un texto. (Real Academia Española, 2024)

Método. Modo de hacer o manera de decir según un orden conveniente para la claridad y comprensión de lo que se exponga o para la eficacia y sencillez de lo que se realice. (Cabanellas, 1993, p. 204)

Proceso judicial. Conjunto de autos y actuaciones, litigio sometido a conocimiento y resolución de un tribunal. Causa o juicio criminal, existen procedimientos civiles, contenciosos, especiales. (Cabanellas, 1993, p. 259)

2.4. Hipótesis

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de bonificación, expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, ambas son de calidad muy alta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1 Nivel descriptivo

Según Arias y Covinos (2021), los estudios descriptivos tienen como objetivo principal identificar y detallar las características, propiedades y perfiles de grupos, comunidades, objetos o fenómenos. Este enfoque se centra en recopilar y medir datos de una variable específica, con la finalidad de observar, describir y fundamentar distintos aspectos del fenómeno estudiado, sin buscar establecer relaciones de causalidad ni modificar variables. En este tipo de investigación, el propósito es ofrecer una descripción detallada y precisa del tema analizado. En el caso de esta tesis, se describe una variable vinculada a la calidad de las sentencias, apoyándose en una base teórica amplia debido a la complejidad del tema.

3.1.2 Investigación cualitativa

El enfoque cualitativo se adopta en función de las características del objeto de estudio, los objetivos planteados y los problemas seleccionados. Ñaupas et al. (2023) señalan que en este tipo de investigación, el investigador actúa como el principal instrumento, y la validez de los resultados depende directamente de su habilidad, destreza y competencia en el área de estudio.

3.1.3 Diseño

En los estudios no experimentales, Arias y Covinos (2021) explican que las variables se observan tal como se presentan en su entorno natural, sin aplicar estímulos o condiciones experimentales que las alteren. Estos diseños pueden ser transversales, que analizan un momento específico, o longitudinales, que se desarrollan a lo largo del tiempo, diferenciándose principalmente en la duración del análisis. Por su parte, Hernández et al. (2018) describen que los estudios transeccionales implican una única medición, lo que los hace más simples y eficientes, ya que se centran en observaciones directas y únicas. Además, los estudios retrospectivos indagan en eventos del pasado, mientras que otros registran información conforme ocurre.

3.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis, según Arias y Covinos (2021), es el objeto del cual se extraen los datos para el análisis. Por ejemplo, si se estudian empresas de un distrito, cada empresa constituye una unidad de análisis. En esta investigación, la unidad de análisis consistió en dos sentencias de primera y segunda instancia correspondientes al expediente judicial N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los criterios de inclusión fueron: pretensión judicializada de tipo contencioso, pluralidad de instancias y finalización mediante sentencias.

3.3 Variables: Definición y operacionalización

Arias y Covinos (2021) definen las variables como los elementos a medir, controlar o estudiar, cuya definición puede ser conceptual u operacional. La operacionalización de una variable implica su descomposición en componentes específicos para facilitar su medición, aplicando técnicas que permiten evaluar de forma precisa los aspectos relevantes de la investigación. Los detalles de la operacionalización de las variables se encuentran en el Anexo 3.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ñaupas et al. (2023) señalan que las técnicas de recolección son métodos empleados para recopilar datos en cada etapa de la investigación, adaptándose al enfoque y la naturaleza del estudio. En esta investigación, se usaron la observación y el análisis de contenido. Arias y Covinos (2021) describen la observación como un proceso selectivo, sistemático e interpretativo para recolectar datos. Se utilizó una lista de cotejo, que, según Ríos (2017), es un instrumento concreto para registrar información de manera objetiva y confiable. Ñaupas et al. (2023) también la identifican como un recurso para verificar la presencia o ausencia de ciertos elementos, como comportamientos o competencias. La lista de cotejo aplicada cumplió con requisitos de calidad, validez y confiabilidad.

3.5 Método de análisis de datos

De acuerdo con Peña (2017), el análisis de datos implica someter la información recopilada a interpretaciones sistemáticas que se ajustan al enfoque y necesidades de la investigación. En este caso, se evaluaron las sentencias utilizando una lista de cotejo que verificaba

indicadores de calidad, agrupando los datos en cinco niveles: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Los resultados se consolidaron progresivamente, desde subdimensiones hasta dimensiones, y se presentaron en cuadros de análisis.

3.6 Aspectos éticos

De la Garza (2016) define los principios éticos en una investigación como normas esenciales que orientan la conducta de los investigadores para asegurar el respeto por los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes. Estos principios abarcan la autonomía, mediante el consentimiento informado; la beneficencia, que busca maximizar beneficios y minimizar riesgos; la justicia, para garantizar equidad; y la confidencialidad, que protege la privacidad de los datos recopilados.

En la elaboración de la investigación se tiene en cuenta los principios los cuales se encuentran establecidos en el reglamento de integridad científica en la investigación, versión 001 siendo el más actualizado por el Consejo Universitario con Resolución N° 0277-2024-CU—ULADECH Católica, de fecha 14 de marzo del 2024. Los principios éticos que rigen la presente investigación son: a) El respeto y la protección de los derechos de los intervinientes, este principio es aplicable a la presente tesis, trata de la dignidad privacidad y diversidad cultural; b) El cuidado del medio ambiente, este principio no es aplicable a la presente tesis, porque cuida y protege el entorno de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza; c) La libre participación por la propia voluntad, este principio si es aplicable a la presente tesis, porque implica estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que se está participando, expresando de forma inequívoca la voluntad libre y especifica; d) La beneficencia y no maleficencia, este principio no es aplicable a la presente tesis, porque implica que de los hallazgos encontrados se asegura el bienestar de los participantes por medio de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reduciendo los posibles efectos y maximizar los beneficios; e) La integridad y honestidad, este principio es aplicable a la presente tesis, porque implica la revisión de la objetividad imparcialidad y transparencia de la difusión responsable de la presente investigación; f) La justicia, este principio es aplicable al a presente tesis porque implica el juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, el trato equitativo con todos los participantes.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. 2do Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes

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

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

El cuadro l 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 2: Calidad de sentencia de segunda instancia. Sala laboral permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes

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

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

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

V. DISCUSIÓN

En virtud a la realización del análisis del objeto de estudio acerca de una causa de pago de beneficios sociales, tramitado en el Distrito Judicial de Tumbes en el Exp N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-02, teniendo como argumentos generales que el caso se tramitó mediante un proceso ordinario laboral de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la que el investigador después de aplicar la técnica de observación mediante el instrumento de recolección de lista de cotejo halló que las sentencias analizadas cumplieron con los parámetros evaluados, y en consecuencia verificando su rango de calidad estas arrojaron que fueron de muy alta. (Cuadro 1 y 2), teniendo que el caso es donde por una lado el Sindicato A, interpone demanda de pago de beneficios sociales estipulados en un convenio colectivo, la misma que dirige contra B. con el fin de que B B cumpla con lo estipulado en el convenio colectivo suscrito con el sindicato A y así hacer efectivo el pago de los beneficios sociales que les corresponden a los 68 miembros del sindicato A, acción que fue de recibo toda vez que se declaró fundada la demanda en la primera instancia; mientras que en la sentencia de segunda instancia la Sala Laboral declaró revocar la misma y declararla infundada.

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Se tiene que dicha sentencia fue emitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes, donde al valorar cada uno de los medios probatorios presentado por las respectivas partes intervinientes en el proceso, se tiene que estas fueron de muy alta calidad, en cuanto a sus partes tanto expositiva, considerativa y resolutiva respectivamente. (Cuadro 1)

Se tiene que con respecto a la sentencia de la primera instancia, esta fue emitida en principio teniendo un criterio claro citando dispositivos jurisprudenciales como una Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp N° 008-2005-PI/TC y también tomo referencia de la Corte Suprema como la Casación Laboral N° 10406-2016-Lima y cita dispositivos normativos como el Decreto Ley 25593 Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y el D.S. Nro. 010-2003-TR, en donde el A quo manifiesta que en virtud a todo lo expuesto en dichas normas se debe entender que con respecto a los convenios colectivos por un lado si las partes no lo acuerdan su permanencia solo será vigente un año y por otro lado que si la entidad acepta el convenio es decir que por voluntad propia le da cumplimiento entonces será permanente en el tiempo,

por lo que siendo el caso de autos que el convenio colectivo se ha venido cumpliendo desde el año 1991 hasta el año 2020, por lo que por dichos motivos los argumentos de la defensa son de recibo y que por tales motivos la demandada debe pagar los beneficios sociales de gratificaciones de los demandantes por un monto de ciento veintiséis mil soles y que por tales razones declaró fundada la demanda.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

En cuando a la sentencia del A quem el que tomó conocimiento por ley fue la Sala Laboral Permanente perteneciente al Distrito Judicial de Tumbes, en la que el colegiado de la Sala con un mejor criterio reexamina la sentencia apelada y concluyen en revocar la sentencia del A quo obteniendo un rango de muy alto dicha sentencia. (Cuadro 2)

De acuerdo a los fundamentos expresados por la Sala Laboral Permanente de Tumbes, en principio debemos señalar que la entidad demandada B entre sus agravios manifiesta afectación al debido proceso en su vertiente de debida motivación de las resoluciones y que no se ha aplicado el principio de razonabilidad causando un perjuicio económico y jurídico en la entidad demandante, siendo así que el A quem para dar respuesta a dichos agravios es que se sustentan también en la sentencia del TC recaída en el Exp N° 008-2005-PI/TC, el Decreto Supremo N° 10-2003-TR y cita la CASACIÓN LABORAL N° 19367-2015-JUNIN, señalando entre sus argumentos principales la Sala que de acuerdo a la norma que regula las relaciones labores y el DS en mención manifiesta que la vigencia del plazo es solo un año salvo que haya sido acordado por ambas partes su modificatoria de plazo, hecho que no ha sucedido en el presente y que por ello dicho convenio colectivo ya no se encontraría en vigencia, además con respecto a la aceptación realizada por la entidad demandada de que ha venido cumpliendo con dichos acuerdos desde 1991 hasta el 2020 constituye una costumbre jurídica pero que no tiene sustento legal o convencional al respecto y que por tales motivos es que sentenciaron que dicho convenio colectivo ya ha caducado resolviendo por dichos fundamentos revocar la sentencia del A quo y en consecuencia declararon infundada la demanda.

VI. CONCLUSIONES

Después de haber concluido con el trabajo llegamos a las siguientes conclusiones finales del trabajo:

1. La investigación ha sido siempre verificar el nivel de calidad tanto de las sentencias de primera como de segunda instancia emitidas en un proceso laboral de pago de beneficios sociales a raíz de un convenio colectivo, siendo que ante la negativa del cumplimiento es que los perjudicados solicitaron el cumplimiento del convenio y se haga efectivo el pago de sus beneficios sociales por lo que solicitaron tutela jurisdiccional efectiva siendo amparada su pretensión en la primera instancia, mientras que con mayor criterio en la segunda instancia la Sala Laboral recovó la misma resolviendo declarar infundada la misma, siendo que ellos podemos colegir que la sentencia del A quem ha tenido mayor rango de calidad.
2. La calidad de la sentencia de la primera instancia de acuerdo a lo evaluado no ha tenido un nivel de calidad elevado toda vez que sus argumentos o fundamentos legales no fueron confirmados ni amparados en la instancia superior. Como segunda reflexión especifica tenemos que con un mayor criterio legal amparándose sobre todo en dispositivos normativos y con una interpretación sistemática decidieron la revocación de la decisión toda vez que los fundamentos legales no les alcanzaban a los demandantes por lo que a raíz de ello es declararon infundada la demanda obteniendo un rango muy alto de calidad en el sentido de los parámetros estudiado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Desde el punto metodológico: Puede funcionar a mayor escala y con mayor dinámica metodológica, si el método no analiza variables con diferentes requerimientos de investigación, entonces el método utilizado en este tipo de investigación no será suficiente persistencia para enriquecer nuestro conocimiento y aplicarlo como resultado. declaración verdadera.
2. Desde el punto practico: Se recomienda para poder realizar un mejor análisis sobre estas dos figuras jurídicas "expediente judicial" toda vez que en este trabajo se precisen conceptos muy entendibles para ver en que abarca el pago de beneficios sociales desde las diversas fuentes del derecho.
3. Desde el punto académico: Se recomienda a la comunidad universitaria actualizar nuevos libros de tal manera que para los futuros investigadores tenga una mejor eficacia al obtener la información para su conocimiento en la que se pueda desarrollar de una manera más satisfactoria la elaboración de la investigación y así mejores herramientas para que elaboren de una manera más elaborada su estudio a investigar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, L. y Covinos, J. (2021). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial A.

Cabanellas, A. (1993). *Diccionario enciclopédico de derecho usus*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Arimborgo, A. G. E. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre alimentos, en el Expediente N° 03510-2014-0-1501-JP-FC-02, del Distrito Judicial De Junín – Lima, 2018. [Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/8719/CALIDAD_ALIMENTOS_ARIMBORGO_ARGE_GIOVANA%20_EVELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrientos, L. R. E. (s.f.). Correcta Valoración De Las Pruebas. Irapuato, gto., 1-15. Recuperado de: http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/413.pdf

Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., ... & Rojo, V. (2011). Metodología de la investigación para las ciencias sociales: apuntes para un curso inicial. Elaborado por: https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4544

Cabanellas, G. (1993) *Diccionario Jurídico Elemental*. Nueva edición actualizada, corregida y aumentada. I.S.B.N.: 950-9065-98-6 Ed. Heliasta S.R.L. https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf

Calderón, S. A. (2011). El nuevo sistema procesal penal: Análisis crítico. Recuperado de: file:///D:/DERECHO PENAL/PROCESAL PENAL EGACAL.pdf

Cas. 1462-2003- Lima. (s.f.). Cas. 1462-2003, Lima. Recuperado de: http://vista.pj.gob.pe/Resoluciones_SCST/Cas Lab 001462-2003 20041019.doc

Código Procesal Civil, Lp. Pasión por el Derecho (1993). Recuperado de: https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/Código-Procesal-Civil-3.2020-LP.pdf

Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú de 1993. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de: http://www.abrahamlincoln.pe/normas/ett/nl1.pdf

Congreso de la República. (2017). Tratamiento laboral de las gratificaciones legales. 2, 1–10. Recuperado de: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos. (1970). Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). NORMLEX. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

Convenio sobre la Protección del Salario, (1949). Convenio sobre la Protección del Salario, (Núm. 95). Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra, 1–7. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2533624:NO

Convenio, 100. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). NORMLEX. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Cornejo, V. C (2021) El lado oscuro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social., pp. 141-156. Recuperado de: https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-141-156.pdf

Couture, E. J. (1958). Fundamentos del derecho procesal civil. (J. Cesar Faira (ed.); 3rd ed.). De Palma.

Cristoval De la Cruz, T. (2020). La emisión de sentencia en audiencia. Revista De Derecho Procesal Del Trabajo, 1(1), 101-114. Recuperado de: https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.

De la Garza, R. (2016). Ética en la investigación científica: Reflexiones y propuestas. Fondo de Cultura Económica.

De Orbegozo, P. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Decreto Supremo N° 012-92-TR, 1 (1992). Recuperado de: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf

Decreto Supremo N° 017-93-JUS. (1993). Texto Único Ordenado De La Ley Orgánica Del Poder Judicial. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a6d71b8044baf16bb657ff1252eb7eb2/TEXTO+UNICO+ORDENADO+DE+LA+LEY+ORGANICA+DEL+PODER+JUDICIAL.pdf?MOD=AJPERES

Devis, E. H. (2018). Teoría General Prueba General. Tomo I, 1–770. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/tablas/13421_ti.pdf

Diario Oficial el Peruano (2021). Poder Judicial resolvió 780,000 causas a junio del presente año. Sección Derecho. Recuperado de: https://elperuano.pe/noticia/127313-poder-judicial-resolvio-780000-

Exp. N.o 1266-2001-AA/TC, (2002). Recuperado de: https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01266-2001-AA.pdf

Exp. N.o 9598-2005-PHC/TC, (2006). Recuperado de: https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/09598-2005-HC.pdf

Gálvez, W; y Maquera, L. (2020) *Diccionario Jurídico. Español – Quechua - Aymara*. Ed.: Poder Judicial del Perú. Corte Superior de Justicia de Puno. Puno, Perú. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Diccionario-Juridico-Espanol-Quechua-Aymara-PJ-LP.pdf

García, M., Ráez, L., Castro, M., Vivar, L., & Oyola, L. (2003). Sistema de indicadores de calidad I. Industrial data, 6(2), 63-65. Elaborado por: https://www.redalyc.org/pdf/816/81660210.pdf

Gómez, A. (1994). La sentencia civil (Bosch (ed.); 3ra. Edición).

Gonzales (2024) Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; Expediente N° 00010-2017-0-2402-JR-LA-01, Distrito Judicial de Ucayali - Coronel Portillo 2024. (Universidad católica los ángeles de Chimbote). Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/37863

González, V., & Sosa, K. (2020). Lista de cotejo. Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias, 18(3), 89-107. Recuperado de: https://cuaieed.unam.mx/publicaciones/libro-evaluacion/pdf/Capitulo-14-LISTA-DE-COTEJO.pdf

Hernandez M, S., & Duana A, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. (Interamericana Editores S.A (ed.); Sexta edición). Centro de Recursos en Línea. Recuperado de: https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. &, & Reséndiz, E. (2008). El diseño de 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). (Organización Panamericana de la Salud (ed.)).

López, C. A. M. (2002). Sobre la función y objeto de la prueba. 1–16. Recuperado de: file:///C:/Users/NV7547/Downloads/Dialnet-SobreLaFuncionYObjetoDeLaPrueba-5084974.pdf

Mantero, F. (s.f.). El recurso de casación laboral. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6c2d818046d48a04a929a944013c2be7/9.+El+Recurso+de+Casaci%C3%B3n.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6c2d818046d48a04a929a944013c2be7

Mercado (2024) El fondo de pensiones en la economía financiera de Bolivia; 2000-2023 (Doctoral dissertation). Recuperado de: https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/36689

Monroy, J. (2016). Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. IUS ET VERIT AS. Recuperado de: https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15354/15809

More (2022) Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre declaración de existencia de relación laboral a plazo indeterminado, pago de beneficios sociales, indemnización y otros; expediente N° 00483-2016-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes - Tumbes, 2021, (Universidad católica los ángeles de Chimbote). Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25055

Nueva Ley Procesal Del Trabajo. (2010). Ley 29497. Diario Oficial El Peruano, 1–26. Recuperado de: https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt__ley_29497.pdf

Ñaupas, H. et al (2023) Met*odología de la investigación total. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis*. 6ta edición. Complemento en la web. Colombia. Ediciones de la U, ed.

Obregón, L. M. M. (2018). La Compensación Por Tiempo De Servicios En El Perú. Boletín Informativo Laboral, 14. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Artículo_V2.pdf

Olaya G. (2021). La variable. Scielo peru. Elaborado por: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312021000100016

Orrego, A. J. A. (2011). Teoría de la Prueba. 1–32. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b4322f8046e1189b99489944013c2be7/teoría+de+la+prueba.pdf?mod=ajperes&cacheid=b4322f8046e1189b99489944013c2be7

Ovalle, F. J. (2016). Teoría General del Proceso. In Oxford (Ed.), Teoría General del Proceso. Recuperado de:

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/teoria_general_del_proceso_-_jose_ovalle.pdf

Pacheco, Z. L. (2012). Los Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo. PIRHUA, 1–34. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, M. (2017). *Análisis de datos en investigación social*. Lima: Editorial C.

Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Madrid: Espasa Calpe.

Perez (2024) Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 02115-2019-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa. 2024. (Universidad católica los ángeles de Chimbote) Recuperado de: https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/37858

Poder Judicial. (2013). Diccionario Jurídico. Poder Judicial Del Perú. Recuperado de: https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=A

Quisbert, E. (2009). Sujetos y Partes procesales. Recuperado de: https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/spp.html

Real academia española (2023). Calidad. Diccionario de la legua española. Elaborado por: https://dle.rae.es/calidad?m=form

Real academia española (2023). Expediente. Diccionario de la legua española. Elaborado por: https://dle.rae.es/expediente

Recoba, L. V. (2016). Las bases de la reforma del proceso laboral. IUS ET VERITAS, 13, 109–121. Recuperado de: http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15563/16013/

Relaciones laborales y contrato de trabajo. (s.f.). El contrato de trabajo. Público, 1–26. Recuperado de: https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf

Rioja, (2017). Compendio de Derecho Procesal Civil (Adrus D&L Editores S.A.C. (ed.); Primera edición). Recuperado de: https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/01/Compendio-de-Derecho-Pro-Civil-5-31.pdf

Rioja, (2017). La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes. Lp Pasión Por El Derecho. Recuperado de: https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/

Saavedra, T. E. K. (2020). Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Desnaturalización De Contrato Laboral, En El Expediente N° 00416-2016- 0-2601-JR-LA-02, Del Distrito Judicial De Tumbes– Tumbes 2020. [Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. In Repositorio Uladech (Issue 01736). Recuperado de: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1226/TITULO%20-%20Mestanza%20Espinoza%2C%20Sandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santana (2021). Sede Académica de México (Doctoral dissertation, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales). Recuperado de: http://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/379

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Sistema Peruano de Información Jurídica (2010). Recuperado de: http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas legales/DS 003-97-TR.pdf

Valderrama. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica (E. S. Marcos (ed.); 1era edición).

Valentin, G. (2014). La Prueba Y La Sentencia: Algunas Reflexiones Sobre La Regla De La Carga De La Prueba. Revista de Derecho, 1–29. Recuperado de: https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/download/743/733/2871

Vega, A. M. D. C. G., Arellano, L. E. V., & García, J. M. R. (2021). La Observación en el Estudio de las Organizaciones. A prática na Investigação Qualitativa: Experiências de Grupos de Investigação//La práctica en, 19(4). Recuperado de:

Vela, J. A. (2018). Los principios del proceso laboral. Lex, 1–50. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/329794646_Los_principios_del_proceso_laboral

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE pago de beneficios sociales según; EXPEDIENTE N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, de; DISTRITO JUDICIAL Tumbes –2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿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° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes.. 2024?	Determinar 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° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes. 2024?	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes., ambas son de rango muy alta, respectivamente.	Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transversal Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial. Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo contencioso, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias. La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, es de rango muy alta.	
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, es de rango muy alta.	

Anexo 02. Evidencia empírica del objeto en estudio

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES

2do Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes

2º JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL PERMANENTE DE TUMBES

EXPEDIENTE : 00341-2020-0-2601-JR-LA-02

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : J

ESPECIALISTA : E

DEMANDADA : B

DEMANDANTE : A

SENTENCIA NUMERO: 013-2021

RESOLUCION NÚMERO: CUATRO

Tumbes, Catorce de Enero

Del Dos Mil Veintiuno. -

VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde ***emitir sentencia*** en la demanda de fecha 14-10-2020 sobre **PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS** a folios 22 a 31, interpuesta por **A** contra **B**, con emplazamiento del PROCURADOR PÚBLICO; siendo el asunto pretendido:

1) ***Pago de beneficios económicos***, en virtud del Convenio Colectivo (Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria) celebrado el 18-02-1991 a favor de cada uno de los trabajadores sindicalizados (68), por la suma total de S/ 126,480.00, que comprende los **siguientes derechos:**

a) **Pago de Gratificaciones de fiestas patrias y navidad** equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, correspondiente a julio-2020 y a partir del 01-01-2021 en adelante (a razón de S/. 1,860.00 a cada trabajador)1.
b) **Pago de la Escolaridad** equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes desde el 01-01-2021 en adelante (S/ 1,860.00 a cada trabajador).

Tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral y CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES:

1.1. Argumentos que sustentan la demanda:

a) El SITRAMUNZ, organización sindical mixta, que lucha por los derechos laborales de la clase trabajadora y alberga a trabajadores del régimen laboral Privado y Público, es decir de los regímenes de los D. L. 728 y D. L. 276, que laboran al interior de la B, precisando además que existe un sólo sindicato en esta municipalidad.
b) Mediante Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria en aquel entonces, de fecha 18/02/1991 suscrita por los Representantes de la B y el SITRAMUNZ - Sindicato de Trabajadores Municipales de Zarumilla, se acordó: "(...) g) Por Escolaridad se aprobó Otorgar dos remuneraciones mínimas vitales vigentes. Por Navidad y Fiestas Patrias: Dos remuneraciones mínimas vítales vigentes".

c) El Gerente de Administración de la B a través del Memorando N° 1140-2020-MPZ-GADM, de fecha 03.04.2020, dirigido al Jefe de Recursos Humanos, de manera arbitraría, tendenciosa y mal intencionada, dispone la suspensión de los trámites administrativos relacionados con el reconocimiento y/o pago de cualquier beneficio económico obtenido por pacto colectivo, causándoles grave perjuicio económico a la clase trabajadora de B. En ese sentido, acude ante el órgano jurisdiccional en busca de tutela efectiva, y ordene a la demanda cumpla con Otorgar 2 RMV, por concepto de Escolaridad y Fiestas Patrias respectivamente, tal y conforme han percibido desde hace 29 años consecutivos.
d) Los Convenios Colectivos materia de este proceso, fueron suscritos de mutuo acuerdo, forma libre y voluntaria por una Comisión Paritaria o Negociadora de la misma B, autoridad competente para negociar los pliegos de reclamos y además facultada y habilitada para pactar. Culminada la Negociación Colectiva y suscrito el convenio colectivo, a partir de allí, se encuentra revestido de la fuerza vinculante conforme dispone el artículo 28° de la Constitución Política del Perú.
e) La fuerza vinculante del convenio colectivo, no se agota en la simple obligatoriedad de las disposiciones pactadas en el convenio colectivo, sino implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica. Por cuanto, por el carácter imperativo del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, la B está obligada a respetar y cumplir los Convenios suscritos con el SITRAMUN ZARUMILLA desde el año siguiente a su suscripción, habiéndose cumplido hasta el año 2019.

1.2. Pretensión y argumentos de la demandada: La demandada solicita se declare infundada la demanda, conforme a los siguientes fundamentos:

a) En la negociación colectiva en el sector público, concurren estipulaciones legales que restringen y determinan específicamente el ámbito sobre el cual es posible concertar un convenio colectivo. El principal limite se encuentra en el principio de legalidad de actuación administrativa, las negociaciones colectivas de los trabajadores públicos deben efectuarse considerando un presupuesto equilibrado y equitativo aprobado por el Congreso de la República. Así según los artículos 77 Y 78 de la Constitución, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos y su proyecto efectivamente equilibrado.
b) Conforme el artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones colectivas de trabajo la

vigencia del convenio colectivo es solo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, estas pueden convenir un periodo mayor. En el acta de trato directo suscrita el 1802/1991 no se ha consignado cláusula de permanente, por lo tanto, se tiene que dicho pacto colectivo tuvo vigencia 1 año.

c) Los gobiernos locales deben tener en cuenta sus recursos directamente recaudados para el otorgamiento de beneficios económicos, estos deben contar con la correspondiente certificación presupuestaria para lograr su cabal cumplimiento, sin embargo, se ha venido otorgando con el FONCOMUN, lo que ha generado un desequilibrio financiero en la demandada. Los conceptos de escolaridad y aguinaldos son dispuestos por mandato legal.
d) El cumplimiento de lo pactado en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria, a parte de contravenir el marco legal, ha trasgredido también las prohibiciones de incremento de bonificaciones por encontrase esto en el marco de la situación de austeridad de cada entidad pública, estos beneficios económicos deberán provenir de los recursos propios de cada entidad edil.

II.- ACTUACIÓN PROCESAL:

i. Escrito de demanda que obra de folios 22 a 31.
ii. Escrito de contestación de demanda que obra de folios 76 a 83.
iii. Acta de Audiencia de Conciliación que obra de folios 84 a 86, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video; mediante Resolución Nº Tres se resuelve aplicar juzgamiento anticipado del proceso, se RESERVA el pronunciamiento de fallo y se señala fecha para la notificación electrónica de la sentencia el 13-01-2021.

III.- ANÁLISIS DEL CASO: NORMA APLICABLE Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

3.1.- DELIMITACIÓN DE LA CONTROVERSIA:

i. La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustenta la pretensión del demandante (debidamente oralizada), la situación de rebeldía de la parte demandada, y observando el principio de congruencia procesal, la materia controvertida se establece en los siguientes términos:

1. Determinar si corresponde ordenar a la demandada el Pago de la Gratificación de Fiestas Patrias de julio-2020, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, en favor de cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados de la municipalidad demandada, en aplicación de los acuerdos celebrados en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 y en observancia de la Sexta DCF de la Ley 28411.
2. Determinar si corresponde ordenar a la demandada el Pago de la Gratificación de Fiestas y navidad y Escolaridad, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes (por cada uno de los derechos mencionados) a partir

del 01-01-2021 en adelante, a favor de cada uno de 68 trabajadores sindicalizados de la municipalidad demandada, en aplicación de los acuerdos celebrados en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 y en observancia de la Sexta DCF de la Ley 28411.

ii. Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada.

3.2.- LA BONIFICACIÓN ESCOLARIDAD Y GRATIFICACIONES LEGALES ESTABLECIDAS EN ACTA DE TRATO DIRECTO.

i. El convenio o pacto colectivo es el resultado de la negociación colectiva, definido por el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 008-2005-PI/TC de fecha 12/08/2005 (fundamento 29) de la manera siguiente:

"c.4.4.) El convenio colectivo:

29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva -y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas- constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa".

ii. Asimismo, la Sala Suprema en la Casación Laboral N° 10406-2016-Lima, de

fecha 16/05/2017 (fundamento décimo segundo) definió el convenio colectivo como:

" (...) todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencias de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores".

iii. En atención a la naturaleza de las pretensiones, corresponde referirse a continuación al marco constitucional y legal de los beneficios económicos que nacen de una norma distinta a la ley y a la constitución, es decir, aquellos que nacen de un convenio colectivo o también nominada en la práctica: actas de trato directo, como ocurre en el caso de autos. En ese sentido, resulta relevante para el caso de autos tener en cuenta las siguientes normas:

Artículo 28 de la Constitución Política del Estado. -

"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

...

2.- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución política de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito del concertado...".

El Decreto Ley Nº 25593 que aprueba Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, respecto a la negociación colectiva señala lo siguiente:

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (01) año de funcionamiento.

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Artículo 43 del D.S. Nro. 010-2003-TR:

"La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo".

Del marco constitucional y legal citados en cuanto a la vigencia y alcance en el tiempo de los convenios colectivos se arriba al siguiente criterio interpretativo: a) los convenios colectivos (actas de trato directo) rigen por el tiempo que acuerden las partes, y a falta de acuerdo su vigencia es de un (1) año; b) los convenios (actas de trato directo) con cláusulas normativas, tienen una vigencia permanente siempre que así lo hayan pactado las partes, salvo que hayan pactado renovación o prórrogas totales o parciales. Cabe precisar que las cláusulas normativas debe entenderse su carácter de permanente en el tiempo (sin que haya pacto sobre el plazo o sobre la prórroga de plazo) si es que el empleador viene cumpliendo año tras año voluntariamente el contenido del convenio.

En esa línea, en base a una interpretación sistemática de las normas citadas, este juzgado asume el criterio interpretativo de que un convenio colectivo continúa rigiendo en el tiempo (cláusula permanente) siempre que se haya pactado expresamente dicha permanencia o cuando hayan renovado o prorrogado el plazo pactado inicialmente, o cuando el empleador viene cumpliendo año tras año voluntariamente el contenido del convenio (pese a que no haya pacto o prórroga sobre el plazo).

En caso concreto, la parte demandante solicita el pago de escolaridad y por gratificaciones legales (fiestas patrias y navidad) basado en un derecho obtenido por convenio colectivo del año 1991. Siendo ello así, la parte demandante debe cumplir con su carga probatoria prevista en el artículo

23.3 inc. a) de la Ley 29497 que señala: "Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal".

Al respecto, en los actuados obra a folios 8 a 12 el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 suscrita por los miembros de la B y del Sindicato de Trabajadores Municipales de Zarumilla (SITRAMUN Zarumilla), entre sus acuerdos aprobados de demanda económica, se tiene lo siguiente: "(...) c) Por Escolaridad se aprobó otorgar dos remuneraciones mínimas vitales vigentes. Por Navidad y Fiestas Patrias: Dos remuneraciones mínimas vítales vigentes, …".

Por otro lado, mediante memorando N° 1140-2020-MPZ-GAADM de fecha 03/04/2020, obrante a folio 13, el Gerente de Administración de la municipalidad demandada solicita al Subgerente de Recursos Humanos suspender los trámites administrativos relacionados con el reconocimiento y/o pago de cualquier beneficio obtenido por pacto colectivo hasta que el Ministerio de Economía y Finanzas comunique la decisión adoptada respecto a la revisión de los convenios colectivos suscritos entre la entidad demandada con los sindicatos y el laudo arbitral para su inaplicación por afectación significativa en el presupuesto institucional.

Posteriormente con fecha 17/04/2020 el Sindicato de Trabajadores Municipales de Zarumilla (SITRAMUNZ) presenta ante el Gerente de Administración de la entidad demandada la Carta N° 007-2020-SITRAMUNZ-ZARUMILLA, obrante a folios 14 a 17, con la finalidad que se deje sin efecto el memorando aludido en el párrafo anterior, sustentado en que la ninguna autoridad administrativa tiene el poder suficiente para suspender los beneficios de un pacto colectivo, la sola petición de información de la situación financiera no otorga poder para quitar beneficios a los trabajadores, derechos que con el transcurso del tiempo tienen la calidad de derechos adquiridos y cuentan con disponibilidad presupuestal. Asimismo, con fecha 13/07/2020 el SITRAMUNZ mediante Oficio N° 001-2020-SITRAMUNZ-SG, obrante a folios 18 a 20, solicita el pago del aguinaldo por fiestas patrias 2020 conforme a los pactos colectivos y revocación del memorando N° 1140-2020.

En el presente caso, en audiencia de Conciliación (juzgamiento anticipado) la parte demandante (minutos 27:20 a 28:52) señala que ha venido cobrando estos beneficios, incluye la escolaridad del 2020 y la gratificación de navidad del 2020 (por la suma de S/ 1,860.00) pero no se canceló la gratificación de fiestas patrias 2020; asimismo, la parte demandada (minutos 46:58 a 48:10) ha admitido que los beneficios pretendidos han venido siendo cancelados a los trabajadores desde el año 1991 hasta el año 2020.

Asimismo, la parte demandada en la presente causa no ha acreditado el pago de la gratificación de fiestas patrias del 2020, pero como queda señalado, sí admite haber cumplido con el pago de la escolaridad-2020 y la gratificación de diciembre-2020.

En tal sentido, conforme a lo expresado por las partes y las documentales obrantes en autos, se concluye que los beneficios de escolaridad, por fiestas patrias y navidad pretendidos previstos en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991, han venido siendo otorgados año tas año desde 1991 hasta el 2020 a los trabajadores municipales sindicalizados (68 acreditados en autos), a excepción de la gratificación de fiestas patrias del 2020; por consiguiente, existe razón suficiente para amparar la presente demanda, dado que la permanencia de la cláusula normativa ha ocurrido en la realidad de los hechos (principio de primacía de la realidad) pese a que no se ha pactado en la aludida acta de trato directo.

En cuanto a la vigencia del convenio colectivo, se observa que el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 no establece el periodo de vigencia del pacto

colectivo, sin embargo, los beneficios económicos pretendidos y reconocidos en él, han venido otorgándose desde el año 1991 hasta el año 2020, tal como lo ha admitido la propia demandada en audiencia. En ese sentido, es de reiterar que conforme a lo explicado líneas arriba, el carácter permanente de la cláusula normativa queda acreditado porque la demandada lo ha venido cumpliendo año tras año pese a que no se pacto plazo de vigencia (acuerdo tácito); lo cual libera al Juzgado de hacer mayor análisis sobre la vigencia de la aludida acta de trato directo. Por otro lado debe tenerse en cuenta para el caso de autos la sexta DCF de la Ley 28411 que establece que cuando por costumbre se viene otorgando un derecho debe seguir cumpliéndose en favor de los trabajadores que lo han venido percibiendo.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, es de señalar que la normativa que regula las negociaciones colectivas en los gobiernos locales, Decreto Supremo Nº 070-85-PCM, en su artículo 2 establece que la negociación bilateral se efectuará de acuerdo con las normas pertinentes del Decreto Supremo Nº 003-82-PCM y Decreto Supremo Nº 026-82-JUS, y asimismo, señala que los incrementos de remuneraciones que otorguen los gobiernos locales a sus trabajadores mediante el denominado trato directo o negociación bilateral serán abonados con recursos propios.

El Decreto Supremo Nº 003-82-PCM, en sus artículos 25, 26, 27, 28, 29 y 30 estableció lo siguiente:

"Artículo 25º.- Recibido el pliego de peticiones, el Titular de lo Repartición procederá o convocar o una Comisión Paritario, la que en el término de 10 días hábiles evaluará dicho pliego y buscará uno fórmula de arreglo.

La Comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes del sindicato mayoritario; 4 representantes de la Repartición y 1 representante del Titular de la mismo, quien la presidirá. Para que la fórmula de arreglo o que hubiere arribado la Comisión Paritario entre en vigencia deberá contar, bajo responsabilidad con lo opinión favorable de la Comisión Técnica o que se refiere el artículo 26º del presente Decreto Supremo.

Artículo 26.- En caso de que la Comisión Paritaria no logre uno fórmula de arreglo, el Titular de la Repartición remitirá lo actuado o una Comisión Técnico para que con carácter obligatorio y en un plazo máximo de 30 días hábiles emita un informe sobre los aspectos legales, técnicos y posibilidades presupuestales de la petición y formule sus recomendaciones y sugerencias. Con el informe correspondiente el Titular de la Repartición remitirá los actuados al Tribunal Arbitral que se constituirá de conformidad con el artículo 31 del presente Decreto Supremo.

Artículo 27º.- Anualmente el Instituto Nacional de Administración Pública organizará las Comisiones Técnicas para los fines a que se refiere el artículo anterior, las mismas que estarán integrados por 2 representantes del Ministerio de Economía, Finanzas y Comercio, 2 representantes del Ministerio de Justicia y 2 representantes del Instituto Nacional de Administración Público. Los representantes contarán con sus respectivos miembros alternos.

Artículo 28°. - Cuando la fórmula de arreglo propuesto por la Comisión Paritaria no fuere observada por lo Comisión Técnico, el Titular de la Repartición expedirá lo resolución aprobatoria correspondiente.

Artículo 29.- Si la Comisión Técnica observara la fórmula de arreglo, el Titular de la Repartición devolverá los actuados a la Comisión Paritaria para que considere las observaciones. En el caso de la que la Comisión Paritaria recoja las observaciones formuladas, el Titular de la Repartición, procederá a dictar la resolución aprobatoria respectiva.

Artículo 30º. - Si la Comisión Paritaria no aceptara las observaciones e insistiera en lo fórmula de arreglo propuesto inicialmente, por disposición del Titular de la Repartición, los actuados pasarán o conocimiento del Tribunal Arbitral que se constituirá en cada repartición".

Posteriormente con el artículo 3 del Decreto Supremo Nº 074-95-PCM se dispuso lo siguiente:

"Artículo 39.- Deróganse los Artículos 22, 23, 26, 27 y 29 del Decreto Supremo Nº 003-82-PCM, los Artículos 4º y 13º del Decreto Supremo Nº 026-82-JUS, el Decreto Supremo Nº 039-83-PCM, así como cualquiera otra referencia al Instituto Nocional de Administración Pública o la Comisión Técnico relacionados con las negociaciones colectivos en los Gobiernos Locales. A partir de la fecha de vigencia del presente dispositivo legal, la negociación colectiva en los Gobiernos locales se efectuará bilateralmente conforme o las normas legales presupuestales correspondientes.

De conformidad con lo establecido en los párrafos precedentes, déjese sin efecto los trámites de los expedientes referidos o consultas sobre negociación colectivo en los Gobiernos Locales".

La Cuarta Disposición Transitoria de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (publicada el 08-12-2004) sobre el tratamiento de las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios del Sector Público, establece lo siguiente:

"1. Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector. Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad. 2. La aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad. Su fijación se efectúa de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 070-85-PCM, publicado el 31 de julio de 1985 y de conformidad a lo prescrito en el presente artículo. Corresponde al Concejo Provincial o Distrital, según sea el caso y bajo responsabilidad, garantizar que la aprobación y reajuste de los precitados conceptos cuenten con el correspondiente financiamiento debidamente previsto y disponible, bajo sanción de nulidad de pleno derecho de los actos administrativos que los formalicen. No son de aplicación a los Gobiernos Locales los aumentos de remuneraciones,

bonificaciones o beneficios de cualquier otro tipo que otorgue el Poder Ejecutivo a los servidores del Sector Público. Cualquier pacto en contrario es nulo".

Vale decir, que conforme a la norma citada, debe contarse con la previsión presupuestal respectiva para los efectos de la negociación colectiva, sujeto a las limitaciones de las leyes anuales de presupuesto, las cuales venían siendo de observancia obligatoria para todas las entidades del Sector Público.

Por otro lado debe tenerse en cuenta el artículo Sexto de las Disposiciones Transitorias de la misma ley, sanciona que: "SEXTA.- Las entidades del Sector Público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, por excepción, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normatividad laboral".

Siendo ello así, la B goza de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia; pero se debe tener presente que el derecho de la negociación colectiva de los trabajadores públicos no es absoluto sino que debe observar los principios presupuestales, por cuanto el hecho de realizar una negociación colectiva sobre beneficios tiene relación directa con el manejo del presupuesto estatal; por lo que, debe ejercerse con los límites que impone las normas presupuestales y el principio de equilibrio presupuestal, siendo que cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal. Si bien es cierto que la demandada alega que no cuenta con presupuesto para atender dichos pagos, cierto es que ello no se ha demostrado así en autos, dado que ha admitido haber venido cumpliendo año tras año desde 1991 hasta el año 2020; por lo que no se ajusta a la realidad el argumento de la demandada

Es de reiterar que si bien el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 no se aprecia que contenga pactado un plazo de vigencia, por lo que, correspondería aplicar según el artículo 43º del D.S Nº 010-2003-TR citado el plazo máximo de un (1) año de vigencia, en el entendido que la vigencia del mismo estaría dada hasta el año 1992. Por lo que nos remitimos a lo expuesto líneas arriba sobre la vigencia del convenio colectivo conforme al artículo 43. Pues en autos las partes han admitido que los beneficios económicos pretendidos han venido siendo otorgados a los trabajadores municipales desde el año 1991 hasta la fecha, a excepción de la gratificación de fiestas patrias del 2020, lo que nos permite concluir que la percepción de los mismos se ha convertido en una costumbre, fuente de derechos laborales, en tal sentido, sí corresponde su otorgamiento a los trabajadores municipales conforme lo establecido en el artículo Sexto de las Disposiciones Transitorias de la Ley Nº 28411.

Por tanto, corresponde amparar la demanda de Pago de gratificación de fiestas patrias del 2020, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales (S/ 1,860.00 a cada trabajador) para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados; asimismo, las Gratificaciones por fiestas patrias y por navidad, y escolaridad, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados, a partir del 01-01-2021 en adelante.

Cabe señalar que, en el año 2020 estuvo vigente la remuneración mínima vital de S/ 930.00, conforme lo establecido D. S. N° 004-2018-TR (vigente a la fecha), en tal sentido, corresponde percibir a cada trabajador la suma de S/ 1,830.00 por concepto de gratificación

de fiestas patrias del 2020, debiendo cancelar en total la parte demandada la suma integra de S/ 126,480.00, conforme al cuadro siguiente:

TABLA N° 01

N°	NOMBRE DE TRABAJADORES	MONTO A PERCIBIR
1	A.O.J.O.	1,860.00
2	A.O.F.J	1,860.00
3	A.M.A	1,860.00
4	A.C.C	1,860.00
5	A.M.W.O	1,860.00
6	B.A.T.J	1,860.00
7	C.O.L.H	1,860.00
8	C.C.C.A	1,860.00
9	C.S.A	1,860.00
10	C.U.A	1,860.00
11	C.B.E	1,860.00
12	C.R.K.R	1,860.00
13	C.R.J.D	1,860.00
14	C.Y.L	1,860.00
15	C.B.E.E	1,860.00
16	D.G.G	1,860.00
17	E.R.W.O	1,860.00
18	E.R.R.A	1,860.00
19	F.S.P.H	1,860.00
20	F.C.J.A	1,860.00
21	G.G.S	1,860.00
22	G.I.M.A	1,860.00
23	G.C.V.V	1,860.00
24	H.A.J.M	1,860.00
25	I.E.C.M	1,860.00
26	J.D.A	1,860.00
27	J.C.G.R	1,860.00
28	L.J.J.L	1,860.00
29	M.C.H	1,860.00
30	M.P.P.A	1,860.00
31	M.C.O.H	1,860.00
32	M.R.S.O	1,860.00
33	M.C.J.M	1,860.00
34	M.I.M	1,860.00
35	M.N.C.M	1,860.00

36	M.V.V.H	1,860.00
37	N.S.B	1,860.00
38	N.I.I.R	1,860.00
39	N.C.V.J	1,860.00
40	O.D.S.E	1,860.00
41	O.G.T	1,860.00
42	P.C.V.R	1,860.00
43	P.L.S.T	1,860.00
44	P.A.P.M	1,860.00
45	R.S.R.J	1,860.00
46	R.N.G	1,860.00
47	R.R.E.D	1,860.00
48	R.N.M.A	1,860.00
49	R.H.V.K	1,860.00
50	R.G.L	1,860.00
51	S.C.M.R	1,860.00
52	S.A.E.M	1,860.00
53	S.R.M.E	1,860.00
54	S.P.G	1,860.00
55	S.P.R.R	1,860.00
56	S.Y.F	1,860.00
57	V.G.E.G	1,860.00
58	Z.R.C.A	1,860.00
59	A.F.M	1,860.00
60	C.D.J.A	1,860.00
61	L.R.A	1,860.00
62	C.M.H	1,860.00
63	O.J.C.J	1,860.00
64	V.G.S.J	1,860.00
65	L.R.F	1,860.00
66	C.C.M	1,860.00
67	Y.L.N	1,860.00
68	O.S.W.J	1,860.00
MONTO TOTAL ADEUDADO		126,480.00

3.3.- SOBRE EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y EQUILIBRIO PRESUPUESTAL.

La Constitución Política del Estado contiene el principio de equilibrio presupuestal en su artículo 78 y la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto lo regula en su artículo I del Título Preliminar que señala: "El presupuesto del Sector Público está constituido por los

créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente". Este principio establece que el presupuesto debe contener todos los ingresos y gastos del estado debidamente balanceados, a efectos de evitar que el déficit fiscal genere un proceso perturbador de la normal marcha de la economía (Fundamento 9.4. del Exp. N° 004-2004-CC/TC).

En este caso, la demandada sostiene que las pretensiones de pago de beneficios económicos, vulneran los principios de legalidad y equilibrio presupuestal en la medida que no se puede incrementar obligaciones que no encuentran debidamente presupuestadas. Sin embargo, la aplicación de estos principios no enerva que los jueces dejen de resolver controversias en la sede judicial ni mucho menos que se declaren infundadas por este argumento, dado que ello estaría afectando un servicio público como es administrar justicia, que para el caso concreto significaría que los trabajadores sindicalizados dejarían de percibir los conceptos pretendidos.

Asimismo, el Juez laboral en su labor tuitiva es garante de derechos laborales incluso en aquellos casos donde se trata de hacerlos valer frente a la propia Municipalidad demandada (entidad del Estado) y, además, existe procedimientos establecidos por Ley para la ejecución de sentencias en calidad de cosa juzgada que ordenen el pago de dar suma de dinero en casos que la demandada sea una institución del Estado (artículo 46 del TUO de la Ley N° 27584 aprobado por el Decreto Supremo Nº 011-2019-JUS). Por tanto, el argumento de la demandada sobre la afectación al principio legalidad y de equilibrio presupuestal no se ajusta a derecho.

3.4.- PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO.

Este Juzgado advierte que no requiere que éstos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación son de expreso pronunciamiento en la sentencia". Asimismo, el artículo 14 de la NLPT establece que estos conceptos se rigen por lo normado en el Código Procesal Civil que en el artículo 413 de dicho Código se señala que están exentos de la condena de costas y costos del proceso los gobiernos locales; sin embargo, la Sétima Disposición Complementaria de la NLPT en lo que respecta a costos procesales señala claramente: "En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", cuya ley especial prima sobre la de carácter general, en este sentido, la demandada puede estar condena al pago de costos, no haciendo la ley especial ninguna precisión con respecto a las costas; por B la condena del pago de COSTOS por la existencia de una norma especial aplicable al caso concreto y su exoneración de las costas.

Para fijar los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora se tiene en cuenta los

siguientes puntos: a) La demanda evidencia un acto procesal aceptable en su petitorio y hechos;

b) La asistencia del abogado defensor a la audiencia de conciliación (juzgamiento anticipado); así como, la corta duración del proceso (desde su inicio hasta la expedición de

la presente sentencia), tal como queda registrado en el SIJ; c) La necesidad de requerir los servicios de un abogado para lograr tutela jurisdiccional efectiva, por lo que, los servicios del letrado de este proceso deben ser costeados a cargo de la demandada, en atención a la idoneidad profesional del abogado; y además, en razón a las pretensiones y montos amparados por el Juzgado y la poca complejidad del caso; d) En la exposición de alegatos, el abogado defensor ha expresado de manera clara las conclusiones referente a las pretensiones pretendidas.

Por tanto, en aplicación de la Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497 se encuentra justificado imponer el pago de costos a cargo de la demandada, debiendo tenerse en cuenta los criterios antes aludidos. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 418 del CPC (aplicable supletoriamente) establece el Juez es el que aprueba el monto de los costos, y en atención lo expuesto en el párrafo anterior; los honorarios profesionales de la defensa técnica de la parte demandante deben fijarse en la suma en la suma equivalente al 5% del monto que se ampara en la presente sentencia, que equivale a la suma de SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTICUATRO CON 00/100 SOLES (S/ 6,324.00) a favor de la defensa técnica del demandante, más el 5% de éste monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a TRESCIENTOS DIECISEIS CON 20/100 SOLES (S/ 316.20), debiendo abonarse en ejecución de sentencia.

Respecto al pago de intereses legales, este Juzgado considera que, al haberse invocado como pretensión accesoria, debe tenerse por amparado y disponerse que se liquide en ejecución de sentencia, conforme a lo ordenado en la parte final del artículo 31 de la NLPT y se otorgará de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 25920. Para lo cual se debe tener en cuenta el momento de la exigibilidad de la obligación por cada derecho hasta su total cancelación de lo ordenado en sentencia.

IV.- DECISIÓN:

Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la Constitución Política del Estado y el artículo I y 23 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículo 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación; FALLA DECLARANDO:

1. **FUNDADA** la demanda de fecha 14-10-2020 sobre **PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS** a folios 22 a 31, interpuesta por **A** contra **B**, con emplazamiento del PROCURADOR PÚBLICO, en consecuencia:
2. **ORDENO** a la demandada B que a través de su representante legal: CUMPLA con pagar a favor del demandante A la suma total de: CIENTO VEINTISÉIS MIL CUATROCIENTOS VEINTIOCHO CON 00/100 SOLES (S/ 126,428.00), por concepto de Pago de Gratificaciones de fiestas patrias 2020 equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a razón de S/ 1,860.00 para cada trabajador, en virtud del Convenio Colectivo (Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria) celebrado el 18-02- 1991; más el pago de Intereses Legales a liquidarse en

ejecución de sentencia conforme a lo señalado en el apartado 3.4 de la presente sentencia; CON costos, y SIN costas del proceso.

3. ORDENO a la demandada: 1) CUMPLA con pagar las Gratificaciones de fiestas patrias y navidad y Escolaridad, equivalente cada beneficio económico a razón de dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a partir del 01-01-2021 en adelante.
4. FIJESE los honorarios profesionales en la suma equivalente al 5% del monto que se ampara en la presente sentencia, que equivale a la suma de SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTICUATRO CON 00/100 SOLES (S/ 6,324.00) a favor de la defensa técnica del demandante, más el 5% de éste monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a TRESCIENTOS DIECISEIS CON 20/100 SOLES (S/ 316.20); debiendo abonarse en ejecución de sentencia.

Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES

SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE : 00341-2020-0-2601-JR-LA-01

RELATOR : R

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

JUEZ PONENTE : JP

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NÚMERO OCHO

Tumbes, diez de marzo del año dos mil veintiuno.-

VISTOS: los actuados del presente expediente en Audiencia de Vista; conforme a su estadio procesal, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, expide la siguiente resolución:

RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN

Viene en grado de apelación el recurso impugnatorio interpuesto por el abogado de la demandada B contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha catorce de enero del dos mil veintiuno, obrante de folios 87 a 100, en los extremos que resuelve declarar:

"1.FUNDADA la demanda de fecha 14-10-2020 sobre PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS a folios 22 a 31, interpuesta por A contra B, con emplazamiento del PROCURADOR PÚBLICO, en consecuencia:

ORDENO a la demandada B que a través de su representante legal: CUMPLA con pagar a favor del demandante ARMANDO CANO SILVA (en representación de 68 trabajadores) la suma total de: CIENTO VEINTISÉIS MIL CUATROCIENTOS VEINTIOCHO CON 00/100 SOLES (S/ 126,428.00), por concepto de Pago de Gratificaciones de fiestas patrias 2020 equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a razón de S/ 1,860.00 para cada trabajador, en virtud del Convenio Colectivo (Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria) celebrado el 18-02-1991; más el pago de Intereses Legales a liquidarse en ejecución de sentencia conforme a lo señalado en el apartado 3.4 de la presente sentencia; CON costos, y SIN costas del proceso.

ORDENO a la demandada: 1) CUMPLA con pagar las Gratificaciones de fiestas patrias y navidad y Escolaridad, equivalente cada beneficio económico a razón de dos remuneraciones

mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a partir del 01-01-2021 en adelante.

FIJESE los honorarios profesionales en la suma equivalente al 5% del monto que se ampara en la presente sentencia, que equivale a la suma de SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTICUATRO CON 00/100 SOLES (S/ 6,324.00) a favor de la defensa técnica del demandante, más el 5% de éste monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a TRESCIENTOS DIECISEIS CON 20/100 SOLES (S/ 316.20); debiendo abonarse en ejecución de sentencia.".

FUNDAMENTOS MATERIA DE IMPUGNACIÓN

El señor Procurador Público de B, pretende que la Sala revoque la sentencia recurrida reformándola declarando infundada la demanda en todos los extremos; señala que aquella le causa agravios de carácter económico y jurídico. Asimismo, señala que la resolución ha incurrido en vicios y errores, como que:

Indica que la parte demandante ha solicitado el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos al haberse incurrido en errores, sosteniendo que se había suscrito una acta de tracto directo de comisión paritaria el 18 de febrero de 1991 entre la demandada y el sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, en el que se aprobaron conceptos de escolaridad, gratificación por navidad y fiestas patrias por cada uno 02 remuneraciones mínimas vitales vigentes, contraviniendo el marco legal; lo que afectaría el presupuesto de la demandada.

Menciona el informe N° 003-2021-MTZ-G.PPTO/JIMR, q ue concluye que "actualmente los pactos colectivos vienen ocasionando un desequilibrio presupuestal al no poder hacer pagos esenciales como son REPRO AFP`S y sinceramiento de deudas SUNAT y ESSALUD (...)."

Alega afectación al debido por falta de motivación por lo que cita la Constitución Política del Perú artículo 139 inc. 3, mencionando además que no se aplica el principio de razonabilidad al no adecuar correctamente la necesidad del demandante y contra peso del presupuesto de la demandada, causándole perjuicio económico y procesal.

MARCO TEORICO:

PRIMERO: Recurso de Apelación

El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; tal como lo dispone el Código Procesal Civil en su artículo 364º y artículo 358º, en los cuáles se prescribe que para la procedencia de un medio impugnatorio, el impugnante fundamenta su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva; el impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

SEGUNDO: Tutela jurisdiccional efectiva: acceso a la justicia.

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. Debe tenerse en cuenta que para la admisión a trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la

relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley- caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no liminarmente; por ello, puede haber proceso con demanda desestimada en el fondo.

ANALISIS DEL CASO:

TERCERO: Antecedentes

El demandante en su escrito de demanda de fojas 22 a 31, solicita como pretensión el cumplimiento de convenio colectivo (acta de tracto directo de comisión paritaria) y disposiciones laborales de beneficios sociales (bonificación por escolaridad y gratificaciones por fiestas patrias y navidad) determinados en las Actas de Comisión Paritaria, así como el pago de intereses y honorarios profesionales, y de sus fundamentos refiere que mediante Resolución de Alcaldía N°240-91-MPCVZ de fecha 28 de octubre de 1991, consta el acuerdo de gratificaciones y bonificaciones por c)Escolaridad se aprobó dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, d)por navidad y fiestas patrias dos remuneraciones mínimas vitales vigentes.

El A quo, mediante sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 14 de agosto del 2021, ha resuelto amparar las pretensiones del actor; para ello ha tomando en cuenta lo dicho por el señor Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Zarumilla en audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado de fecha 06 de enero del 2021, "admitió que el Acta de trato directo convenio colectivo , se ha venido cumpliendo todos los años desde 1991 hasta el 2019",

La parte demandada, no conforme con tal decisión, interpone recurso de apelación mediante escrito de fecha 21 de enero del 2021 (ver folio 129 a 136), realizando una serie de cuestionamientos, los cuales hemos precisado en punto II referido a los fundamentos del recurso impugnatorio, y que básicamente se centran en: La contravención al marco legal, al amparar la demandada de cumplimiento de una acta de tracto directo de comisión paritaria de fecha 18 de febrero de 1991 entre la demandada y el sindicato de trabajadores de la B, en el que se aprobaron conceptos de escolaridad, gratificación por navidad y fiestas patrias por cada uno 02 remuneraciones mínimas vitales vigentes. Alega afectación al debido por falta de motivación contemplado en la Constitución Política del Perú artículo 139 inc. 3.

Estando a los cuestionamientos señalados por la demandada corresponde desarrollar los siguientes puntos centrales para resolver los cuestionamientos formulados, de la forma siguiente:

CUARTO: LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y SU VIGENCIA.

Respecto de los convenios colectivos y su vigencia, es necesario mencionar la definición sobre convenio colectivo que recoge la jurisprudencia como es en la sentencia del TC recaída en el Exp. Nª008-2005-PI/TC (12 de agosto del 2005), fundamento 29, que señala lo siguiente:

"Se le define como acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos consistentes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.".

Por lo que, mediante la celebración de un convenio colectivo entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores, permite acordar la regulación de las relaciones laborales, viabilizando de este modo la armonía laboral, a fin de conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa o empleadora.

Siendo oportuno citar lo normado por el Decreto Supremo N° 10-2003-TR , que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual en su artículo 43, textualmente establece lo siguiente:

"Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno por cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo".

Estando a la norma descrita se puede apreciar las siguientes circunstancias relevantes al caso:

Los convenios colectivos tienen vigencia durante el plazo que acuerden las partes, de no haber acuerdo, su vigencia será de un año.

Los convenios mantienen su vigencia mientras no sean modificados por un nuevo convenio, salvo las clausulas que se hayan pactado como permanentes o que se haya acordado expresamente su renovación o prórroga, total o parcialmente. Y

Los convenios mantienen su vigencia hasta el vencimiento de su plazo.

En el presente caso se ha producido lo siguiente:

En primer lugar, del convenio colectivo materializado en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18 de febrero de 1991, que obra a folios 08 a 12; entre los acuerdos arribados se acordó otorgar a los empleados c)Escolaridad se aprobó dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, d)por navidad y fiestas patrias dos

remuneraciones mínimas vitales vigentes; se advierte que en ningún extremo señalan que las partes establecen expresamente el plazo para su vigencia, ni cláusula referente a la su permanencia o que dicho convenio sería renovado total o parcialmente.

En atención a lo expuesto, concluimos que en cuanto a la pretensión formulada por el demandante referente al convenio colectivos que se aprobó mediante el acuerdos celebrados en el Acta de Comisión Paritaria, de fecha 18 de febrero de 1991, referente al otorgamiento del bono por escolaridad y gratificaciones por navidad y fiestas patrias de dos remuneraciones mínimas vitales vigentes por cada beneficio; se advierte que dicho pedido no tiene vigencia por no ser permanentes, pues de los referidos convenios colectivos no se existe cláusulas que las hagan permanentes, ni alguna fuente convencional vigente que imponga a la demandada la obligación de pagar o entregar dichos conceptos en los montos exigidos, y como consecuencia de ello tampoco se aprecia la existencia de alguna deuda que reintegrar en la suma demandada propuesta; en consecuencia no se le puede restituir un derecho que no se encuentra vigente ni permanente.

Ahora bien, es oportuno citar al Tribunal Constitucional al referirse al carácter y alcance del convenio colectivo, en el fundamento 33 de su sentencia de fecha doce de agosto de dos mil cinco, expedida en el proceso EXP. N° 00008-2005-AI , ha señalado lo siguiente:

"33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:

El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.

Su alcance de norma con rango de ley.

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

A las personas celebrantes de la convención colectiva.

A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.

A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga." (Énfasis y subrayado nuestro).

Asimismo, debe tenerse en cuenta el criterio asumido por la Corte Suprema en la

CASACIÓN LABORAL N° 19367-2015-JUNIN , en la cual se estableció lo siguiente:

"La vigencia del Convenio Colectivo es solo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, estas pueden convenir un periodo de vigencia mayor, el mismo que puede ser renovado, prorrogado, o acordado de carácter permanente; asimismo se establece que la Convención Colectiva rige hasta el vencimiento del plazo pactado o hasta que sea modificado por una Convención posterior". (Énfasis y subrayado nuestro).

Estando a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, y el análisis que hemos realizado, es claro, y reiteramos nuestra posición referente a que el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18 de febrero de 1991 no se encuentra vigente, ello debido que de sus textos no se incluyó de manera expresa, el acuerdo sobre su plazo de vigencia (duración); por lo tanto en el presente caso en concreto es de aplicación lo regulado en el literal c) del artículo 43 del D. S. N°010-2003-TR.

Por otro lado, el A quo aplicado a su pronunciamiento la costumbre, ello debido que el accionante no ha negado el otorgamiento de de la bonificaciones y gratificaciones contenidas en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18 de febrero de 1991, siendo admitido en audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado, lo que constituiría una costumbre jurídica; pues ello no genera el reconocimiento de una obligación a favor del demandante, por cuanto no se tiene la fuente normativa que imponga a la demandada la obligación de entregarla, así como se desconoce si efectivamente le correspondería a su favor del demandante como representante del Sindicato de la Municipalidad Provincial de Zarumilla; no bastando arribar a que exista una obligación de la demandada de entregar tales beneficios señalados en un acta de Comisión paritaria como un beneficio laboral, ni tampoco que ello constituya una "costumbre" como fuente de derecho, no se ha demostrado en estos autos que exista fuente normativa que reconozca tal derecho sea convencional o legal; por lo que corresponde confirmar la sentencia en este punto.

CONCLUSIÓN:

La Sala Laboral considera que la resolución venida en grado debe ser revocada, ello en atención a los fundamentos precedentemente desarrollados; por tanto debe de revertirse la decisión de la de primera instancia.-

DECISIÓN DE LA SALA

Por las consideraciones expuestas, con la facultad conferida por la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial y de conformidad con las normas sustantivas y procesales antes citadas, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, impartiendo justicia a nombre de La Nación, RESUELVE:

REVOCAR la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha catorce de enero del dos mil veintiuno, obrante de folios 87 a 100, en consecuencia se declara: INFUNDADA la demanda."

EXONERESE de los COSTOS y COSTAS procesales.

DEVOLVER el presente expediente al juzgado de origen para los fines de ley, previa notificación a quienes corresponda.

ACTUÓ como ponente el señor Juez Superior L.Q.T. S.S.

P.V M.A Q.T

Anexo 03. Operacionalización de la variable

Aplica a la sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta	**EXPOSITIVA**	**Introducción**	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.

respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.			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	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita 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.
			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,

	CONSIDERATIVA	**Motivación de los hechos**	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 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). 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). 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 vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
			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)

		Motivación del derecho	(Vigencia en cuanta validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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) 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).

	RESOLUTIVA	**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) 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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).
			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

		Descripción de la decisión	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

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.	**EXPOSITIVA**	**Introducción**	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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 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	1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). 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. 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. 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.
	CONSIDERATIVA	**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).

			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). 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). 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 vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		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 cuanta validez formal y legitimidad, en cuanto

			no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). 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) 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).
	RESOLUTIVA	**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) 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). 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
		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/ la aprobación o desaprobación de la consulta4. 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.

Anexo 04. Instrumento de recojo de datos

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

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

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

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple

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

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

Anexo 05. Descripción del recojo y organización de los datos

Anexo 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia – Pago de bonificación

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	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	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES 2do Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes 2º JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL PERMANENTE DE TUMBES EXPEDIENTE : 00341-2020-0-2601-JR-LA-02	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple					X					10

	MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS JUEZ : J ESPECIALISTA : E DEMANDADA : B DEMANDANTE: A SENTENCIA NUMERO: 013-2021 RESOLUCION NÚMERO: CUATRO Tumbes, Catorce de Enero Del Dos Mil Veintiuno. - VISTOS Y OIDOS: con el presente expediente, corresponde emitir sentencia en la demanda de fecha 14-10-2020 sobre PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS a folios 22 a 31, interpuesta por A contra B, con emplazamiento del PROCURADOR PÚBLICO; siendo el asunto pretendido: 1) Pago de beneficios económicos, en virtud del Convenio Colectivo (Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria) celebrado el 18-02-1991 a favor de cada uno de los trabajadores sindicalizados (68),	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 del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia 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										

	por la suma total de S/ 126,480.00, que comprende los siguientes derechos: a) Pago de Gratificaciones de fiestas patrias y navidad equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, correspondiente a julio-2020 y a partir del 01-01-2021 en adelante (a razón de S/. 1,860.00 a cada trabajador)1. b) Pago de la Escolaridad equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes desde el 01-01-2021 en adelante (S/ 1,860.00 a cada trabajador). Tramitado en la Vía del Proceso Ordinario Laboral y CONSIDERANDO:	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										
Postura de las partes	I.- ANTECEDENTES: 1.1. Argumentos que sustentan la demanda: a) El SITRAMUNZ, organización sindical mixta, que lucha por los derechos laborales de la clase trabajadora y alberga a trabajadores del régimen laboral Privado y Público, es decir de los regímenes de los D. L. 728 y D. L. 276, que laboran al interior de la B, precisando además que existe un sólo sindicato en esta municipalidad. b) Mediante Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria en aquel entonces, de fecha 18/02/1991 suscrita por los Representantes de la B y	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					X					

	el SITRAMUNZ - Sindicato de Trabajadores Municipales de Zarumilla, se acordó: "(...) g) Por Escolaridad se aprobó Otorgar dos remuneraciones mínimas vitales vigentes. Por Navidad y Fiestas Patrias: Dos remuneraciones mínimas vítales vigentes". c) El Gerente de Administración de la B a través del Memorando N° 1140-2020-MPZ-GADM, de fecha 03.04.2020, dirigido al Jefe de Recursos Humanos, de manera arbitraría, tendenciosa y mal intencionada, dispone la suspensión de los trámites administrativos relacionados con el reconocimiento y/o pago de cualquier beneficio económico obtenido por pacto colectivo, causándoles grave perjuicio económico a la clase trabajadora de B. En ese sentido, acude ante el órgano jurisdiccional en busca de tutela efectiva, y ordene a la demanda cumpla con Otorgar 2 RMV, por concepto de Escolaridad y Fiestas Patrias respectivamente, tal y conforme han percibido desde hace 29 años consecutivos. d) Los Convenios Colectivos materia de este proceso, fueron suscritos de mutuo acuerdo, forma libre y voluntaria por una Comisión Paritaria o Negociadora de la misma B, autoridad competente para negociar los pliegos de reclamos y además facultada y habilitada para pactar. Culminada la Negociación Colectiva y suscrito el convenio colectivo, a partir de allí, se encuentra revestido de la fuerza vinculante conforme dispone el artículo 28° de la Constitución Política del Perú.	fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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										

	e) La fuerza vinculante del convenio colectivo, no se agota en la simple obligatoriedad de las disposiciones pactadas en el convenio colectivo, sino implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica. Por cuanto, por el carácter imperativo del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, la B está obligada a respetar y cumplir los Convenios suscritos con el SITRAMUN ZARUMILLA desde el año siguiente a su suscripción, habiéndose cumplido hasta el año 2019. 1.2. Pretensión y argumentos de la demandada: La demandada solicita se declare infundada la demanda, conforme a los siguientes fundamentos: a) En la negociación colectiva en el sector público, concurren estipulaciones legales que restringen y determinan específicamente el ámbito sobre el cual es posible concertar un convenio colectivo. El principal limite se encuentra en el principio de legalidad de actuación administrativa, las negociaciones colectivas de los trabajadores públicos deben efectuarse considerando un presupuesto equilibrado y equitativo aprobado por el Congreso de la República. Así según los artículos 77 Y 78 de la Constitución, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos y su proyecto efectivamente equilibrado. b) Conforme el artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones colectivas de trabajo la vigencia del convenio colectivo es solo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, estas pueden convenir un periodo mayor. En el acta de trato directo suscrita el 1802/1991 no se ha											

	consignado cláusula de permanente, por lo tanto, se tiene que dicho pacto colectivo tuvo vigencia 1 año. c) Los gobiernos locales deben tener en cuenta sus recursos directamente recaudados para el otorgamiento de beneficios económicos, estos deben contar con la correspondiente certificación presupuestaria para lograr su cabal cumplimiento, sin embargo, se ha venido otorgando con el FONCOMUN, lo que ha generado un desequilibrio financiero en la demandada. Los conceptos de escolaridad y aguinaldos son dispuestos por mandato legal. d) El cumplimiento de lo pactado en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria, a parte de contravenir el marco legal, ha trasgredido también las prohibiciones de incremento de bonificaciones por encontrase esto en el marco de la situación de austeridad de cada entidad pública, estos beneficios económicos deberán provenir de los recursos propios de cada entidad edil.											

Fuente: Expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01

Lectura: El anexo 5.1 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 ata calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia - Pago de bonificación

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	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
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	II.- ACTUACIÓN PROCESAL: i. Escrito de demanda que obra de folios 22 a 31. ii. Escrito de contestación de demanda que obra de folios 76 a 83. iii. Acta de Audiencia de Conciliación que obra de folios 84 a 86, cuyo desarrollo queda registrado en audio y video; mediante Resolución Nº Tres se resuelve aplicar juzgamiento anticipado del proceso, se RESERVA el pronunciamiento de fallo y se señala fecha para la notificación electrónica de la sentencia el 13-01-2021. III.- ANÁLISIS DEL CASO: NORMA APLICABLE Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA.	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					X					20

	3.1.- DELIMITACIÓN DE LA CONTROVERSIA: i. La materia controvertida debe fijarse teniendo en cuenta los hechos que sustenta la pretensión del demandante (debidamente oralizada), la situación de rebeldía de la parte demandada, y observando el principio de congruencia procesal, la materia controvertida se establece en los siguientes términos: 1. Determinar si corresponde ordenar a la demandada el Pago de la Gratificación de Fiestas Patrias de julio-2020, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, en favor de cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados de la municipalidad demandada, en aplicación de los acuerdos celebrados en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 y en observancia de la Sexta DCF de la Ley 28411. 2. Determinar si corresponde ordenar a la demandada el Pago de la Gratificación de Fiestas y navidad y Escolaridad, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes (por cada uno de los derechos mencionados) a partir del 01-01-2021 en adelante, a favor de cada uno de 68 trabajadores sindicalizados de la	relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (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.										

	municipalidad demandada, en aplicación de los acuerdos celebrados en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 y en observancia de la Sexta DCF de la Ley 28411. ii. Estas controversias se dilucidarán observando los principios previstos en el artículo I de la NLPT en concordancia con los fundamentos del proceso laboral previsto en el artículo II de la citada Ley, pero guiados por las Reglas de Distribución de la Carga de la Prueba previsto en el artículo 23 de la aludida Ley donde se determina la actuación de la prueba (debate probatorio), y en sintonía con los principios de la función jurisdiccional recogidos en el artículo 139 de la Constitución Política vigente, correspondiendo analizar el fondo del asunto en base a la prueba admitida y actuada. 3.2.- LA BONIFICACIÓN ESCOLARIDAD Y GRATIFICACIONES LEGALES ESTABLECIDAS EN ACTA DE TRATO DIRECTO. i. El convenio o pacto colectivo es el resultado de la negociación colectiva, definido por el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 008-2005-PI/TC de fecha	3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y										

	12/08/2005 (fundamento 29) de la manera siguiente: “c.4.4.) El convenio colectivo: 29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores. El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc. Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes. La convención colectiva -y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas- constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía	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										

	laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa". ii. Asimismo, la Sala Suprema en la Casación Laboral N° 10406-2016-Lima, de fecha 16/05/2017 (fundamento décimo segundo) definió el convenio colectivo como: " (...) todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencias de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores". iii. En atención a la naturaleza de las pretensiones, corresponde referirse a continuación al marco constitucional y legal de los beneficios económicos que nacen de una norma distinta a la ley y a la constitución, es decir, aquellos que nacen de un convenio colectivo o también nominada en la práctica: actas de trato directo, como ocurre en el caso de autos. En ese sentido, resulta relevante para el caso de autos tener en cuenta las siguientes normas: Artículo 28 de la Constitución Política del Estado. -	objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										
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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no					X					

	"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: ... 2.- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución política de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito del concertado...". El Decreto Ley Nº 25593 que aprueba Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, respecto a la negociación colectiva señala lo siguiente: DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (01) año de funcionamiento.	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										

	Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. Artículo 43 del D.S. Nro. 010-2003-TR: "La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador. Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción. Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año. Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas	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										

	con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares. Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo". Del marco constitucional y legal citados en cuanto a la vigencia y alcance en el tiempo de los convenios colectivos se arriba al siguiente criterio interpretativo: a) los convenios colectivos (actas de trato directo) rigen por el tiempo que acuerden las partes, y a falta de acuerdo su vigencia es de un (1) año; b) los convenios (actas de trato directo) con cláusulas normativas, tienen una vigencia permanente siempre que así lo hayan pactado las partes, salvo que hayan pactado renovación o prórrogas totales o parciales. Cabe precisar que las cláusulas normativas debe entenderse su carácter de permanente en el tiempo (sin que haya pacto sobre el plazo o sobre la prórroga de plazo) si es que el empleador viene cumpliendo año tras año voluntariamente el contenido del convenio. En esa línea, en base a una interpretación sistemática de las normas citadas, este juzgado asume el criterio interpretativo de que un convenio colectivo continúa rigiendo en el tiempo (cláusula	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.										

	permanente) siempre que se haya pactado expresamente dicha permanencia o cuando hayan renovado o prorrogado el plazo pactado inicialmente, o cuando el empleador viene cumpliendo año tras año voluntariamente el contenido del convenio (pese a que no haya pacto o prórroga sobre el plazo). En caso concreto, la parte demandante solicita el pago de escolaridad y por gratificaciones legales (fiestas patrias y navidad) basado en un derecho obtenido por convenio colectivo del año 1991. Siendo ello así, la parte demandante debe cumplir con su carga probatoria prevista en el artículo 23.3 inc. a) de la Ley 29497 que señala: "Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal". Al respecto, en los actuados obra a folios 8 a 12 el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 suscrita por los miembros de la B y del Sindicato de Trabajadores Municipales de Zarumilla (SITRAMUN Zarumilla), entre sus acuerdos aprobados de demanda económica, se tiene lo siguiente: “(...) c) Por Escolaridad se aprobó otorgar dos remuneraciones mínimas vitales vigentes. Por Navidad y Fiestas Patrias: Dos remuneraciones mínimas vítales vigentes, …”.											

	Por otro lado, mediante memorando N° 1140-2020-MPZ-GAADM de fecha 03/04/2020, obrante a folio 13, el Gerente de Administración de la municipalidad demandada solicita al Subgerente de Recursos Humanos suspender los trámites administrativos relacionados con el reconocimiento y/o pago de cualquier beneficio obtenido por pacto colectivo hasta que el Ministerio de Economía y Finanzas comunique la decisión adoptada respecto a la revisión de los convenios colectivos suscritos entre la entidad demandada con los sindicatos y el laudo arbitral para su inaplicación por afectación significativa en el presupuesto institucional. Posteriormente con fecha 17/04/2020 el Sindicato de Trabajadores Municipales de Zarumilla (SITRAMUNZ) presenta ante el Gerente de Administración de la entidad demandada la Carta N° 007-2020-SITRAMUNZ-ZARUMILLA, obrante a folios 14 a 17, con la finalidad que se deje sin efecto el memorando aludido en el párrafo anterior, sustentado en que la ninguna autoridad administrativa tiene el poder suficiente para suspender los beneficios de un pacto colectivo, la sola petición de información de la situación financiera no otorga poder para quitar beneficios a los trabajadores, derechos que con el transcurso del tiempo tienen la calidad de derechos adquiridos y cuentan con disponibilidad presupuestal. Asimismo, con fecha 13/07/2020 el SITRAMUNZ mediante Oficio N° 001-2020-SITRAMUNZ-SG, obrante a folios 18 a 20, solicita el pago del aguinaldo por fiestas patrias											

	2020 conforme a los pactos colectivos y revocación del memorando N° 1140-2020. En el presente caso, en audiencia de Conciliación (juzgamiento anticipado) la parte demandante (minutos 27:20 a 28:52) señala que ha venido cobrando estos beneficios, incluye la escolaridad del 2020 y la gratificación de navidad del 2020 (por la suma de S/ 1,860.00) pero no se canceló la gratificación de fiestas patrias 2020; asimismo, la parte demandada (minutos 46:58 a 48:10) ha admitido que los beneficios pretendidos han venido siendo cancelados a los trabajadores desde el año 1991 hasta el año 2020. Asimismo, la parte demandada en la presente causa no ha acreditado el pago de la gratificación de fiestas patrias del 2020, pero como queda señalado, sí admite haber cumplido con el pago de la escolaridad-2020 y la gratificación de diciembre-2020. En tal sentido, conforme a lo expresado por las partes y las documentales obrantes en autos, se concluye que los beneficios de escolaridad, por fiestas patrias y navidad pretendidos previstos en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991, han venido siendo otorgados año tas año desde 1991 hasta el 2020 a los trabajadores municipales sindicalizados (68 acreditados en autos), a excepción de la gratificación de fiestas patrias del 2020; por consiguiente, existe razón suficiente para amparar la presente demanda, dado que la permanencia de											

	la cláusula normativa ha ocurrido en la realidad de los hechos (principio de primacía de la realidad) pese a que no se ha pactado en la aludida acta de trato directo. En cuanto a la vigencia del convenio colectivo, se observa que el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 no establece el periodo de vigencia del pacto colectivo, sin embargo, los beneficios económicos pretendidos y reconocidos en él, han venido otorgándose desde el año 1991 hasta el año 2020, tal como lo ha admitido la propia demandada en audiencia. En ese sentido, es de reiterar que conforme a lo explicado líneas arriba, el carácter permanente de la cláusula normativa queda acreditado porque la demandada lo ha venido cumpliendo año tras año pese a que no se pacto plazo de vigencia (acuerdo tácito); lo cual libera al Juzgado de hacer mayor análisis sobre la vigencia de la aludida acta de trato directo. Por otro lado debe tenerse en cuenta para el caso de autos la sexta DCF de la Ley 28411 que establece que cuando por costumbre se viene otorgando un derecho debe seguir cumpliéndose en favor de los trabajadores que lo han venido percibiendo. Sin perjuicio de lo antes expuesto, es de señalar que la normativa que regula las negociaciones colectivas en los gobiernos locales, Decreto Supremo Nº 070-85-PCM, en su artículo 2 establece que la negociación bilateral se efectuará de acuerdo con las normas pertinentes del Decreto Supremo Nº 003-82-PCM y Decreto Supremo Nº 026-82-JUS, y asimismo, señala que los incrementos de remuneraciones que otorguen los											

	gobiernos locales a sus trabajadores mediante el denominado trato directo o negociación bilateral serán abonados con recursos propios. El Decreto Supremo Nº 003-82-PCM, en sus artículos 25, 26, 27, 28, 29 y 30 estableció lo siguiente: "Artículo 25º.- Recibido el pliego de peticiones, el Titular de lo Repartición procederá o convocar o una Comisión Paritario, la que en el término de 10 días hábiles evaluará dicho pliego y buscará uno fórmula de arreglo. La Comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes del sindicato mayoritario; 4 representantes de la Repartición y 1 representante del Titular de la mismo, quien la presidirá. Para que la fórmula de arreglo o que hubiere arribado la Comisión Paritario entre en vigencia deberá contar, bajo responsabilidad con lo opinión favorable de la Comisión Técnica o que se refiere el artículo 26º del presente Decreto Supremo. Artículo 26.- En caso de que la Comisión Paritaria no logre uno fórmula de arreglo, el Titular de la Repartición remitirá lo actuado o una Comisión Técnico para que con carácter obligatorio y en un plazo máximo de 30 días hábiles emita un informe sobre los aspectos legales, técnicos y posibilidades presupuestales de la petición y formule sus recomendaciones y sugerencias. Con el informe correspondiente el Titular de la Repartición remitirá los actuados al Tribunal Arbitral que se											

	constituirá de conformidad con el artículo 31 del presente Decreto Supremo. Artículo 27º.- Anualmente el Instituto Nacional de Administración Pública organizará las Comisiones Técnicas para los fines a que se refiere el artículo anterior, las mismas que estarán integrados por 2 representantes del Ministerio de Economía, Finanzas y Comercio, 2 representantes del Ministerio de Justicia y 2 representantes del Instituto Nacional de Administración Público. Los representantes contarán con sus respectivos miembros alternos. Artículo 28°. - Cuando la fórmula de arreglo propuesto por la Comisión Paritaria no fuere observada por lo Comisión Técnico, el Titular de la Repartición expedirá lo resolución aprobatoria correspondiente. Artículo 29.- Si la Comisión Técnica observara la fórmula de arreglo, el Titular de la Repartición devolverá los actuados a la Comisión Paritaria para que considere las observaciones. En el caso de la que la Comisión Paritaria recoja las observaciones formuladas, el Titular de la Repartición, procederá a dictar la resolución aprobatoria respectiva.											

	Artículo 30º. - Si la Comisión Paritaria no aceptara las observaciones e insistiera en lo fórmula de arreglo propuesto inicialmente, por disposición del Titular de la Repartición, los actuados pasarán o conocimiento del Tribunal Arbitral que se constituirá en cada repartición". Posteriormente con el artículo 3 del Decreto Supremo Nº 074-95-PCM se dispuso lo siguiente: "Artículo 39.- Deróganse los Artículos 22, 23, 26, 27 y 29 del Decreto Supremo Nº 003-82-PCM, los Artículos 4º y 13º del Decreto Supremo Nº 026-82-JUS, el Decreto Supremo Nº 039-83-PCM, así como cualquiera otra referencia al Instituto Nocional de Administración Pública o la Comisión Técnico relacionados con las negociaciones colectivos en los Gobiernos Locales. A partir de la fecha de vigencia del presente dispositivo legal, la negociación colectiva en los Gobiernos locales se efectuará bilateralmente conforme o las normas legales presupuestales correspondientes. De conformidad con lo establecido en los párrafos precedentes, déjese sin efecto los trámites de los expedientes referidos o consultas sobre negociación colectivo en los Gobiernos Locales". La Cuarta Disposición Transitoria de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (publicada el 08-12-2004) sobre el tratamiento de las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios del Sector Público, establece lo siguiente:											

	"1. Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector. Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad. 2. La aprobación y reajuste de remuneraciones, bonificaciones, aguinaldos y, refrigerio y movilidad de los trabajadores de los Gobiernos Locales, se atienden con cargo a los ingresos corrientes de cada Municipalidad. Su fijación se efectúa de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 070-85-PCM, publicado el 31 de julio de 1985 y de conformidad a lo prescrito en el presente artículo. Corresponde al Concejo Provincial o Distrital, según sea el caso y bajo responsabilidad, garantizar que la aprobación y reajuste de los precitados conceptos cuenten con el correspondiente financiamiento debidamente previsto y disponible, bajo sanción de nulidad de pleno derecho de los actos administrativos que los formalicen. No son de aplicación a los Gobiernos Locales los aumentos de remuneraciones, bonificaciones o beneficios de cualquier otro tipo que otorgue el Poder Ejecutivo a los servidores del Sector Público. Cualquier pacto en contrario es nulo". Vale decir, que conforme a la norma citada, debe contarse con la previsión presupuestal respectiva para los efectos de la negociación colectiva, sujeto											

	a las limitaciones de las leyes anuales de presupuesto, las cuales venían siendo de observancia obligatoria para todas las entidades del Sector Público. Por otro lado debe tenerse en cuenta el artículo Sexto de las Disposiciones Transitorias de la misma ley, sanciona que: "SEXTA.- Las entidades del Sector Público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, por excepción, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a la normatividad laboral". Siendo ello así, la B goza de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia; pero se debe tener presente que el derecho de la negociación colectiva de los trabajadores públicos no es absoluto sino que debe observar los principios presupuestales, por cuanto el hecho de realizar una negociación colectiva sobre beneficios tiene relación directa con el manejo del presupuesto estatal; por lo que, debe ejercerse con los límites que impone las normas presupuestales y el principio de equilibrio presupuestal, siendo que cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal. Si bien es cierto que la demandada alega que no cuenta con presupuesto para atender dichos pagos, cierto es que ello no se ha demostrado así en autos, dado que ha admitido haber venido cumpliendo año tras año desde 1991 hasta el año 2020; por lo que no se ajusta a la realidad el argumento de la demandada											

	Es de reiterar que si bien el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18/02/1991 no se aprecia que contenga pactado un plazo de vigencia, por lo que, correspondería aplicar según el artículo 43º del D.S Nº 010-2003-TR citado el plazo máximo de un (1) año de vigencia, en el entendido que la vigencia del mismo estaría dada hasta el año 1992. Por lo que nos remitimos a lo expuesto líneas arriba sobre la vigencia del convenio colectivo conforme al artículo 43. Pues en autos las partes han admitido que los beneficios económicos pretendidos han venido siendo otorgados a los trabajadores municipales desde el año 1991 hasta la fecha, a excepción de la gratificación de fiestas patrias del 2020, lo que nos permite concluir que la percepción de los mismos se ha convertido en una costumbre, fuente de derechos laborales, en tal sentido, sí corresponde su otorgamiento a los trabajadores municipales conforme lo establecido en el artículo Sexto de las Disposiciones Transitorias de la Ley Nº 28411. Por tanto, corresponde amparar la demanda de Pago de gratificación de fiestas patrias del 2020, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales (S/ 1,860.00 a cada trabajador) para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados; asimismo, las Gratificaciones por fiestas patrias y por navidad, y escolaridad, equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados, a partir del 01-01-2021 en adelante.											

	Cabe señalar que, en el año 2020 estuvo vigente la remuneración mínima vital de S/ 930.00, conforme lo establecido D. S. N° 004-2018-TR (vigente a la fecha), en tal sentido, corresponde percibir a cada trabajador la suma de S/ 1,830.00 por concepto de gratificación de fiestas patrias del 2020, debiendo cancelar en total la parte demandada la suma integra de S/ 126,480.00, conforme al cuadro siguiente: TABLA N° 01 N° NOMBRE DE TRABAJADORES MONTO A PERCIBIR 1 A.O.J.O. 1,860.00 2 A.O.F.J 1,860.00 3 A.M.A 1,860.00 4 A.C.C 1,860.00 5 A.M.W.O 1,860.00 6 B.A.T.J 1,860.00 7 C.O.L.H 1,860.00 8 C.C.C.A 1,860.00 9 C.S.A 1,860.00 10 C.U.A 1,860.00 11 C.B.E 1,860.00 12 C.R.K.R 1,860.00 13 C.R.J.D 1,860.00											

	14 C.Y.L 1,860.00											
	15 C.B.E.E 1,860.00											
	16 D.G.G 1,860.00											
	17 E.R.W.O 1,860.00											
	18 E.R.R.A 1,860.00											
	19 F.S.P.H 1,860.00											
	20 F.C.J.A 1,860.00											
	21 G.G.S 1,860.00											
	22 G.I.M.A 1,860.00											
	23 G.C.V.V 1,860.00											
	24 H.A.J.M 1,860.00											
	25 I.E.C.M 1,860.00											
	26 J.D.A 1,860.00											
	27 J.C.G.R 1,860.00											
	28 L.J.J.L 1,860.00											
	29 M.C.H 1,860.00											
	30 M.P.P.A 1,860.00											
	31 M.C.O.H 1,860.00											
	32 M.R.S.O 1,860.00											
	33 M.C.J.M 1,860.00											
	34 M.I.M 1,860.00											

	35 M.N.C.M 1,860.00											
	36 M.V.V.H 1,860.00											
	37 N.S.B 1,860.00											
	38 N.I.I.R 1,860.00											
	39 N.C.V.J 1,860.00											
	40 O.D.S.E 1,860.00											
	41 O.G.T 1,860.00											
	42 P.C.V.R 1,860.00											
	43 P.L.S.T 1,860.00											
	44 P.A.P.M 1,860.00											
	45 R.S.R.J 1,860.00											
	46 R.N.G 1,860.00											
	47 R.R.E.D 1,860.00											
	48 R.N.M.A 1,860.00											
	49 R.H.V.K 1,860.00											
	50 R.G.L 1,860.00											
	51 S.C.M.R 1,860.00											
	52 S.A.E.M 1,860.00											
	53 S.R.M.E 1,860.00											
	54 S.P.G 1,860.00											
	55 S.P.R.R 1,860.00											

	56 S.Y.F 1,860.00 57 V.G.E.G 1,860.00 58 Z.R.C.A 1,860.00 59 A.F.M 1,860.00 60 C.D.J.A 1,860.00 61 L.R.A 1,860.00 62 C.M.H 1,860.00 63 O.J.C.J 1,860.00 64 V.G.S.J 1,860.00 65 L.R.F 1,860.00 66 C.C.M 1,860.00 67 Y.L.N 1,860.00 68 O.S.W.J 1,860.00 MONTO TOTAL ADEUDADO 126,480.00 3.3.- SOBRE EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y EQUILIBRIO PRESUPUESTAL. La Constitución Política del Estado contiene el principio de equilibrio presupuestal en su artículo 78 y la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto lo regula en su artículo I del Título Preliminar que señala: "El presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos											

	presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente". Este principio establece que el presupuesto debe contener todos los ingresos y gastos del estado debidamente balanceados, a efectos de evitar que el déficit fiscal genere un proceso perturbador de la normal marcha de la economía (Fundamento 9.4. del Exp. N° 004-2004- CC/TC). En este caso, la demandada sostiene que las pretensiones de pago de beneficios económicos, vulneran los principios de legalidad y equilibrio presupuestal en la medida que no se puede incrementar obligaciones que no encuentran debidamente presupuestadas. Sin embargo, la aplicación de estos principios no enerva que los jueces dejen de resolver controversias en la sede judicial ni mucho menos que se declaren infundadas por este argumento, dado que ello estaría afectando un servicio público como es administrar justicia, que para el caso concreto significaría que los trabajadores sindicalizados dejarían de percibir los conceptos pretendidos. Asimismo, el Juez laboral en su labor tuitiva es garante de derechos laborales incluso en aquellos casos donde se trata de hacerlos valer frente a la propia Municipalidad demandada (entidad del Estado) y, además, existe procedimientos establecidos por Ley para la ejecución de sentencias en calidad de cosa juzgada que ordenen el pago de dar suma de dinero en casos que la											

	demandada sea una institución del Estado (artículo 46 del TUO de la Ley N° 27584 aprobado por el Decreto Supremo Nº 011-2019-JUS). Por tanto, el argumento de la demandada sobre la afectación al principio legalidad y de equilibrio presupuestal no se ajusta a derecho. 3.4.- PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO. Este Juzgado advierte que no requiere que éstos conceptos hayan sido peticionados en la demanda para su pronunciamiento en sentencia, pues así se desprende del último párrafo del artículo 31 de la NLPT que establece: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación son de expreso pronunciamiento en la sentencia". Asimismo, el artículo 14 de la NLPT establece que estos conceptos se rigen por lo normado en el Código Procesal Civil que en el artículo 413 de dicho Código se señala que están exentos de la condena de costas y costos del proceso los gobiernos locales; sin embargo, la Sétima Disposición Complementaria de la NLPT en lo que respecta a costos procesales señala claramente: "En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", cuya ley especial prima sobre la de carácter general, en este sentido, la demandada puede estar condena al pago de costos, no haciendo la ley especial ninguna precisión con respecto a las costas; por B la condena del pago de COSTOS por la existencia											

	de una norma especial aplicable al caso concreto y su exoneración de las costas. Para fijar los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora se tiene en cuenta los siguientes puntos: a) La demanda evidencia un acto procesal aceptable en su petitorio y hechos; b) La asistencia del abogado defensor a la audiencia de conciliación (juzgamiento anticipado); así como, la corta duración del proceso (desde su inicio hasta la expedición de la presente sentencia), tal como queda registrado en el SIJ; c) La necesidad de requerir los servicios de un abogado para lograr tutela jurisdiccional efectiva, por lo que, los servicios del letrado de este proceso deben ser costeados a cargo de la demandada, en atención a la idoneidad profesional del abogado; y además, en razón a las pretensiones y montos amparados por el Juzgado y la poca complejidad del caso; d) En la exposición de alegatos, el abogado defensor ha expresado de manera clara las conclusiones referente a las pretensiones pretendidas. Por tanto, en aplicación de la Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497 se encuentra justificado imponer el pago de costos a cargo de la demandada, debiendo tenerse en cuenta los criterios antes aludidos. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 418 del CPC (aplicable supletoriamente) establece el Juez es el que aprueba el monto de los costos, y en atención lo expuesto en el párrafo anterior; los honorarios profesionales de la defensa técnica de la parte											

	demandante deben fijarse en la suma en la suma equivalente al 5% del monto que se ampara en la presente sentencia, que equivale a la suma de SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTICUATRO CON 00/100 SOLES (S/ 6,324.00) a favor de la defensa técnica del demandante, más el 5% de éste monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a TRESCIENTOS DIECISEIS CON 20/100 SOLES (S/ 316.20), debiendo abonarse en ejecución de sentencia. Respecto al pago de intereses legales, este Juzgado considera que, al haberse invocado como pretensión accesoria, debe tenerse por amparado y disponerse que se liquide en ejecución de sentencia, conforme a lo ordenado en la parte final del artículo 31 de la NLPT y se otorgará de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 25920. Para lo cual se debe tener en cuenta el momento de la exigibilidad de la obligación por cada derecho hasta su total cancelación de lo ordenado en sentencia.											

Fuente: Expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01

Lectura: El anexo 5.2 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 y muy alta calidad, respectivamente.

.

Anexo 5.3: Parte resolutiva de la primera sentencia- Pago de bonificación .

Parte resolutiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	IV.- DECISIÓN: Por las consideraciones antes expuestas y al amparo de los artículos 139 de la Constitución Política del Estado y el artículo I y 23 de La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, en concordancia con los artículo 197 (referido a la valoración conjunta de la prueba) y 200 (referido a la fundabilidad o infundabilidad de la demanda sobre la base de lo probado) del Código Procesal Civil que tiene aplicación supletoria al presente caso, el Segundo Juzgado de Trabajo Supraprovincial Permanente de Tumbes IMPARTIENDO Justicia a Nombre de la Nación; FALLA DECLARANDO:	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					X					10

	1. FUNDADA la demanda de fecha 14-10-2020 sobre PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS a folios 22 a 31, interpuesta por A contra B, con emplazamiento del PROCURADOR PÚBLICO, en consecuencia: 2. ORDENO a la demandada B que a través de su representante legal: CUMPLA con pagar a favor del demandante A la suma total de: CIENTO VEINTISÉIS MIL CUATROCIENTOS VEINTIOCHO CON 00/100 SOLES (S/ 126,428.00), por concepto de Pago de Gratificaciones de fiestas patrias 2020 equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a razón de S/ 1,860.00 para cada trabajador, en virtud del Convenio Colectivo (Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria) celebrado el 18-02- 1991; más el pago de Intereses Legales a liquidarse en ejecución de sentencia conforme a lo señalado en el apartado 3.4 de la presente sentencia; CON costos, y SIN costas del proceso. 3. ORDENO a la demandada: 1) CUMPLA con pagar las Gratificaciones de fiestas patrias y navidad y Escolaridad, equivalente cada beneficio económico a razón de dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a partir del 01-01-2021 en adelante. 4. FIJESE los honorarios profesionales en la suma equivalente al 5% del monto que se ampara	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										
		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					**X**					

Descripción de la decisión	en la presente sentencia, que equivale a la suma de SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTICUATRO CON 00/100 SOLES (S/ 6,324.00) a favor de la defensa técnica del demandante, más el 5% de éste monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a TRESCIENTOS DIECISEIS CON 20/100 SOLES (S/ 316.20); debiendo abonarse en ejecución de sentencia. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución: CUMPLASE Y ARCHIVESE en el modo y forma de ley. Notifíquese.	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. No cumple. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.										

Fuente: Expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01

Lectura:El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutiva 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.

Anexo 5.4: Parte expositiva de la segunda sentencia- Pago de bonificación

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES SALA LABORAL PERMANENTE EXPEDIENTE : 00341-2020-0-2601-JR-LA-01 RELATOR : R DEMANDANTE: A DEMANDADO : B MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS JUEZ PONENTE : JP SENTENCIA DE VISTA	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la					X					10

	RESOLUCION NÚMERO OCHO Tumbes, diez de marzo del año dos mil veintiuno.- VISTOS: los actuados del presente expediente en Audiencia de Vista; conforme a su estadio procesal, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, expide la siguiente resolución: RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN Viene en grado de apelación el recurso impugnatorio interpuesto por el abogado de la demandada B contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha catorce de enero del dos mil veintiuno, obrante de folios 87 a 100, en los extremos que resuelve declarar: "1.FUNDADA la demanda de fecha 14-10-2020 sobre PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS a folios 22 a 31, interpuesta por A contra B, con emplazamiento del PROCURADOR PÚBLICO, en consecuencia: ORDENO a la demandada B que a través de su representante legal: CUMPLA con pagar a favor del demandante ARMANDO CANO SILVA (en representación de 68 trabajadores) la suma total de: CIENTO VEINTISÉIS MIL CUATROCIENTOS VEINTIOCHO CON 00/100 SOLES (S/ 126,428.00), por concepto de Pago de Gratificaciones de fiestas patrias 2020 equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a razón de S/ 1,860.00 para cada trabajador, en virtud del	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 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										

	Convenio Colectivo (Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria) celebrado el 18-02-1991; más el pago de Intereses Legales a liquidarse en ejecución de sentencia conforme a lo señalado en el apartado 3.4 de la presente sentencia; CON costos, y SIN costas del proceso. ORDENO a la demandada: 1) CUMPLA con pagar las Gratificaciones de fiestas patrias y navidad y Escolaridad, equivalente cada beneficio económico a razón de dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, para cada uno de los 68 trabajadores sindicalizados consignados en la tabla N° 01, a partir del 01-01-2021 en adelante. FIJESE los honorarios profesionales en la suma equivalente al 5% del monto que se ampara en la presente sentencia, que equivale a la suma de SEIS MIL TRESCIENTOS VEINTICUATRO CON 00/100 SOLES (S/ 6,324.00) a favor de la defensa técnica del demandante, más el 5% de éste monto a favor del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes que equivale a TRESCIENTOS DIECISEIS CON 20/100 SOLES (S/ 316.20); debiendo abonarse en ejecución de sentencia.".	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.										
Postura de las partes		1. Evidencia el objeto de la impugnación/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					X					

		de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o 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.										

Fuente: Expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01

Lectura: El anexo 5.4 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 y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: Pago de bonificación .

Parte considerativa de la sentencia de segunda	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos	FUNDAMENTOS MATERIA DE IMPUGNACIÓN El señor Procurador Público de B, pretende que la Sala revoque la sentencia recurrida reformándola declarando infundada la demanda en todos los extremos; señala que aquella le causa agravios de carácter económico y jurídico. Asimismo, señala que la resolución ha incurrido en vicios y errores, como que: Indica que la parte demandante ha solicitado el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos al haberse incurrido en errores, sosteniendo que se había suscrito una acta de tracto directo de comisión paritaria el 18 de febrero de 1991 entre la demandada y el sindicato de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, en el que se aprobaron conceptos de escolaridad, gratificación por navidad y fiestas patrias por cada uno 02 remuneraciones mínimas vitales vigentes, contraviniendo el marco legal; lo que afectaría el presupuesto de la demandada.	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 realiza el análisis individual de la fiabilidad y					X					20

	Menciona el informe N° 003-2021-MTZ-G.PPTO/JIMR, q ue concluye que "actualmente los pactos colectivos vienen ocasionando un desequilibrio presupuestal al no poder hacer pagos esenciales como son REPRO AFP`S y sinceramiento de deudas SUNAT y ESSALUD (...)." Alega afectación al debido por falta de motivación por lo que cita la Constitución Política del Perú artículo 139 inc. 3, mencionando además que no se aplica el principio de razonabilidad al no adecuar correctamente la necesidad del demandante y contra peso del presupuesto de la demandada, causándole perjuicio económico y procesal. MARCO TEORICO: PRIMERO: Recurso de Apelación El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; tal como lo dispone el Código Procesal Civil en su artículo 364º y artículo 358º, en los cuáles se prescribe que para la procedencia de un medio impugnatorio, el impugnante fundamenta su pedido en el acto procesal en que lo interpone, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva; el impugnante debe adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna. SEGUNDO: Tutela jurisdiccional efectiva: acceso a la justicia. 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	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. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple. 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										

	que declararse fundada dicha demanda. Debe tenerse en cuenta que para la admisión a trámite, el Juez solo puede verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia señalados en la ley procesal; exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; es decir, exigencias que tienen que ver con la competencia absoluta del Juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado, e interés para obrar (asimila voluntad de la ley- caso justificable). Pues se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba. Siendo en la sentencia donde el Juez declara (dice) el derecho y no liminarmente; por ello, puede haber proceso con demanda desestimada en el fondo.	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										
Motivación del derecho	ANALISIS DEL CASO: TERCERO: Antecedentes El demandante en su escrito de demanda de fojas 22 a 31, solicita como pretensión el cumplimiento de convenio colectivo (acta de tracto directo de comisión paritaria) y disposiciones laborales de beneficios sociales (bonificación por escolaridad y gratificaciones por fiestas patrias y navidad) determinados en las Actas de Comisión Paritaria, así como el pago de intereses y honorarios profesionales, y de sus fundamentos refiere que mediante Resolución de Alcaldía Nº240-91-MPCVZ de fecha 28 de octubre de 1991, consta el acuerdo de gratificaciones y bonificaciones por c)Escolaridad se aprobó dos remuneraciones mínimas	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					**X**					

	vitales vigentes, d)por navidad y fiestas patrias dos remuneraciones mínimas vitales vigentes. El A quo, mediante sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha 14 de agosto del 2021, ha resuelto amparar las pretensiones del actor; para ello ha tomando en cuenta lo dicho por el señor Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Zarumilla en audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado de fecha 06 de enero del 2021, "admitió que el Acta de trato directo convenio colectivo , se ha venido cumpliendo todos los años desde 1991 hasta el 2019", La parte demandada, no conforme con tal decisión, interpone recurso de apelación mediante escrito de fecha 21 de enero del 2021 (ver folio 129 a 136), realizando una serie de cuestionamientos, los cuales hemos precisado en punto II referido a los fundamentos del recurso impugnatorio, y que básicamente se centran en: La contravención al marco legal, al amparar la demandada de cumplimiento de una acta de tracto directo de comisión paritaria de fecha 18 de febrero de 1991 entre la demandada y el sindicato de trabajadores de la B, en el que se aprobaron conceptos de escolaridad, gratificación por navidad y fiestas patrias por cada uno 02 remuneraciones mínimas vitales vigentes. Alega afectación al debido por falta de motivación contemplado en la Constitución Política del Perú artículo 139 inc. 3. Estando a los cuestionamientos señalados por la demandada corresponde desarrollar los siguientes puntos centrales para resolver los cuestionamientos formulados, de la forma siguiente:	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										

	CUARTO: LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y SU VIGENCIA. Respecto de los convenios colectivos y su vigencia, es necesario mencionar la definición sobre convenio colectivo que recoge la jurisprudencia como es en la sentencia del TC recaída en el Exp. Nª008-2005-PI/TC (12 de agosto del 2005), fundamento 29, que señala lo siguiente: "Se le define como acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos consistentes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.". Por lo que, mediante la celebración de un convenio colectivo entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores, permite acordar la regulación de las relaciones laborales, viabilizando de este modo la armonía laboral, a fin de conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa o empleadora. Siendo oportuno citar lo normado por el Decreto Supremo N° 10-2003-TR , que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual en su artículo 43, textualmente establece lo siguiente: "Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán	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.										

	contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador. Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción. Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año. Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares. Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno por cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo". Estando a la norma descrita se puede apreciar las siguientes circunstancias relevantes al caso: Los convenios colectivos tienen vigencia durante el plazo que acuerden las partes, de no haber acuerdo, su vigencia será de un año. Los convenios mantienen su vigencia mientras no sean modificados por un nuevo convenio, salvo las clausulas que se hayan pactado como permanentes o que se haya acordado											

	expresamente su renovación o prórroga, total o parcialmente. Y Los convenios mantienen su vigencia hasta el vencimiento de su plazo. En el presente caso se ha producido lo siguiente: En primer lugar, del convenio colectivo materializado en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18 de febrero de 1991, que obra a folios 08 a 12; entre los acuerdos arribados se acordó otorgar a los empleados c)Escolaridad se aprobó dos remuneraciones mínimas vitales vigentes, d)por navidad y fiestas patrias dos remuneraciones mínimas vitales vigentes; se advierte que en ningún extremo señalan que las partes establecen expresamente el plazo para su vigencia, ni cláusula referente a la su permanencia o que dicho convenio sería renovado total o parcialmente. En atención a lo expuesto, concluimos que en cuanto a la pretensión formulada por el demandante referente al convenio colectivos que se aprobó mediante el acuerdos celebrados en el Acta de Comisión Paritaria, de fecha 18 de febrero de 1991, referente al otorgamiento del bono por escolaridad y gratificaciones por navidad y fiestas patrias de dos remuneraciones mínimas vitales vigentes por cada beneficio; se advierte que dicho pedido no tiene vigencia por no ser permanentes, pues de los referidos convenios colectivos no se existe cláusulas que las hagan permanentes, ni alguna fuente convencional vigente que imponga a la demandada la obligación de pagar o entregar dichos conceptos en los montos exigidos, y como consecuencia de ello tampoco se aprecia la existencia de alguna deuda que reintegrar en la suma demandada propuesta; en consecuencia no se le puede restituir un derecho que no se encuentra vigente ni permanente.											

	Ahora bien, es oportuno citar al Tribunal Constitucional al referirse al carácter y alcance del convenio colectivo, en el fundamento 33 de su sentencia de fecha doce de agosto de dos mil cinco, expedida en el proceso EXP. N° 00008-2005-AI , ha señalado lo siguiente: "33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente: El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral. Su alcance de norma con rango de ley. En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga: A las personas celebrantes de la convención colectiva. A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva. A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa											

	imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución. Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza. En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.” (Énfasis y subrayado nuestro). Asimismo, debe tenerse en cuenta el criterio asumido por la Corte Suprema en la CASACIÓN LABORAL N° 19367-2015-JUNIN , en la cual se estableció lo siguiente: “La vigencia del Convenio Colectivo es solo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, estas pueden convenir un periodo de vigencia mayor, el mismo que puede ser renovado, prorrogado, o acordado de carácter permanente; asimismo se establece que la Convención Colectiva rige hasta el vencimiento del plazo pactado o hasta que sea modificado por una Convención posterior”. (Énfasis y subrayado nuestro).											

	Estando a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, y el análisis que hemos realizado, es claro, y reiteramos nuestra posición referente a que el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18 de febrero de 1991 no se encuentra vigente, ello debido que de sus textos no se incluyó de manera expresa, el acuerdo sobre su plazo de vigencia (duración); por lo tanto en el presente caso en concreto es de aplicación lo regulado en el literal c) del artículo 43 del D. S. N°010-2003-TR. Por otro lado, el A quo aplicado a su pronunciamiento la costumbre, ello debido que el accionante no ha negado el otorgamiento de de la bonificaciones y gratificaciones contenidas en el Acta de Trato Directo de Comisión Paritaria de fecha 18 de febrero de 1991, siendo admitido en audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado, lo que constituiría una costumbre jurídica; pues ello no genera el reconocimiento de una obligación a favor del demandante, por cuanto no se tiene la fuente normativa que imponga a la demandada la obligación de entregarla, así como se desconoce si efectivamente le correspondería a su favor del demandante como representante del Sindicato de la Municipalidad Provincial de Zarumilla; no bastando arribar a que exista una obligación de la demandada de entregar tales beneficios señalados en un acta de Comisión paritaria como un beneficio laboral, ni tampoco que ello constituya una "costumbre" como fuente de derecho, no se ha demostrado en estos autos que exista fuente normativa que reconozca tal derecho sea convencional o legal; por lo que corresponde confirmar la sentencia en este punto. CONCLUSIÓN: La Sala Laboral considera que la resolución venida en grado debe ser revocada, ello en atención a los fundamentos											

	precedentemente desarrollados; por tanto debe de revertirse la decisión de la de primera instancia.-											

Fuente: Expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01

Lectura: El anexo 5.5 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.

Anexo 5.6: Parte resolutiva de la segunda sentencia - Pago de bonificación

Parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	DECISIÓN DE LA SALA Por las consideraciones expuestas, con la facultad conferida por la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial y de conformidad con las normas sustantivas y procesales antes citadas, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, impartiendo justicia a nombre de La Nación, RESUELVE: REVOCAR la sentencia contenida en la resolución número cuatro, de fecha catorce de enero del dos mil veintiuno, obrante de folios 87 a 100, en consecuencia se declara: INFUNDADA la demanda." EXONERESE de los COSTOS y COSTAS procesales.	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo					X					9

	DEVOLVER el presente expediente al juzgado de origen para los fines de ley, previa notificación a quienes corresponda. ACTUÓ como ponente el señor Juez Superior L.Q.T. S.S. P.V M.A Q.T	que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.										

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. No cumple 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de					X					

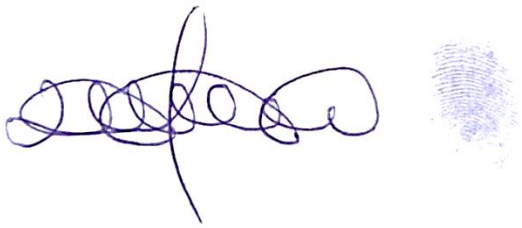
		lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple											

Fuente: Expediente N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01

Lectura: El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutiva 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.

Anexo 06. Declaración jurada de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado **declaración de compromiso ético y no plagio** el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00341-2020-0-2601-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES. 2024**. Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, octubre del 2024. ----------



Tesista: Arévalo Diaz, Henry Erwin
DNI N° 16786544
ORCID: 0000-0002-6564-8196
Código de estudiante: 2106182058

Anexo 07. Evidencias de la ejecución del trabajo