



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES,
EN EL EXPEDIENTE N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01,
DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA.2019**

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

**AUTORA
ELIANA DEL ROCIO CAMPOS CASTILLO**

**ASESOR
Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

**PIURA – PERÚ
2019**

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

**Mgtr. CARLOS CÉSAR CUEVA ALCÁNTARA
PRESIDENTE**

**Mgtr. MARÍA VIOLETA DE LAMA VILLASECA
SECRETARIA**

**Mgtr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SÁNCHEZ
MIEMBRO**

**Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ASESOR**

AGRADECIMIENTO

A mi esposo, Rubén, por siempre apoyarme en los momentos más importantes de mi vida.

Eliana Del Rocío Campos Castillo

DEDICATORIA

A Dios, por ser el guía de mi vida, por siempre llevarme por el camino del bien y no dejar que pierda la esperanza.

Eliana Del Rocío Campos Castillo

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo 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° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.2019. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on the payment of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00844-2013-0-2001-JR-LA -01, of the Judicial District of Piura, Piura.2019. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was done from a file selected by convenience sampling, using observation techniques, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; and the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Keywords: quality, payment, social benefits, motivation and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	i
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de cuadros	xiii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	07
2.1. ANTECEDENTES	07
2.2. BASES TEÓRICAS	12
2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio	12
2.2.1.1. Acción	12
2.2.1.1.1. Definición	12
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción	13
2.2.1.1.3. Materialización de la acción	14
2.2.1.1.4. Alcance	15
2.2.1.2. Jurisdicción	15
2.2.1.2.1. Definiciones	15
2.2.1.2.2. La jurisdicción en materia laboral	16
2.2.1.2.3. Elementos de la jurisdicción	16
2.2.1.2.4. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	17
2.2.1.3. La Competencia	20
2.2.1.3.1. Definiciones	20
2.2.1.3.2. Regulación de la competencia	21
2.2.1.3.3. La competencia en materia laboral	22
2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio	22
2.2.1.4. La pretensión	23

2.2.1.4.1. Definiciones	23
2.2.1.4.2. Las pretensiones en el proceso bajo estudio	24
2.2.1.5. El Proceso	24
2.2.1.5.1. Definiciones	24
2.2.1.5.2. Funciones del proceso	24
2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional	25
2.2.1.5.4. El debido proceso formal	26
2.2.1.6. El Proceso Laboral	30
2.2.1.6.1. Definiciones	30
2.2.1.6.2. Principios procesales en materia laboral	30
2.2.1.7. Los puntos controvertidos	34
2.2.1.7.1. Definiciones	34
2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	34
2.2.1.8. Los Sujetos del proceso	35
2.2.1.8.1. El Juez	35
2.2.1.8.2. La parte procesal	35
2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda	36
2.2.1.9.1. La demanda	36
2.2.1.9.2. La contestación de la demanda	36
2.2.1.10. La Prueba	37
2.2.1.10.1. En sentido común	37
2.2.1.10.2. En sentido jurídico	38
2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio	38
2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez	38
2.2.1.10.5. El objeto de la prueba	39
2.2.1.10.6. La carga de la prueba	39
2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba	40
2.2.1.10.8. Valoración y apreciación de la prueba	41
2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba	42
2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba	43
2.2.1.10.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas	43
2.2.1.10.12. El principio de adquisición	44

2.2.1.10.13. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio	45
2.2.1.11. Las resoluciones judiciales	47
2.2.1.11.1. Definición	47
2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales	48
2.2.1.11.3. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales	49
2.2.1.11.4. La motivación como justificación interna y externa	51
2.2.1.12. La sentencia	51
2.2.1.12.1. Etimología	51
2.2.1.12.2. Definiciones	51
2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura	52
2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia	53
2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones	54
2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia	56
2.2.1.13. Medios impugnatorios	57
2.2.1.13.1. Definición	57
2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios	58
2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	59
2.2.1.13.4. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio	60
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio	60
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en sentencia	60
2.2.2.2. Beneficios Sociales	61
2.2.2.2.1. Definición	61
2.2.2.3. Beneficios laborales reclamados	61
2.2.2.3.1. Gratificaciones	61
2.2.2.3.1.1. Tipos de gratificaciones	62
2.2.2.3.1.2. Requisitos para percibir Gratificación	63
2.2.2.3.1.3. Gratificación Trunca	63
2.2.2.3.2. Compensación por tiempo de servicios	64
2.2.2.3.2.1. Definición	64
2.2.2.3.2.2. Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios	64
2.2.2.3.3. Vacaciones	65

2.2.2.3.4. Horas Extras	66
2.2.2.3.5. Pago por Domingos y Feriados	66
2.2.2.3.6. Utilidades	68
2.2.2.3.7. Asignación Familiar	68
2.2.2.4. El Despido en la Legislación Nacional	68
2.2.2.4.1. Definición	69
2.2.2.4.2. Causalidad del Despido	70
2.2.2.4.3. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	71
2.2.2.4.3.1. Despido Nulo	71
2.2.2.4.3.2. Despido Arbitrario	71
2.2.2.4.3.3. Despido Indirecto o Actos de Hostilidad	72
2.2.2.4.3.4. Despido Justificado o Despido Legal	73
2.2.2.4.4. La Impugnación del Despido	74
2.2.2.4.5. La Adecuada Protección contra el Despido Arbitrario	74
2.2.2.4.6. Clases de Despido según el Tribunal Constitucional	75
2.2.2.4.6.1. Despido Nulo	75
2.2.2.4.6.2. Despido Incausado	75
2.2.2.4.6.3. Despido Fraudulento	76
2.2.2.5. El Trabajo	76
2.2.2.5.1. Derecho del Trabajo	77
2.2.2.5.2. Finalidad del Derecho del Trabajo	78
2.2.2.5.3. Fuentes del Derecho del Trabajo	78
2.2.2.6. Los Principios del Derecho del Trabajo	78
2.2.2.6.1. Definición	78
2.2.2.6.2. Importancia	79
2.2.2.6.3. Principales Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo	79
2.3. MARCO CONCEPTUAL	84
III. METODOLOGÍA	87
3.1. Tipo y nivel de investigación	87
3.2. Diseño de investigación	87
3.3. Objeto de estudio y variable en estudio	88
3.4. Fuente de recolección de datos	88

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos	88
3.6. Consideraciones éticas	89
3.7. Rigor científico	89
4. RESULTADOS	91
4.1. Resultados	91
4.2. Análisis de resultados	134
5. CONCLUSIONES	140
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	144
Anexo 1: Operacionalización de la variable	150
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable	156
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético	165
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia	166

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	91
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	91
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	97
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	111
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	114
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	114
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	117
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	127
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	130
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	130
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	132

I. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

González, J. (2006), en Chile, investigó: La fundamentación de las sentencias y la sana crítica, y sus conclusiones fueron: a) La sana crítica en el ordenamiento jurídico Chileno, ha pasado de ser un sistema residual de valoración de la prueba a uno que se ha abierto paso en muchas e importantes materias, y; que, seguramente pasará a ser la regla general cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil. b) Que, sus elementos esenciales son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones.

c) La forma en que la sana crítica se ha empleado por los tribunales no puede continuar ya que desgraciadamente muchos jueces amparados en este sistema no cumplen con su deber ineludible de fundamentar adecuadamente sus sentencias. Las consecuencias de esta práctica socavan el sistema judicial mismo desde que, entre otros aspectos, no prestigia a los jueces, estos se ven más expuestos a la crítica interesada y fácil de la parte perdedora y, además, muchas veces produce la indefensión de las partes pues estas no sabrán cómo fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

En América Latina,

Durante la década de los noventa, se ha caracterizado por una saturación de los despachos judiciales y una falta de eficacia del sistema judicial para poder operar y brindar una solución a los conflictos de intereses que se presentan a diario. Con esto, se ha producido una fuerte desconfianza de los ciudadanos en el órgano administrador de justicia, muchas veces llegando extremos de buscar obtener justicia con sus propias manos. (García y Abondano, 2005).

Sarango, H. (2008), en Ecuador; investigó: “El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales; en éste trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que: a) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente,

deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político. b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad demandante y demandado para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales. c) El debido proceso legal judicial y administrativo está reconocido en el derecho interno e internacional como una garantía fundamental para asegurar la protección de los derechos fundamentales, en toda circunstancia”.

En relación al Perú:

Barbagelata (2000) citando a Rendón Vázquez; refiriéndose al Perú en el tema laboral, anota que la enorme duración de los procesos laborales se debería fundamentalmente: a) Las innumerables posibilidades que la flexibilización ha brindado a los empleadores de evadir el pago de los derechos sociales; b) El hecho de que el interés que se paga por los créditos laborales sea inferior al de las deudas civiles; c) La falta de preparación de los jueces laborales; d) La gran cantidad de procesos laborales en relación con el número de jueces.

Así las cosas, uno de los problemas que siempre se ha tenido frente al Poder Judicial es su falta de confianza en dicha institución, ya que es considerada como una de las instituciones más propensas a la corrupción de parte de sus miembros; lo cual no muchas veces difiere de la realidad, ya que siempre se pueden comprobar a través de los diversos medios de prensa, las constantes detenciones de jueces, secretarios, asistentes, etc., que han sido sorprendidos recibiendo dádivas de los litigantes con el fin de obtener un beneficio en sus procesos. (Calderón, 2008).

Según IPSOS Apoyo (2010), la mitad de la población peruana (51%) sostiene que el principal problema que afronta el país es la corrupción, que lejos de disminuir aumenta, y a su vez, es un freno para el desarrollo del Perú.

Pero todo lo expuesto no es nuevo, porque Eguiguren (1999) expone, para nadie es un secreto que la mayoría de los peruanos no confían en el sistema judicial y están decepcionados de la administración de justicia. Han interiorizado la impresión de que el poder judicial es un reducto en el que todavía subsisten ritos y prácticas anacrónicas, donde el “formalismo” tiende dramáticamente a prevalecer sobre la misión de hacer

justicia.

En nuestro país, en los últimos años se observa, niveles de desconfianza social y debilidad institucional de la administración de justicia, alejamiento de la población del sistema, altos índices de corrupción y una relación directa entre la justicia y el poder, lo cual es negativo. Asimismo, se reconoce, que el sistema de justicia pertenece a un viejo orden, corrupto en general con serios obstáculos para el ejercicio real de la ciudadanía por parte de las personas. (Cornejo, 2010).

En el mismo sentido, el retardo en el trámite de los procesos judiciales también es otro de los problemas que se presentan, y no sólo al esperar el resultado a obtenerse con la expedición de las sentencias, sino también con pedidos tan simples como lo son acceder a copias certificadas de un expediente judicial. (Ministerio de Justicia, 2011).

En el ámbito local:

La ciudad de Piura es uno de los distritos judiciales que enfrentan una carga abundante, con un exceso de carga procesal en exceso del 29.63%, siendo en comparación con los demás distritos judiciales, uno de los que más carga procesal evidencia. (Ministerio de Justicia, 2011).

Es por tal motivo, que la administración de justicia en Piura, como en cualquier otro país del mundo, tiene una serie de deficiencias que radican en problemas de infraestructura, composición del proceso como una estructura formal, la falta o nula capacitación de los juzgadores, entre otros. Para ello propone el derecho a un debido proceso, dentro de un plazo razonable, o sin dilaciones indebidas. (Quinto, 2009).

Finalmente, en la ciudad de Piura, se confía poco en nuestra administración de justicia y que la principal causa que genera esta desconfianza es la corrupción del Poder Judicial y la lentitud de los procesos, frente a una creciente demanda de ciudadanos que reclaman la solución de sus conflictos jurídicos. (Castro, 2011).

La formulación del pre informe obedece a las exigencias previstas en el Reglamento de Promoción y Difusión de la Investigación (RPDI) – Versión 6 (ULADECH, 2015), y la ejecución de la línea de investigación (LI) existente en cada carrera profesional. Por esta razón el referente para éste pre informe individual, es la línea de investigación, que en la Carrera Profesional de Derecho se denomina “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2014), cuya base documental son expedientes judiciales pertenecientes a todos los órganos

jurisdiccionales del Poder Judicial peruano.

Así las cosas, el título de la LI revela dos propósitos, uno inmediato y el otro mediato; el primero, quedará satisfecho con el análisis de sentencias pertenecientes a procesos individuales concluidos, determinándose en cada estudio la calidad de las sentencias existentes; mientras, que el segundo, propósito será contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales utilizando para ello los resultados de los trabajos individuales, aquel documento que el RPDI denomina meta análisis, que estará a cargo del equipo de investigación de la carrera profesional que se hará utilizando los resultados de las investigaciones individuales, por eso se dice que la investigación comprende a estudiantes y docentes.

La LI, entonces, es un documento referente que se ejecuta a través de los trabajos individuales donde la actividad investigativa consiste en determinar la calidad de las sentencias existentes en un expediente judicial, que viene a ser la base documental del trabajo de fin de carrera.

Es así, que al haber seleccionado el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Primer Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Piura, que comprende un proceso sobre pago de beneficios sociales; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada la demanda; sin embargo al haberse interpuesto recurso de apelación motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia apelada y ordenar el pago de beneficios sociales, con un cálculo menor al indicado en primera instancia, más intereses, costos y costas.

Al respecto la pregunta de investigación es:

¿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° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2019?

El objetivo general de 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° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2019.

Asimismo, para alcanzar el objetivo general se trazan seis objetivos específicos relacionados con cada parte de la sentencia los cuales son:

Respecto de la sentencia de primera instancia:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
3. Determinar, la calidad de parte resolutive, con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto de la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho
6. Determinar, la calidad de parte resolutive, con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Finalmente, el estudio se torna importante, a pesar de las limitaciones encontradas, que se inició con una aparente negativa para acceder a las sentencias, peor al expediente; a pesar que la función jurisdiccional se ejerce a nombre de la Nación; y que el acto de analizar y criticar las resoluciones judiciales, es un derecho atribuido a toda persona, de acuerdo a la norma del artículo 139° inciso 20 de la Constitución de 1993. Por eso, los resultados están dirigidos a los jueces, para que agreguen a los hallazgos, su experiencia y conocimiento, asegurando la mitigación de la desconfianza social.

Respecto a la metodología, se trata de un estudio de caso, basado en parámetros de calidad extraídos de la revisión de la literatura que serán desarrollados en el marco teórico conceptual del trabajo; el nivel de la investigación es exploratorio descriptivo; porque el estudio aborda contextos poco frecuentados; la fuente de información es el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, que es elegido mediante muestreo no probalístico llamado técnica por conveniencia, los criterios de inclusión son: proceso concluido con interacción de ambas partes y con sentencias de primera y segunda instancia; para la recolección de datos está previsto aplicar las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos, donde se observan cinco parámetros o estándares de calidad, para cada sub dimensión de la variable (Ver operacionalización de la variable en el anexo 1), el análisis de los resultados será por etapas: a) abierta y exploratoria; b) sistematizada, en

términos de recolección de datos, y c) análisis sistemático. Para presentar los resultados está previsto, seguir los procedimientos establecidos en el Anexo 2.

Para el manejo de la información que brinda el expediente judicial, se ha previsto sensibilizar al participante, porque el documento revela situaciones que incumben el ámbito privado de las partes en conflicto, por eso, está sujeto a reglas de la ética y el respeto a la dignidad humana, para ello se suscribe una declaración de compromiso ético. Finalmente, se observa la evidencia empírica (objeto de estudio) está conformada por las dos sentencias que se adjuntan como anexo 4.

Los resultados se obtienen en base a la organización de los parámetros encontrados en cada sub dimensión de la variable; para el recojo de datos se aplica el instrumento respectivo y la organización se sujeta a los procedimientos establecidos en el Anexo 2.

En conclusión el estudio revela que de acuerdo a los parámetros previstos en el presente estudio la sentencia de primera instancia tiene un rango de calidad de muy alta y la sentencia de segunda instancia un rango de calidad muy alta.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Escobar (2012) refiere en su tesis sobre “La valoración de la prueba, en la motivación de una sentencia” la siguiente conclusión: a) El principio constitucional de motivar las resoluciones se inserta en el sistema de garantías que las constituciones democráticas crean para la tutela de los individuos frente al poder estatal. Pero además de esta garantía se apunta también a un principio jurídico político que expresa la exigencia de controlabilidad a cargo del mismo pueblo, depositario de la soberanía y en cuyo nombre se ejercen los poderes públicos. b) El proceso cualquiera sea su naturaleza tiene como propósito el establecimiento de la verdad, puesto que sin ella no hay cabida para administrar objetivamente la justicia.

En materia procesal, el camino para el establecimiento de la verdad viene a ser la prueba, en razón de que es a través de ella que se puede demostrar la certeza sobre la existencia de un hecho o sobre la veracidad de un juicio. c) La valoración de la prueba no es sino la averiguación judicial de los hechos que tiene como meta la comprobación de la verdad, la que se conseguirá cuando el juez concluya en su fallo con la certeza moral de que su convencimiento es honesto y serio, fundado sobre las pruebas que constan del proceso. El proceso interno de convicción del Juez, debe ser razonado, crítico y lógico, en la exposición de los fundamentos del fallo, decidir razonablemente es tener en cuenta las reglas de la “sana crítica” entendida ésta como la orientación del Juez conforme a las reglas de la lógica, experiencia y equidad. El Juez en su pronunciamiento debe remitirse a los hechos invocados por las partes, confrontarlos con la prueba que se haya producido, apreciar el valor de ésta y aplicar, la norma o normas jurídicas mediante las cuales considera que debe resolverse el pleito. d) Respecto a la valoración de la prueba, en la motivación de las resoluciones en nuestra legislación, lamentablemente como ya se expuso en este trabajo, un gran número de nuestros jueces no realizan una verdadera valoración de las pruebas, al momento de motivar, lo cual conlleva a la arbitrariedad de las sentencias. La confirmación si habido o no arbitrariedad, es sencilla, pues basta con examinar si la decisión discrecional está suficientemente motivada y para ello es suficiente mirar si en ella se han dejado espacios abiertos a una eventual arbitrariedad. Debiendo recalcar que la motivación de las sentencias sirve para que cada cual o el público en su conjunto vigilen si los jueces y tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les han confiado. e) La omisión de

motivar los fallos, los jueces la realizan pese a que nuestra Constitución y normativa legal vigente, exige una estricta correspondencia entre el contenido de la sentencia y las cuestiones oportunamente planteadas por las partes. En nuestra legislación es obligación de los jueces y magistrados elaborar las sentencias de manera motivada, es decir los argumentos deben ser claros, racionales, lógicos, lo cual da a las partes seguridad jurídica respecto a la resolución de su conflicto, que fue presentado ante dicha autoridad. Solo si el fallo está debidamente motivado se mirará con respeto aún cuando no se comparta con la decisión tomada.

Figuroa (2009) en Perú, investigó: “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral” y obtuvo como conclusión: 1) Los casos en los que estamos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son los siguientes: a.- En los casos de obligaciones laborales cuyos mandatos de otorgamiento provienen de tratados internacionales o mandatos constitucionales. b.- En casos expresos en que la ley confiera a un derecho esta naturaleza. Es exigible que en forma taxativa se establezcan determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. 2) La configuración de irrenunciabilidad de derechos laborales, exige que, en casos de renuncia, se satisfagan los siguientes supuestos: debe ser expresada por el trabajador; el acto de disposición debe ser irrevocable y unilateral; es inaplicable la renuncia tácita o presunta; el reconocimiento del derecho debe constar en una norma imperativa. 3) La predictibilidad de las resoluciones judiciales constituye un objetivo por alcanzar y que se necesita trabajar aún más dicho tema a nivel de Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, en aras de una mejor impartición de justicia.

Según Neves (1997) sobre “protección laboral” y su evolución en el Perú, señala:

“(…) en abril de 1911 se realizó la primera huelga general, la cual tenía como consigna el establecimiento de una legislación que observe una jornada de ocho horas de trabajo para todos los establecimientos industriales y comerciales, una ampliación de las compensaciones a los trabajadores, vivienda para la clase trabajadora, luchar contra el desempleo y ampliar la educación pública y medidas de protección para los campesinos indígenas de la sierra. Dentro de esta perspectiva, es que, con fecha 29 de enero de 1913, el Gobierno dictó un decreto supremo que si bien es cierto reconocía el derecho de huelga, hacía difícil su realización en tanto su reglamentación resultaba muy compleja; (...) “La Ley N° 2760 del 26 de junio de 1918 que se refería a la inembargabilidad de los sueldos y las pensiones de los empleados públicos y los

salarios de los obreros salvo por obligaciones alimentarias”; “La Ley N° 2851” del 23 de noviembre de 1918 que establecía reglas de protección laboral a favor de las mujeres y los menores; la Ley N° 3010 del 28 de diciembre de 1918 que reguló el descanso dominical y en los días feriados; y, finalmente, la Ley N° 3019 del 27 de diciembre de 1918 que impuso a los empresarios la obligación de dotar de habitaciones a sus obreros y familiares si el establecimiento industrial estaba más de un kilómetro de los centros poblados. En lo que se refiere al marco de la estabilidad laboral, ésta se remonta a la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, en el gobierno de Leguía, cuyo inciso A del artículo 16° confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el pre-aviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; en contraparte se obligó al trabajador a que en caso de retiro voluntario cumpla con dar a dar aviso con 40 días de anticipación a su empleador; en consecuencia, podemos observar que dentro de este contexto se legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral (...).”.

Continuando lo anteriormente señalado, Carrillo (2008) refiere que, con el Decreto Ley N° 22126, promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez el mismo que derogó la ley anterior, y elevó el período de prueba de tres meses a tres años (estabilidad relativa), para reconocer estabilidad absoluta al trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador, conservó las 4 horas mínimas de trabajo; es en este periodo podemos evidenciar que el llamado “periodo de prueba” se alargó, apareciendo la figura de la “estabilidad relativa”. Es en el año 1986, durante el primer gobierno del ex presidente Alan García que se instauró el período de prueba a tres meses volviendo a la estabilidad laboral. En esa época el empleo disminuyó severamente, mas no se dio solución al problema de la desocupación. Así, que se dio la Ley N° 24514, el 4 de junio de 1986; (...) “A partir del 12 de diciembre de 1991 en nuestro país la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el “Decreto Ley N° 728”, cuya segunda disposición transitoria determinó que los trabajadores que a la dación del D. Leg. N° 728 (08/10/1991) se encontraban trabajando bajo el régimen de la Ley 24514, salvo hubieren manifestado por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarían regidos por la Ley N° 24514 en los siguientes aspectos: en materia de falta grave, determinó la inhabilitación que autorice el despido sólo

podrá ser de naturaleza judicial; la condena por delito doloso debe conllevar la inasistencia al centro de trabajo por privación física de libertad, estipuló la despedida deberá cumplir el trámite previsto en la Ley N° 24514, el Juez podrá suspender el despido de acuerdo al artículo 8° de la Ley mencionada, y no podrá sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador; determinó en materia de indemnización se le abonará lo indicado en el artículo 14° de esta misma ley, legisló en todo lo demás se le aplicará lo estipulado por el Decreto Leg. N° 728, cuyos alcances se rigen por el D.S. N° 003.97 (28/03/97). Sin embargo es en el año 1991, durante el primer gobierno de Alberto Fujimori que se produjo una reforma laboral que eliminó la estabilidad laboral parcialmente para "fomentar el empleo". Con esta reforma se creó un sistema mixto, es decir, estabilidad laboral absoluta para el despido nulo (que afecta derechos fundamentales) y estabilidad relativa para el despido injustificado (arbitrario) que se repara con indemnización. "El sistema mixto es lo que impera en el mundo globalizado, es decir una "Estabilidad laboral relativa".

Nuestro país ha tenido una rica evolución sobre la temática del despido, el mismo que ha tomado un sentido totalmente diferente, pues ya no contamos con una estabilidad laboral absoluta, sino meramente relativa, así pues, el trabajador merece esa seguridad laboral toda vez que no incurra en una causal regulada por ley que conlleve un despido justo, en ese sentido, Toyoma (2009) refiere que: (...) "en los ochenta teníamos un sistema de protección basado en la reposición (estabilidad laboral absoluta) y en los primeros años de la década del noventa se transitó hacia un sistema que tiene como regla a la indemnización (estabilidad laboral relativa) y como excepción a la reposición (despido nulo). En medio de todo ello, desde setiembre de 2002 el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional – vía control difuso e inaplicación de las normas laborales – el sistema de protección indemnizatoria ante un despido y sanciono la reposición como regla ante un despido sin expresión de causa (más los llamados despidos fraudulentos o lesivos de derechos fundamentales con ocasión del despido). De esta forma, ante un despido sin expresión de causa, el trabajador tiene dos vías excluyentes: o inicia una acción de amparo (reposición) o un juicio laboral ordinario (indemnización)".

En otro sentido, Pérez (2002), señala en su ponencia denominada "desafíos y perspectivas del derecho del trabajo y de los regímenes de pensiones en el Perú" primer

congreso nacional de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social (Trujillo, 27, 28 y 29 de octubre 2004) los siguientes alcances sobre materia laboral en el Perú: a) Actualmente, la RMV tiene el problema que puede resultar desbordada en el futuro si se llega a estabilizar en una suma real, lo cual traería como consecuencia que la remuneración integral subiera más allá de lo razonable, cosa que no va a ocurrir tratándose de la UIT. Artículo 171°.- Bono salarial. El proyecto permite el pago de bonos salariales no afectos a tributos, aportes pensionarios ni subsidios por enfermedades o similares no mayor el 20% del básico registrado en el libro de planillas. Esta norma es razonable y permite una flexibilidad que actualmente no existe en la legislación, salvo en lo relativo a alimentación, para permitir mejores remuneraciones libres de carga. b.- El pleno jurisdiccional nacional laboral lima 28 de junio de 2008. Adoptó por mayoría la postura que enuncia lo siguiente: “Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes”.

Finalmente, en el artículo 41° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, se crea el Régimen Laboral Especial para la MYPE, dirigido a fomentar su formalización y desarrollo, así como a mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. Este régimen laboral, se aplica a partir del 01 de octubre de 2008, fecha en que entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 1086. Por éste D. S., los trabajadores de la MYPE tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital (RMV), de conformidad a la Constitución y demás normas legales vigentes. Sin embargo, no están sujetos a percibir los suplementos que se calculan tomando en cuenta la remuneración como base de cálculo, como la asignación familiar. Asimismo, se puede establecer mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor, con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Los trabajadores de la MYPE tienen derecho a una jornada de trabajo de ocho horas diarias, descansar un día a la semana, y recibir el pago por las horas extras que realicen, siéndole aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Definición

Según Ossorio (2003), la acción es el derecho que se tiene a pedir alguna cosa en juicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro o se nos debe.

La acción es un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica.

Ello es consecuencia de la prohibición de hacerse justicia por propia mano y de haber asumido el Estado la función jurisdiccional. (Alsina, 1956).

Para Montero (2010) se llama acción “al poder jurídico que tiene el individuo de dirigirse a los órganos de la jurisdicción”. Desde este punto de vista la acción se caracteriza, en primer lugar, por su vinculación al derecho subjetivo privado, esto es, forma parte del contenido del derecho o se halla en potencia en el mismo, actualizándose cuando este derecho es lesionado. En segundo lugar, por situar a la acción en el mismo plano de relación que el derecho subjetivo privado, era un poder del titular del derecho a exigir a quien lo había lesionado o puesto en peligro que lo reintegrara en el disfrute del derecho y para el caso que ello fuere imposible, lo indemnizara.

Según, Castillo y Sánchez (2010), la acción presenta las siguientes acepciones: a) Como sinónimo de derecho; es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice: “el actor carece de acción”, lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar; b) Como sinónimo de pretensión; es éste el sentido más usual del vocablo, en la doctrina y la legislación (...), se habla entonces, de acción fundada y acción infundada, de acción real y acción personal, de acción civil y acción penal. En cierto modo, esta acepción de la acción, como pretensión, se proyecta sobre la de demanda en sentido sustancial y se podría utilizar indistintamente diciendo: demanda fundada e infundada, demanda de un derecho real o personal, etc.; c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción; se habla, entonces, de un poder jurídico que tiene toda persona como tal, y en nombre del cuál le es posible acudir ante los Jueces en demanda de amparo a su pretensión.

De lo anteriormente expuesto parten las concepciones de la acción como un derecho a una tutela jurisdiccional concreta. También, se observó que esa referencia a un derecho subjetivo privado lesionado tampoco permitía explicar la iniciación y desarrollo de un proceso, incluso cuando la sentencia no reconoce el derecho o su lesión. El proceso y los distintos actos que lo integran pueden provocarse independientemente de la existencia de un derecho y su lesión. Su explicación está a cargo de las concepciones abstractas de la acción. (Avilés, 2012).

2.2.1.1.2. Características del derecho de acción

En cuanto a las características de la acción, Oderigo (1989), afirma que son las siguientes: a) Publicismo: El acceso a la función actora no se permite como consecuencia del derecho material con que cuente el actor, incierto hasta el momento de la sentencia, sino por la atención que merecen los reclamos de quienes tengan razón, para evitar que éstos puedan quedar insatisfechos; y esto significa función pública, en el más estricto de los sentidos; b) Unidad: La idea de unidad persiste en la especie acción civil, porque deriva de la concepción de una acción procesal autónoma con relación al derecho material cuya realización se pretenda. Aparece la acción civil como un manto único, bajo el cual se agitan las pretensiones civiles diversas, imponiéndole formas cambiantes, pero sin hacerle perder su carácter esencial de reclamo dirigido contra el Estado;

c) Revocabilidad: El actor puede apartarse del proceso en cualquier momento, revocando así su primitivo designio, sin que el Juez ni nadie pueda suplirlo en lo que a impulso procesal se refiere;

d) Transferibilidad: En principio, los derechos civiles son transmisibles, por actos entre vivos o por disposiciones de última voluntad (...). Y en consecuencia, nuestra disciplina instrumental debe permitir el acceso a la función actora al titular ocasional, a quien pueda tener interés en la realización del derecho de que se trate en el momento de presentarse ante el Juez.

De lo anteriormente expuesto, es importante señalar que, para Gónzales (2011) la acción a diferencia de la pretensión como se verá, busca que se emita algún pronunciamiento, que se dicte sentencia, bien sea favorable o desfavorable. La acción es un derecho de toda persona, bien sea natural o jurídica.

Diversos autores refieren las siguientes características de la acción:

- a) Es un derecho subjetivo que genera obligación: El derecho potestad se concreta al solicitar del Estado la prestación de la actividad jurisdiccional, y ésta se encuentra obligada a brindar la misma mediante el proceso (Castro, 2007);
- b) Es de carácter público: Pues su finalidad es la satisfacción del interés general sobre el particular, mediante la composición de los pleitos y el mantenimiento del orden y paz social, evitando la justicia por la propia mano del hombre. (Cervantes, 2003);
- c) Es autónoma: La acción va dirigida a que nazca o se inicie el proceso, no habrá este último sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensión que se verá más adelante. (Fuentes, 2012);
- d) Tiene por objeto que se realice el proceso: La acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso, y como se dijo, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el Estado (Parra, 1992).

Finalmente, dentro de las consecuencias del ejercicio irregular del derecho de acción, se tiene que, concluido un proceso por resolución que desestima la demanda, si el demandado considera que el ejercicio del derecho de acción, fue irregular o arbitrario, puede demandar el resarcimiento por los daños y perjuicios que haya sufrido, sin perjuicio del pago por el litigante malicioso de las costas, costos y multas establecidos en el proceso terminado. Así lo determina el artículo 4° del Código Procesal Civil. (Castillo Quispe, M., y Sánchez Bravo, E., 2010).

2.2.1.1.3. Materialización de la acción

La materialización de la acción es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo. La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal en virtud del desarrollo doctrinal de la acción, y etimológicamente proviene de pretender, que significa querer o desear. (Fuentes, 2012).

La acción va dirigida a que nazca o se inicie el proceso y se materializa a través de la demanda, no habrá este último sin el ejercicio del primero, y se diferencia con el concepto de pretensión que se verá más adelante. (Parra, 1992).

2.2.1.1.4. Alcance

Idrogo (2002) señala que por el derecho de acción, todo sujeto tiene en el ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional, pidiendo la solución de un conflicto de intereses intersubjetivo o la dilucidación de una incertidumbre jurídica.

La acción busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso, y como se dijo, no habrá tal proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el Estado. (Vargas, 2003).

El código procesal civil distingue la acción como derecho procesal autónomo del derecho material y subjetivo pretensión procesal que se hace valer precisamente con la acción y haciendo uso de la demanda. (Cervantes, 2003).

Tratándose de pretensiones procesales difusas o intereses difusos, la acción procesal correspondiente, tiene por finalidad que el órgano jurisdiccional entre en actividad y que a su término ampare el derecho. (Couture, 2002).

2.2.1.2. Jurisdicción

2.2.1.2.1. Definiciones

Según Ossorio (2003), define a la jurisdicción, como la acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es pues, la función específica de los Jueces. También, la extensión y límites del poder de juzgar, ya sea por razón de la materia, ya sea por razón del territorio, si se tiene en cuenta que cada tribunal no puede ejercer su función juzgadora sino dentro de un espacio determinado y del fuero que le está atribuido.

Por otro lado, Peyrano (1995) la define como una actividad que es ejercida por el Estado, por medio de autoridad imparcial que la ejerce de forma independiente al interior de un proceso, siendo su labor la creación de normas jurídicas que no pueden ser revisadas por las demás actividades estatales.

Es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida. La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento. (Solís, 2010).

Así las cosas, la Jurisdicción es el deber que tiene el estado, mediante los jueces, para administrar justicia. Es que la jurisdicción debe concebirse como una función que ejerce el juez, como integrante de un órgano judicial al resolver los conflictos que se le someten a su decisión. El estado ejerce esa función cuando se presentan determinados presupuestos. (Carrión, 2001).

2.2.1.2.2. La jurisdicción en materia laboral

En materia laboral, al igual que la de otras materias (civil, penal, constitucional, etc.), debe desarrollarse de conformidad con las normas previstas en la ley orgánica del Poder Judicial, en forma general, y en la propia Ley Procesal del Trabajo, de manera específica. (Gómez, 1996).

En lo que se refiere a la jurisdicción laboral, es el artículo 1° de la ley procesal del trabajo, el que prescribe remitiéndonos a la Ley Orgánica del Poder Judicial, que la potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Neves, 1997).

Según se establece en la ley orgánica del Poder Judicial los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia en materia laboral son: La Sala de Derecho Constitucional, encargada de resolver los recursos de casación en materia de derecho laboral. Las Salas Laborales, los Juzgados Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrados.

Finalmente, Montoya (1990) señala que la jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social.

2.2.1.2.3. Elementos de la jurisdicción

a) La Notio: Consiste en el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, que se le presenta, que se le imponga o someta a conocimiento del Juez. Es la facultad del Juez para conocer la cuestión o acción que se le plantee. Por esta facultad, el Juez tiene que ver si es competente para conocerlo, si las partes tienen capacidad procesal y si reúnen las condiciones de la acción. (Castro, 2003).

b) La Vocatio: Es la facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Es la facultad o el poder que tiene el Magistrado de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso, dentro del plazo establecido por nuestra norma

adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido; es decir, que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades. (Ferro, 2004).

c) La Cohertio: Es la facultad de emplear medios coercitivos. Es el poder de emplear los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso, a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden recaer sobre personas o bienes. (Guerra, 2011).

d) La Iudicium: Es el poder de resolver, la facultad de sentenciar. Más que una facultad, es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso, es decir, sentencias; poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada. (Palacio, 2003).

e) La Executio: Es llevar a ejecución sus propias resoluciones. Es la facultad de hacer cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado; es decir, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública o por el camino del Juez que dictó la sentencia o resolución. (Pinto, 2005).

2.2.1.2.4. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

A. Principio de Unidad y Exclusividad

El artículo 139° de la Constitución Política establece que la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación. (Silva, 2009).

Solo se explica la presencia de la jurisdicción militar como un fuero privativo, en el que sólo estaría incurso el personal policial y personal militar con las excepciones constitucionalmente previstas a los civiles que pueden ser objeto del juzgamiento privativo militar. (Parra, 1992).

Así, Idrogo (2002) el principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños, otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que

hade aplicarse encada caso.

B. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Según Castro (2003) por éste principio, ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

El debido proceso es el que se desarrolla conforme a la normatividad preexistente y a cargo de los magistrados designados por la ley. Este impide a que a un inculpado se les desvíe de la jurisdicción establecida previamente por la ley. Y por último se le juzgue por tribunales creados especialmente, sea cual fuese su denominación. (Torres, 2008).

El debido proceso es reconocido a nivel supranacional. Por otro lado la tutela jurisdiccional, cuando se hace referencia a una situación jurídica de protección que el estado asegura a todo sujeto de derecho con prescindencia que se participa o no en un proceso. (Vargas, 2003)

Finalmente, Rioja (2009) refiere que para cada proceso iniciado, existe un procedimiento específico de cuyos parámetros el juzgador está imposibilitado de salirse.

C. Principio de Publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la Ley

Sagástegui (2010) señala que, el servicio de justicia debe dar muestras permanentes a la comunidad de que su actividad se desenvuelve en un ambiente de claridad y transparencia. Para ello, no hay mejor medio que convertir en actos públicos todas sus actuaciones. Este conocimiento por parte los justiciables de la actividad judicial.

Les concede la seguridad de que el servicio se brinda correctamente.

En ese sentido, el principio de publicidad admite excepciones, las que van a depender menos del proceso y más de la naturaleza de la pretensión que se discute. (Pérez, 2006).

D. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales es un derecho expresamente recogido en el artículo 139° inciso 3 de la Carta Magna, su contenido esencial está delimitado en tres aspectos; cuando se citan las normas sin efectuar juicio alguno de subsunción o análisis; cuando el juez no se pronuncia respecto de las pretensiones de las partes, y cuando no explica de manera clara por que ha resuelto en determinado sentido. (Guerra, 2011).

Por otro lado, Jiménez (2003) señala que la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, es fundamentar fallos y/o pronunciamientos, excepto en los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

En el ejercicio de la función que cumplen los jueces están sometidos a la Constitución y las leyes, debiendo apoyarse en la ley y en los hechos probados en juicio. Están obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho. (...) este principio es un corolario del Derecho de Defensa y de la Instancia Plural. (Chanamé, 2009).

Para Palacio (2003) es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuados sólo los decretos.

E. Principio de la Pluralidad de la Instancia

Respecto a éste principio, Blancas (2001) señala que se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derechos; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia.

Sostiene Cajas (2011) que la independencia del Juez no sólo hay que protegerlo del Poder Ejecutivo sino, también, de las cuestiones que se dan en el interior del mismo Poder Judicial, es decir, debe garantizarse al interior de la estructura misma de la cual el juez forma parte, e incluso respecto de los tribunales orgánicamente superiores, a lo cual se denomina: independencia funcional.

Finalmente, por pluralidad de instancias no solo puede haber doble sino triple instancia. Por ello en todo proceso judicial existen dos instancias. En las cuales están el juez de primera instancia y la corte superior. Por supuesto que en todo juicio deben ser dos los jueces o tribunales que resuelvan el caso a fin de garantizar el debido proceso. (Castro, 2003).

F. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

Por este principio, toda persona será inmediatamente comunicada de la causa o las

razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un abogado defensor de su elección y a ser asesorado por éste desde que es citado o detenido por cualquier autoridad. (Huamán, 2010).

Así mismo, Gómez (2008) señala que el derecho de defensa consiste en que, quien recibe una imputación de ser responsable de alguna conducta antijurídica de cualquier tipo, tiene el derecho de expresar su punto de vista y defender su inocencia no solamente personal, sino mediante un abogado y por supuesto que el derecho de defensa es importante subrayar que no solo se garantiza la intervención del abogado para quien es objeto de una imputación sino también para quien es convocado por la policía como testigo.

En caso de que una persona sea detenida, primero se le debe de informar verbalmente o por escrito del motivo de su detención; segundo causas o razones de esa medida, y por ultimo permitir comunicarse con su abogado de su elección. Desde que es citado o detenido por la autoridad policial u otra. (Rioja ,2009).

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Definiciones

La competencia es una categoría jurídica, que en la praxis viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial conocen el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión. (Carrión, 2001).

En síntesis, Devis (1984) señala que la competencia es "la facultad que cada juez o magistrado de una rama jurisdiccional tiene, para ejercer la jurisdicción en determinados asuntos y dentro de cierto territorio".

Expresa Ticona (1998), que "la competencia es el deber y el derecho que tiene cada juez u órgano jurisdiccional, según los criterios brindados por la ley, para ejercer la administración de justicia en determinados casos, pero a la vez excluyendo otros".

Por otro lado, Ramos (1997), refiere que "la competencia es la porción de jurisdicción que cada Juez o Tribunal ejerce y los limites dentro de los cuales lo puede ejercer es la medida de la jurisdicción de un Tribunal y una ulterior concreción de la garantía del juez natural"

2.2.1.3.2. Regulación de la competencia

La regulación de la competencia está determinada por razón de materia, territorio y cuantía; así según Castillo Quispe, M., y Sánchez Bravo E. (2010), tenemos:

a) Por razón de materia: Se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan. Así, se indica en el primer párrafo del artículo 6° del Código Procesal Civil recoge el principio de legalidad de la competencia, al señalar con claridad que la competencia solo puede ser establecida por la ley.

b) Por razón de cuantía: Se determina de acuerdo al valor económico del petitorio conforme a las siguientes reglas: 1. De acuerdo a lo expresado en la demanda, sin admitir posición al demandado, salvo disposición legal en contrario; y 2. Si de la demanda o de sus anexos aparece que la cuantía es distinta a la de la indicada por el demandante, el Juez de oficio, efectuara la corrección que corresponda y, de ser el caso, se inhibirá de su conocimiento y la remitirá al Juez competente.

Para calcular la cuantía, se suma el valor del objeto principal de la pretensión, los frutos, intereses y gastos, daños y perjuicios, y otros conceptos devengados al tiempo de la interposición de la demanda, pero no los frutos. (Artículo 11°, primer párrafo, del Código Procesal Civil).

Si una demanda comprende varias pretensiones, la cuantía se determina por la suma del valor de todas. Si se trata de pretensiones subordinadas o alternativas, solo se atenderá a la de mayor valor. (Artículo 11°, segundo párrafo, del Código Procesal Civil).

Si como consecuencia de una manifiesta alteración de la cuantía se declara fundado un cuestionamiento de la competencia, el demandante pagara las costas, costos y una multa no menor de una ni mayor de cinco Unidades de Referencia Procesal. (Artículo 13° del Código Procesal Civil).

c) Por razón de territorio: Se sostiene que las reglas generales de la competencia por razón del territorio están contempladas en el artículo 14° del Código Procesal Civil, según el cual: 1. Cuando se demanda a una persona natural, es competente el Juez del lugar de su domicilio, salvo disposición legal en contrario; 2. Si el demandado domicilia en varios lugares puede ser demandado en cualquiera de ellos; 3. Si el demandado carece de domicilio o éste es desconocido, es competente el Juez del lugar donde se encuentre o el del domicilio del demandante, a elección de éste último; 4. Si el demandado domicilia en el extranjero, es competente el Juez del lugar del último

domicilio que tuvo en el país.

2.2.1.3.3. La competencia en materia laboral

La ley procesal del trabajo, Ley N° 26636, regula la competencia en el capítulo I, del título II, sección primera: jurisdicción y competencia, artículos del 2o al 6o. Respecto a las formas de determinar la competencia, el artículo 2o, prescribe: "La competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía".

Así, el artículo 2° de la ley procesal del trabajo, señala que la competencia se determina en base a cuatro criterios: territorio, materia, función y cuantía. Esta distribución de la competencia responde "a la necesidad práctica de una mejor y eficiente administración de la justicia. Se atiende a la mayor facilidad de administrarla, preferentemente, y al mejor acceso a ella de quienes, como partes, deben acudir o están sometidos a la misma". (Carrión, 2007).

La división obedece a diferentes razones y criterios. Hay, por sobre todo, una de carácter institucional, que se funda en el orden jerárquico de los tribunales y también en la especialización de la magistratura (por materias). También existe un criterio práctico consistente en la necesaria aproximación del tribunal al lugar del hecho, así como a aquel en el cual están situadas las partes (domicilio). Lo que de otra manera, se refiere a la centralización o descentralización (territorial). Existen, por último, razones meramente administrativas, como la división del trabajo, etc. (división por turnos). (Véscovi, 1999).

La competencia, a diferencia de la jurisdicción que es una noción que prescinde de quienes la ejercitan, se relaciona con el oficio en general, o con el oficio en singular. De allí que sea competencia externa, que nace de la distribución de los procesos entre los diversos oficios, e interna si se refiere a los diversos componentes. (Alzamora, 2001).

2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio

El proceso Laboral que obra en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura está inmerso en la competencia por razón de materia, recaída en el Juez del Segundo Juzgado Laboral de Descarga Transitorio De Piura que ha sido llevado a trámite en vía del Proceso Ordinario Laboral. (Ángel, 2001).

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Definiciones

Las acciones contencioso administrativo permite una pluralidad de pretensiones, en el sentido de que el actor puede invocar o pretender la nulidad total o parcial de acto impugnado, o puede invocar a pretender concurrentemente la indemnización por la conducta lesiva y dañosa. (Cervantes, 2011).

La Pretensión Procesal Administrativa es la declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a la Administración Pública o frente a otro sujeto de Derecho Público o privado que ejerza función administrativa y las pretensiones se convierten en acciones mero declarativas. En donde se solicita al juez la declaración de existencia o inexistencia de una situación jurídica de acciones constitutivas. (Castro, 2007).

En donde se solicita al órgano jurisdiccional la creación, modificación o extinción de una situación jurídica – administrativa, Acciones de condena. Aquellas mediante las cuales el demandante pide al órgano jurisdiccional que ordene a la Administración la realización de una determinada conducta. (Mora, 2013).

El derecho subjetivo, la pretensión de derecho material y la acción de derecho material. Y todas con sus correspondientes, es decir, el derecho con el deber, la pretensión con la obligación y la acción con la defensa. La relación entre ellos es explicada así: Si el derecho subjetivo tiende a la prestación, surgen la pretensión y la acción. La acción que supone haberse transgredido la norma, constituye otro ‘plus’ y tiende, no a la prestación, sino al efecto jurídico específico. (Romero, 2009).

La pretensión, sería entonces la posición subjetiva de poder exigir de otra alguna prestación positiva o negativa. Es la facultad jurídica de exigir, que se dirige hacia alguien para que cumpla el deber jurídico, porque toda pretensión tiene por finalidad la satisfacción, ella es el medio para el fin, y el fin es realizado por el destinatario. (Grimaraes, 2004).

Häberle (1997) refiere que la diferencia entre acción y pretensión está en: a) En la acción los sujetos son el actor (sujeto activo), y el juez quien encarna al Estado (sujeto pasivo); en tanto que en la pretensión, el sujeto es el actor o pretensionante (sujeto activo) y el demandado o pretensionado (sujeto pasivo). b) En la acción se busca una decisión, bien sea ésta favorable o no; en tanto que en la pretensión se busca una decisión favorable, que acoja el petitorio reclamado.

2.2.1.4.2. Las pretensiones en el proceso bajo estudio

El demandante postula como pretensión que se le pague beneficios sociales que comprende vacaciones no gozadas, y pago de vacaciones no gozadas; hasta por la suma de S/. **24,990.04 (veinte y cuatro mil novecientos noventa nuevos soles con 4/100 céntimos)** nuevos soles, más intereses legales, costos y costas.

2.2.1.5. El Proceso

2.2.1.5.1. Definiciones

Se le llama proceso, al grupo de actos que son efectuados por el órgano jurisdiccional y por las partes, los cuales culminan con una sentencia que tiene adquiere la autoridad de cosa juzgada. (Rodríguez, 2000).

También se dice, que el proceso, desde una óptica jurídica, es una serie de actos que, constituyendo en sí mismos una unidad, se desenvuelven de manera progresiva y dinámica con la finalidad de brindar una solución, vía la apreciación que tenga el órgano jurisdiccional, al conflicto de intereses o incertidumbre jurídica puesto a su consideración. (Hinostraza, 2001).

Es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento. (Couture, 2002).

2.2.1.5.2. Funciones del proceso

Herrera (2001), sostiene que el objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. Constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos son sus respectivos fundamentos de hecho y de derecho y cuya función y finalidad es la de dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador. Así mismo, dentro de las funciones del proceso se encuentran:

A. Interés individual e interés social en el proceso

Devis (1997) sostiene que el interés individual del proceso se concretiza con la realización de los derechos en forma de ejecución forzosa, cuando no se persigue la declaración de su existencia, sino simplemente su satisfacción.

Puppio (2008) indica que mientras el fin particular del proceso es que se haga justicia con una connotación de proyección social, el proceso cumple una función pública, por medio de la cual se busca prevalecer el sentido del derecho.

Por otro lado, Ticona (1998) sostiene que además de la función individual que tiene el proceso, la cual se manifiesta con la búsqueda de la solución a un conflicto de intereses o controversia que se presenta entre las partes, la función pública viene representada con la administración de justicia para llegar a lograr la paz social.

B. Función pública del proceso

Se entiende por función pública a la gestión que realiza el funcionario público al servicio de la ciudadanía, ésta gestión debe estar basada en respuestas adecuadas y oportunas que permitan atender la gran cantidad de demandas realizadas por la sociedad. (Carrión, 2001).

La función del proceso es dirimir el conflicto de intereses sometidos a los órganos de la jurisdicción. Por otra parte, las doctrinas que pretenden explicar la función o el fin del proceso oscilan entre cuestiones diferentes: saber si se trata de resolver un conflicto material (sociológico) o de actuar el derecho (jurídico). (Bautista, 2007).

Finalmente, Peryano (1995) indica que: “(...) para el desarrollo de la actividad jurisdiccional viene a representar el fin público del proceso, ya que a través de las resoluciones judiciales que emiten los órganos jurisdiccionales que ponen fin a un proceso, se refuerza la continuación del derecho”.

2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

“El proceso, como garantía constitucional, sirve para defender la supremacía de la Constitución y de los derechos consagrados en ella, concretizándose en un proceso constitucional necesariamente”. (Chanamé, 2009).

Para Rodríguez (2000), el proceso, como garantía constitucional, cumple la función de interés público porque persiguen y garantizan la armonía, la paz y la justicia social, con prevalencia y respeto de la Constitución y de las leyes; y respetando también el carácter exclusivo y obligatorio de la función jurisdiccional del Estado, como ente constitucional de organización jurídica.

La expresión “garantías constitucionales del debido proceso”, significa que el Estado debe crear un mecanismo, un medio y/o un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un

Estado Moderno. (Oliveros, 2010).

2.2.1.5.4. El debido proceso formal

A. Definición

Zavaleta (2002) refiere que: “(...) Se considera al debido proceso como el cumplimiento de todas las garantías y todas las normas de orden público que debían aplicarse en el caso de que se trate Es llevar el proceso judicial de acuerdo a Derecho”.

De lo anteriormente expuesto, Ticona (1998) señala que, el debido proceso legal consiste en una categoría genérica que abarca diversas garantías procesales específicas destinadas a suministrar a los individuos el amparo necesario para la salvaguarda de sus derechos con motivo del ejercicio del poder jurisdiccional del Estado.

El debido proceso legal se sostiene en los principios de bilateralidad y contradicción; ejercicio efectivo del derecho de defensa y garantías suficientes para la independencia e imparcialidad del juez interviniente en el conflicto. (Vargas, 2003).

B. Elementos del debido proceso

a) Intervención de un Juez independiente, responsable y competente

A este respecto, señala Ticona (1998) que el proceso debe ser resuelto por un juez independiente y responsable en un proceso que reúna diversas garantías procesales específicas destinadas a suministrar a los individuos el amparo necesario para la salvaguarda de sus derechos con motivo del ejercicio del poder jurisdiccional del Estado.

Así, Carrión (2001) indica: “(...) La imparcialidad de los tribunales implica que las instancias que conozcan cualquier clase de proceso no deben tener opiniones anticipadas, sobre la forma en que los conducirán el resultado de los mismos, sin compromisos con alguna de las partes procesales y que mantendrá una posición objetiva al momento de resolverlo, al juez le está vedado conocer y resolver los asuntos en que sus personales intereses se hallen en conflicto con su obligación de aplicar rigurosamente el derecho”.

Por los argumentos antes señalados, Solís (2010) afirma que, un Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenirle responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

Bautista (2007) confirma que, se considera Juez competente a aquel que de acuerdo a determinadas reglas previamente establecidas (territorio, materia, grado), es el llamado para conocer y resolver una controversia. También conocido como el derecho a un juez natural, esta garantía presenta dos alcances; por un lado, la imposibilidad de ser sometido a un proceso ante la autoridad de quien no es juez o que carece de competencia para resolver una determinada controversia y por otro, que la competencia de los jueces y tribunales de garantías penales se encuentre previamente establecida por la ley.

b) Emplazamiento válido

Castro (2007) señala que, existen varias definiciones sobre emplazamiento válido, que van desde aquellas que la consideran como el otorgamiento de un plazo, otras como formalidad del proceso, como acto que formaliza el litigio, como acto complejo de comunicación procesal, como simple notificación de la demanda, como manifestación del derecho al debido proceso, o como carga de comparecer, en perjuicio de su derecho o de su interés de actuar.

Las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso. (Bautista, 2007).

Davis (1984) indica que “el incumplimiento de las formalidades para el emplazamiento y el traslado vicia de nulidad el acto y todo el proceso, puesto que viola el derecho de defensa y de contradicción del demandado”.

c) Derecho a ser oído o derecho a audiencia

Ticona (1998) indica que toda persona tiene derecho a ser escuchado u oído por un juez que sea debidamente competente, ya que con ello se garantiza su derecho a que brinde sus descargos frente al reclamo de alguna obligación de naturaleza civil, laboral, tributaria, etc.

La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal. (Oliveros, 2010).

De lo anteriormente expuesto, Chanamé (2009) señala que, el momento para ser oído

por el Juez es a través de la audiencia, dependiendo de cada uno de los procesos que recoge nuestro ordenamiento civil (conocimiento, abreviado, sumarísimo, etc.). Es así, que durante la realización de la audiencia, el Juez tiene el deber de escuchar a las partes, sin hacer distinción entre la parte demandante y demandada.

d) Derecho a tener oportunidad probatoria

Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. (Vescovi, 1984).

Por su parte, Arazi (2001) manifiesta que, “la prueba constituye el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre hechos que interesan al proceso”.

Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. (Hinostroza, 2001).

En relación a las pruebas las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción, conducentes a obtener una sentencia justa. (Chanamé, 2009).

e) Derecho a la defensa y asistencia de letrado

El derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma el ámbito del debido proceso, así lo señala Torres (2008), porque se proyecta como principio de interdicción de ocasionarse indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes de un proceso o de un tercero con interés.

Chanamé (2009) señala que es el conjunto de facultades otorgadas a las partes en un proceso, de proponer, contradecir o realizar actos procesales, para impedir el quebrantamiento de sus derechos. Esto es, el derecho de defensa en todos los procesos, puesto que no solo se le reconoce en el campo penal sino en las demás ramas del

derecho.

En ese sentido Cajas (2011) afirma que, el derecho de defensa cuenta con tres características: a) Es un derecho constitucionalmente reconocido, cuyo desconocimiento invalida el proceso; b) Convergen en él una serie de principios procesales básicos: la inmediación, el derecho a un proceso justo y equilibrado, el derecho de asistencia profesionalizada y; c) El beneficio de la gratuidad.

Es importante resaltar también el derecho de asistencia de letrado, por el que según refiere Solís (2010), “(...) la persona tiene el derecho a expresar su propia versión de los hechos y de argumentar su descargo en la medida que considere necesario, y este consiste en el derecho de ser permanentemente asesorado por un abogado que le permita garantizar su defensa de la mejor manera desde el punto de vista jurídico”.

f) Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

Los fines de la debida motivación tienen efectos fuera y dentro del proceso, así lo afirma Igartúa (2009) quién señala: “En una dimensión exdo procesal, la motivación busca en principio que las partes conozcan los fundamentos y razones determinantes de la decisión judicial lo que llevará o permitirá que posteriormente tengan la posibilidad de impugnarla cuando no están de acuerdo con lo sentenciado por el juez”. Por su parte Arazi (2001) señala que la dimensión endo procesal cumple la función de generar autocontrol en el juez al momento de decidir, con lo cual el juez debe controlar el sentido y alcance de su decisión y la forma en que justifica la misma.

Así Oliveros (2010) afirma que, la sentencia exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. (Chanamé, 2009).

g) Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso.

Para Solís (2010), la ley fundamental del Estado reconoce como principio y derecho

de la función jurisdiccional, la pluralidad de instancia, esto es, la posibilidad de recurrir ante el órgano jerárquico superior en vía de apelación con la finalidad que se revise la resolución que causa agravio.

Riveros (2010) señala que el derecho a la doble instancia consiste en la posibilidad que tiene el justiciable de poder recurrir de una decisión judicial, ante una autoridad judicial de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo (impugnación).

Con la aplicación del principio de doble instancia se permitirá la revisión por el órgano jurisdiccional superior jerárquico de las resoluciones que causan agravio a las partes y terceros legitimados, con la finalidad de que sean anuladas o revocadas, total o parcialmente. (Zavaleta, 2002).

La Pluralidad de instancia constituye un principio y a la vez un derecho inherente a la naturaleza propia de la función jurisdiccional, esta materia se encuentra prevista en el inciso 6 del artículo 139 de la Constitución vigente. (Castro, 2007).

2.2.1.6. El Proceso Laboral

2.2.1.6.1. Definiciones

Para Neves (1997), “(...) El proceso laboral se anota como uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional - procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales”, léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales”.

Dentro de éste contexto, se puede verificar que, el proceso laboral se encuentra estructurado bajo el influjo del principio dispositivo (consecuencia del reconocimiento que el Estado moderno hace del derecho de los ciudadanos al derecho de acción o a la jurisdicción), con actuación del principio inquisitivo como una forma de "garantizar la tutela de los derechos indisponibles que contemplan las normas laborales (sustantivas).

2.2.1.6.2. Principios procesales en materia laboral

La Ley Procesal del Trabajo contempla los siguientes principios:

A. Principio de inmediación

El segundo párrafo del artículo I del T. P. de la Ley Procesal del Trabajo, señala: "Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo

indelegables bajo sanción de nulidad".

Montoya (1990) refiere que la inmediación supone tanto el contacto directo del juez con las partes en el juicio, como su personal presencia en las fases de alegaciones y pruebas. Consecuencia del principio de inmediación procesal es que sólo está facultado para decidir una 'litis' el mismo juez que ha conocido de ella.

Habrà inmediación "cuando el órgano que ha de decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes, y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba". (Paredes, 1997).

B. Principio de concentración

Vescovi (1999) señala que la aplicación de este principio, impone la necesidad de reducir, el proceso, al mínimo de diligencias; y de ser posible a una sola.

La Ley Procesal de Trabajo prescribe, respecto a este principio, que: "(...) El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. Está referido a la reunión de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la audiencia única, así como la reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso". Se entiende entonces que, por éste principio se propone reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso. (Alzamora, 2001).

C. Principio de Celeridad Procesal

Urquiza (1993) refiere que, la celeridad es conocida como "concentración temporal", se refiere a un proceso estructurado en plazos breves, es decir, con "momentos procesales" sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos sobre todo al proceso ordinario de conocimiento civil contemplado en la mayoría de las legislaciones.

Resulta importante señalar que es el juez quién dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce. El proceso para ser efectivo debe ser rápido, por ello es que la audiencia única, en el proceso ordinario laboral, resulta clave para el cumplimiento de este principio. Lo mismo puede decirse de los plazos y términos establecidos por la Ley Procesal del Trabajo.

De lo señalado, expresa Montoya (1990) que: "Dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo, el proceso

debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez de tramitación”.

En conexión con este principio se encuentran los de oralidad, intermediación y concentración así como el de unidad de instancia. Para el logro de los objetivos del proceso laboral y en aplicación del principio de celeridad procesal, se han establecido un conjunto de mecanismos jurídicos, entre los que podemos citar plazos perentorios e improrrogables, más cortos que en el proceso civil, estableciendo la no impugnación de algunas decisiones jurisdiccionales, disponiendo que las excepciones y las cuestiones previas se deduzcan al momento de contestar la demanda, debiendo ser resueltas en la audiencia.

D. Principio de Veracidad

Se define como aquella calidad jurídica de la conducta, legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón. (Couture, 2002).

De lo expuesto, se puede precisar que éste principio no sólo ha sido enunciado por nuestra Ley Procesal del Trabajo, como puede verse del artículo I de su Título Preliminar, en lo que respecta a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad; además lo recoge el Código Procesal Civil, en el artículo IV del Título Preliminar, junto con otros principios referidos a la conducta procesal de las partes y finalmente lo encontramos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su artículo 8º, como deberes procesales de las partes.

E. Principio de Economía procesal

Para Erminda (2003) éste principio, resulta de suma importancia y es decisivo para la obtención de una buena justicia, sobre la que debe incidir la supresión de trámites superfluos o redundantes, aminorando el trabajo de los jueces, auxiliares de justicia y simplificando cada proceso en particular.

De lo anteriormente señalado, Peyrano (2000) refiere sobre la economía procesal que, está directamente relacionada con tres áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo.

La Ley Orgánica del Poder Judicial contempla este principio en el artículo 6º, así las cosas, éste principio se materializa, por ejemplo, en los siguientes hechos: Abreviar y simplificar términos, limitar el número de peritos, permitir acumulaciones, reprimir maniobras dilatorias y otros. Tiene que ver con el ahorro del tiempo, esfuerzo y costos, tanto para los justiciables como para el propio Estado. Busca el menor costo, que

interesa tanto a los litigantes como al propio Estado, toda vez que la jurisdicción, para su actuación requiere de un conjunto de elementos que intervienen en el proceso que constituyen egresos para el fisco. Se trata del logro del mayor resultado con el menor costo y esfuerzo.

F. Principio de Gratuidad

Se trata de un principio de rango constitucional, como puede verse del artículo 139°, numeral 16 de la Constitución del Estado, en el que se establece que: “El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos, y, para todos, en los casos que la ley señala”.

Montoya (1990) señala que, la desigualdad económica del trabajador, se compensa con la justicia gratuita y la desigualdad de formación cultural se compensa mediante la igualdad técnica en la conducción del proceso. Una vez más el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo se comunica al proceso laboral para asegurar al trabajador parte más débil de la relación, una mayor accesibilidad a la jurisdicción.

G. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable

Se encuentra regulado en la Ley Procesal del Trabajo, en el artículo II del Título Preliminar. Asimismo lo encontramos en la Constitución del Estado, que refiere se trata de un principio que corresponde al Derecho del Trabajo y que tiene reconocimiento constitucional, a través del artículo 26°, numeral 2), aplicable cuando una norma ofrece varios sentidos y conduce a elegir el más ventajoso para el trabajador. Según Vescovi (1999) la primera condición o presupuesto básico para la aflicción del in dubio pro operario, es que exista duda u oscuridad en el texto de la norma aplicable. Obviamente para poder recurrir a este principio hermenéutico, es necesario que la literalidad de la norma adolezca de imperfecciones que la hagan poco clara y equívoca.

H. Aplicación de la norma más favorable

Este principio opera cuando un hecho está regulado a la vez por dos o más normas incompatibles y conduce a preferir la más ventajosa para el trabajador. (Paredes, 1997).

Se encuentra en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo.

Así, para la aplicación de este principio, deben existir varias normas aplicables al caso, para lo cual, el Juez deberá aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

El supuesto se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, pero siempre y cuando exista incompatibilidad o conflicto entre ellas. (Neves, 1997).

I. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Este principio lo encontramos en el artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado, que contempla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; lo mismo sucede con la Ley Procesal del Trabajo, que recoge en el artículo III del Título Preliminar, la obligación del juez, de velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Para Neves (1997) el ordenamiento laboral está conformado centralmente por normas mínimas, que fijan pisos a la autonomía colectiva o individual y, por consiguiente, admiten únicamente la mejora pero no la disminución. Sólo resultan disponibles, por tanto, los derechos surgidos de normas dispositivas (como una ley o un convenio colectivo que permiten al trabajador escoger entre dos sistemas) o de actos o hechos no normativos (como el contrato de trabajo o la consolidación por el transcurso del tiempo).

Finalmente, opera para la invalidez del abandono voluntario por el trabajador de sus derechos reconocidos por normas imperativas. (Valverde, 2000).

2.2.1.7. Los puntos controvertidos

2.2.1.7.1. Definiciones

Gozaini (1992) afirma que “son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra”.

El Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo según sea el caso de los medios probatorios ofrecidos; y solo cuando la actuación de los medios probatorios admitidos lo requiera, se señalara día y hora para la realización de la audiencia de pruebas; al prescindir de ella se procederá al Juzgamiento anticipado del proceso. (Hinostroza, 2001).

2.2.1.7.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

- Señala que ha laborado para la demandada en calidad de empleada desde el 06-08-2007 hasta el 31-12-2012, cesando por causa de renuncia, y percibiendo una remuneración última de S/. 2142.00 mensuales.

- Agrega que con motivo de su renuncia al trabajo presentada y de la revisión de los montos que se han cancelado por parte de la demandada, ha constatado que se ha incumplido con cancelar la contraprestación económica o remuneración que le correspondía por las horas extras que ha laborado durante la relación laboral y que han sido más de 7 horas extras semanales, lo cual conlleva a demandar este beneficio con las sobretasas que corresponde.

2.2.1.8. Los Sujetos del proceso

2.2.1.8.1. El Juez

El juez es la máxima autoridad de un tribunal de justicia, cuya principal función es precisamente ésta, la de administrar justicia, en caso que se presente ante él una situación controvertida entre dos personas, que requiera de la decisión ecuánime y objetiva de un hombre que conozca exhaustivamente las leyes como él. (Cajas, 2011). Para Romero (2009) entre sus responsabilidades se observa, la de definir el futuro de un acusado por determinado crimen o delito y en esta situación lo mismo, deberá someter a juicio las pruebas o evidencias reunidas, para declararlo culpable o inocente, según corresponda.

Por el principio de congruencia procesal, los jueces se encuentran obligados por un lado a no dar más de lo demandado o cosa distinta a lo peticionado, ni a fundar sus decisiones jurisdiccionales en hechos no alegados por las partes, lo que a su vez implica que tienen la obligación de pronunciarse respecto a las alegaciones efectuadas por tanto en sus escritos postulatorios como de ser el caso en sus medios impugnatorios, lo que en buena cuenta significa pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos que constituyen la cuestión materia de discusión. (Castro, 2007).

2.2.1.8.2. La parte procesal

Las partes procesales son el demandante y el demandado, así tenemos su definición:

a. El demandante: Es el sujeto o la persona que ejercita la pretensión ante el órgano jurisdiccional y también el sujeto frente al cual se ejercita dicha pretensión. (Castro, 2007).

Desde esta perspectiva, el o los sujetos del proceso que pretenden la tutela jurisdiccional en el proceso serían la parte actora, o simplemente el actor o demandante, puesto que por medio de la demanda introducen su pretensión, poniendo en marcha el proceso. (Torres, 2008).

b. El demandado: Que cuando se presenta una demanda, la presentamos a un Tribunal, a un Órgano Jurisdiccional, el Estado revisa la demanda y ordena citar al demandado; éste viene a contestar la demanda; entonces, el Derecho Procesal regula la conducta de las partes dentro del proceso y determina el procedimiento por medio del cual se va a ejercitar el derecho y el Estado la forma de decidir, según la voluntad de la Ley. Para establecer el derecho positivo, el Juez aplica complementariamente la Ley al hecho histórico, o sea al libelo de la demanda y a su contestación, pruebas, etc. (Peñaranda, Quintero & Peñaranda Quintero, 2011).

La parte contra quien se pretende la aplicación de la ley, en función del caso concreto planteado en la demanda, se llama, por esta razón, demandado o parte demandada. (Gutiérrez, 2008).

2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda

2.2.1.9.1. La demanda

Para Pérez (2010) en la demanda se materializa nuestro ánimo de pedir, de conseguir algo. Ese ánimo es amplio, como lo es la realidad jurídica; está mezclado de pasiones e intereses que no siempre son o están ajustados a derecho.

Siendo la demanda el acto percutor del proceso, y por ello de importancia suma, es conveniente verla como un instrumento a nuestro favor, para el ejercicio de nuestro derecho de acción. Sin aquella, este, no tiene materialización en la realidad jurídica. (Solís, 2010).

2.2.1.9.2. La contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado alega todas sus excepciones y defensas respecto de una demanda. La contestación de la demanda tiene la misma importancia para el demandado que la demanda para el demandante. Puede ser escrita u oral, dependiendo del tipo de procedimiento La demanda junto con la contestación forman la cuestión controvertida, el asunto que debe resolver el juez. (Idrogo, 2002).

El juez no puede extenderse a otros aspectos, salvo que la ley le otorgue la facultad para actuar de oficio, la contestación de la demanda reviste una importancia fundamental por cuanto determina definitivamente los hechos sobre los cuales deberá producirse la prueba y delimita el *thema decidendum*. Por esto se afirma que con la

contestación de la demanda queda integrada la relación jurídica procesal. (Bernaes, 2009).

Por consiguiente, frente al derecho de acción existe el de contradicción. Así, pues, al igual que el accionante exige la tutela jurisdiccional efectiva del Estado para que se protejan sus intereses, de igual modo el destinatario de la acción puede procurar la defensa de los suyos. Ello lo hace ejercitando su derecho de contradicción. La forma de viabilizar este derecho es a través de la contestación de la demanda, pero también cabe la reconvención. (Colomer, 2003).

Para Águila (2010) el emplazado puede optar también por allanarse y cumplir la obligación, pero lo común es que se nieguen los hechos y derechos alegados por el demandante, de modo que la contestación es un acto jurídico procesal mediante el cual el demandado responde, casi siempre, contradiciendo y pidiendo protección jurídica. Finalmente, cuando el emplazado reconviene, agrega su propia pretensión al proceso iniciado en su contra.

2.2.1.10. La Prueba

2.2.1.10.1. En sentido común

Carrión (2001), indica que “la prueba es la demostración de la verdad de un hecho, demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho”.

En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. (Córdova, 2011).

De la misma manera, en su sentido común, la prueba como un instrumento que sirve para demostrar la verdad de una proposición afirmada; pero que, según las concepciones actuales, prueba ya no significa la demostración de la verdad de los hechos controvertidos, sino determinar o fijar formalmente los hechos mediante determinados procedimientos. (Ortega, 2009).

Prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo. (Castro, 2007).

2.2.1.10.2. En sentido jurídico

Ossorio (2003), define a la prueba como: “El conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas”.

Asimismo, para Monroy (1997), la verdad que la prueba trata de demostrar en el proceso es la verdad formal o verdad judicial, a la que se llama verdad legal, para diferenciarla de la verdad material que dadas las limitaciones del proceso, no se puede hallar en este.

Por su parte, Arazi (2001) manifiesta que, “la prueba constituye el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre hechos que interesan al proceso”.

Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios, la presunción y especies, la confesión en juicio, la de informes; la instrumental, llamada también documental, la testimonial, la pericial, etc.

Según Chanamé (2009), se denomina prueba, a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio.

2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Los medios probatorios, son los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez”. (Castro, 2007).

Para Huamán (2010) se puede afirmar que es un medio probatorio o medio de prueba, se convertirá en prueba, si causa certeza y convicción en el juzgador. Que en palabras, es los medios de prueba, que son, pues, los elementos materiales de la prueba.

2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad

para optar por una decisión acertada en la sentencia. (Parra, 1992).

Por su parte, Puppio (2008) sostiene que el Juez debe dejar de lado todo subjetivismo si la sentencia final que desea emitir sea considerada objetiva e imparcial, para ello, deberá de aplicar los principios de valorización de la prueba, siendo el mismo el operador de la prueba.

“La función del Juez como operador de la prueba es doble, él puede en un proceso ser un administrador de la prueba, y en todo proceso es el que juzga y valora la prueba, y teniendo esa doble función”. (Ortega, 2009).

Desde otra perspectiva, Taruffo (2002) señala que, la libre valoración presupone la ausencia de aquellas reglas las que predeterminan el valor de la prueba e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo criterios no predeterminados, discrecionales y flexibles, basados esencialmente en presupuestos de la razón.

2.2.1.10.5. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba, viene a ser una noción objetiva, porque no se contempla en ella la persona o parte que debe suministrar la prueba de esos hechos o de alguno de ellos, sino el panorama general probatorio del proceso, pero recae sobre hechos determinados sobre los cuales versa el debate o la cuestión voluntariamente planteada y que debe probarse, por constituir el presupuesto de los efectos jurídicos perseguidos por ambas partes, sin cuyo conocimiento el Juez no puede decidir. (Rodríguez, 2000). En ese sentido, Monroy (1997) define el objeto de la prueba como el hecho que debe verificarse y donde se vierte el conocimiento motivo de la controversia. La noción lógica de la prueba supone una relación de sujeto a objeto, lo que permite dividirla en mediata e inmediata, esto en atención al concepto.

En líneas generales, prueba es todo aquello que puede ser susceptible de demostración histórica y no simplemente lógico; es decir objeto de prueba judicial son los hechos presentes, pasados o futuros, y los que pueden asimilarse a éstos. (Taramona, 1998).

2.2.1.10.6. La carga de la prueba

Para la Real Academia de la Lengua Española (2001), una de las acepciones del término cargar es, imponer a alguien o a algo un gravamen, carga u obligación.

Jurídicamente, Rodríguez (1995) expone que la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho.

Precisa Romo (2008) que el concepto de carga, une dos principios procesales: el principio dispositivo e inquisitivo, el primero por corresponder a las partes disponer de los actos del proceso; el segundo, que deriva del interés público preservado por el Estado. Si bien la parte interviene voluntariamente en el proceso, es de su cargo aportar a la búsqueda de lo que pide; caso contrario se atenderá a las consecuencias, que le pueden ser desfavorables.

Mendoza (2002) indica que puede renunciar o desistirse de su petición que puso en movimiento el proceso, o bien puede dejarlo en abandono, no, precisamente, por intervención extraña ni por coacción, sino porque es de su propio interés abandonarlo o impulsar el proceso para conseguir lo que ha pedido. Éste interés propio lo hace titular de la carga de la prueba de todo lo que puede serle favorable, en cambio su desinterés no da lugar a sanción jurídica, de ahí que se excluye del concepto de carga la obligación, porque no hay tutela de un interés ajeno, sino el propio.

Romero (1998) manifiesta que según en el ámbito procesal laboral, cuando el trabajador es demandante, la carga de la prueba de sus aseveraciones no siempre es de su responsabilidad, pues será el demandado el que debe desvirtuar tales aseveraciones a través de la prueba que aporte. En la legislación procesal laboral peruana, la inversión de la carga de la prueba ha sido un mecanismo constante porque el demandado siempre era el empleador; pero la razón para hacer descansar la carga de la prueba en el demandado, se debía fundamentalmente a la consideración de que es este el poseedor de los elementos probatorios de la regulación de la relación de trabajo, por ser el que administra el centro laboral.

2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba

De acuerdo a este principio la carga de probar de corresponder a los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria. (Torres, 2008).

Según Davis (1984) el principio de carga de la prueba corresponde a los sujetos de la relación procesal: el Juez y las partes quienes intervienen en un proceso de conocimiento con la finalidad de que se resuelva con eficacia un conflicto judicial.

Las partes deben probar los hechos constitutivos, impeditivos, convalidativos, modificativos y extintivos en que se funda su petitorio.

Por regla general, el principio de carga de la prueba se refiere que corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada. (Monroy, 1997).

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

Por su parte, Tartuffo (2002), con respecto a la prueba legal, la misma consiste en la producción de reglas o directrices que determinan, en forma general o abstracta, el valor que se le deberá atribuir a cada medio de prueba.

2.2.1.10.8. Valoración y apreciación de la prueba

La valoración y aprobación de la prueba, se manifiesta como el examen mental que se realiza con el fin de obtener las conclusiones respecto del mérito que puede tener un medio probatorio con la finalidad de formar convicción en el Juez al momento de tomar su decisión. (Hinostroza, 2001).

Por su parte, Ticona (1998), sostiene que “la valoración y apreciación de la prueba vienen a constituir las reglas o directrices, las cuales se orientan a establecer la eficacia probatoria de todos los medios de prueba que han sido admitidos en un proceso judicial”.

Por su parte Oliveros (2010) precisa, la apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez.

Con respecto a este sistema, se ha señalado que otorga una mayor confianza en la justicia, ya que las reglas que se tienen para efectuar la valoración se encuentran previamente dadas por la ley, es decir, que no se aplica a un caso concreto, sino que se dictan de un modo general, que hacen que la valoración sea más objetiva. (Taramona, 1998).

2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba

A. El sistema de la tarifa legal.

Con respecto a este sistema, se ha señalado que otorga una mayor confianza en la justicia, ya que las reglas que se tienen para efectuar la valoración se encuentran previamente dadas por la ley, es decir, que no se aplica a un caso concreto, sino que se dictan de un modo general, que hacen que la valoración sea más objetiva. (Taramona, 1998).

Por su parte, Tartuffo (2002), con respecto a la prueba legal, la misma consiste en la producción de reglas o directrices que determinan, en forma general o abstracta, el valor que se le deberá atribuir a cada medio de prueba.

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho. (Córdova, 2011).

Finalmente, una de la grandes ventajas que tiene este sistema, es que compensa la poca o deficiente formación jurídica que muchos de los jueces tienen al momento de expedir sus sentencias, ya que es la propia ley la que señala cuáles pruebas tienen validez, cuáles no y cómo deben ser valoradas. (Torres, 2008).

B. El sistema de valoración judicial.

Según Taruffo (2002), de la prueba libre o de la libre convicción, como le denomina, supone ausencia de reglas e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo los criterios no predeterminados, sino discrecionales y flexibles, basados en los presupuestos de la razón.

El principio de la libre convicción del Juez implica la libertad que éste tiene para escoger el material probatorio existente en el proceso, los elementos que considere significativos y determinantes para la decisión sobre el hecho. (Córdova, 2011).

Entonces, conforme indica Cajas (2011) en este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una decisión que se materializará en su sentencia.

Finalmente, una de la grandes ventajas que tiene este sistema, es que compensa la poca o deficiente formación jurídica que muchos de los jueces tienen al momento de expedir

sus sentencias, ya que es la propia ley la que señala cuáles pruebas tienen validez, cuáles no y cómo deben ser valoradas. (Torres, 2008).

2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba

a) El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba

El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba. (Oliveros, 2010).

Peyrano (1995) dice que la valoración conjunta de la prueba consiste en tener en cuenta que el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitiva.

El magistrado debe considerar la prueba en su conjunto, como un todo, siendo además irrelevante su fuente, en virtud del principio de comunidad o adquisición que postula la pertenencia al proceso de todo lo que en él se presente o actúe. (Hinostroza, 2001).

b) La apreciación razonada del Juez.

Davis (1984) indica que el Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos.

Fuentes (2012) manifiesta que, para dictar sentencia el Juez debe apreciar las pruebas, es decir, debe realizar un juicio de valor y determinar qué eficacia tienen las pruebas producidas en el proceso.

Finalmente, Colomer (2003) indica que los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe que su resultado sea adverso a quien la aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción.

2.2.1.10.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Vargas (2003) precisa que un dato común y recurrente en las diversas culturas jurídicas, el objeto de la prueba o su finalidad fundamental es el hecho, en el sentido

de que es lo que “es probado” en el proceso.

De acuerdo al Código Procesal Civil, la finalidad está prevista en el artículo 188°, que prescribe: “Los medios de prueba tienen como fin acreditarlos hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones”. (Huamán, 2010).

Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de éstos sobre la finalidad, se puede citar a (Taruffo, 2002), quién expuso, la prueba sirve para establecer la verdad de uno o más hechos relevantes para la decisión.

En otro sentido, respecto de su fiabilidad, ésta es entendida como legalidad se puede hallar en el Art. 191° del mismo cuerpo legal del Código Procesal Civil, señala son: Todos los medios de prueba, así como sus sucedáneos, aunque no estén tipificados en este Código, son idóneos para lograr su finalidad prevista en el artículo 188°. (Cajas, 2011).

Colomer (2003) afirmó, en cuanto a la fiabilidad, se puede acotar lo que en primer lugar el Juez examina la fiabilidad de cada medio de prueba empleado en la reconstrucción de los hechos que ha de juzgar, es decir el punto de partida del razonamiento judicial en el examen probatorio consiste en establecer si la prueba practicada en la causa puede ser considerada una posible fuente de conocimiento de los hechos de la causa, el juzgador debe analizar y verificar la concurrencia de todos los requisitos formales y materiales que los medios de prueba deben tener para ser válidos mecanismos de transmisión de un concreto hecho.

2.2.1.10.12. El principio de adquisición

Lo trascendente del proceso es que los actos que realizan las partes se incorporan a éste, son internalizados. El Principio de Adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Acá desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso. (Asís, 2006).

Para Rioja (s.f.) los medios probatorios, una vez incorporados al proceso, ya no pertenecen a las partes, sino al proceso, en consecuencia el juzgador puede examinarlos y del análisis de éste llegar a la convicción y tomar una decisión ajustada

a ley.

Finalmente, en el trámite que corresponda en cada proceso, el juzgador debe expedir sentencia, este es el momento cumbre en el cual el juzgador aplica las reglas que regulan a las pruebas. Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido y condenado o absolviendo la demanda, en todo o en parte. (Cubillo, 2005).

2.2.1.10.13. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio

A. Documentos

a) Definición

Cajas (2011) señala que la prueba obtenida a través de documentos puede caracterizarse, en líneas generales, como prueba ocular, cuando el documento utilizado para la averiguación de algo, es contemplado a través de la vista.

La apreciación del documento no se limita al uso del sentido de la vista, es más, puede prescindirse de él como cuando se percibe a través del oído (tratándose, verbigracia, de discos o cintas magnetofónicas), pudiendo emplearse ambos sentidos como en el caso de cintas cinematográficas y video cintas. (Solís, 2010).

De ello, se verifica según Torres (2008) que los documentos por lo general son ad probationem, vale decir, sirven como medios de prueba, pero no son considerados elementos indispensables para la existencia o validez de un determinado acto. Es así que en caso de pérdida o destrucción pueden ser suplidos por otros medios probatorios.

b) Clases de Documentos

Chanamé (2009), realiza una clasificación sobre los documentos, distinguiéndolos en públicos y privados, así tenemos:

Los documentos públicos son los otorgados o autorizados por funcionario público o quien tiene la facultad de depositario de la fe pública, en el ejercicio de su cargo. Además de la escritura pública son documentos públicos los planos, grabaciones, expedientes judiciales y administrativos así como las certificaciones de los actuados respectivos, copias de documentos públicos expedidas formalmente, en fin, todos aquellos que se hubieren otorgado o contasen con la autorización del correspondiente funcionario público facultado expresamente por la ley para ello. (Hinostroza, 2001).

A diferencia de los documentos públicos, señala Guzmán (2004), los documentos privados todos aquellos que no tienen el carácter de públicos, o sea, los producidos por

las partes o terceros que no tengan la calidad de funcionarios públicos o que, teniéndolas, no los expiden o autorizan en uso de las atribuciones que les concede la ley. Pueden tener la forma de instrumentos (escritos) y estar firmados o no, así como ser redactados a mano o empleando un medio mecánico.

Así las cosas, Parra (1992) refiere que como pruebas “Tenemos las cartas, contratos, libros, títulos valores, testamentos ológrafos, entradas para algún espectáculo, comprobantes de pago, etc. También constituyen documentos privados aquellos objetos que no tienen la forma escrita y que son declarativos o representativos, según el caso, como los planos, dibujos, microfilms, mapas, fotografías, cuadros, cintas magnetofónicas o cinematográficas, videocintas, etc.”

Es preciso indicar que, para Cabello (1999) los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado.

Castillo Q. y Sánchez B. (2010) sostienen que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 191°, primer párrafo, del Código Procesal Civil, todos los medios de prueba (declaración de parte, declaración de testigos, documentos, pericia e inspección judicial), así como sus sucedáneos (indicios y presunciones), aunque no estén tipificados en este Código, son idóneos para lograr la finalidad prevista en el artículo 188° de dicho cuerpo de leyes, conforme al cual los medios probatorios tiene por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Los sucedáneos de los medios probatorios complementan la obtención de la finalidad de estos (artículo 191°, último párrafo, del Código Procesal Civil). Los referidos sucedáneos de los medios de prueba (indicios y presunciones) son auxilios establecidos por la ley o asumidos por el Juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o alcance de estos (artículo 275° del Código Procesal Civil).

B. Los medios probatorios típicos

De conformidad al Código Civil (2010) y el artículo 192° del Código Procesal Civil, son medios de prueba típicos, los siguientes:

- a. La declaración de parte.
- b. La declaración de testigos.

c. Los documentos.

d. La pericia.

e. La inspección judicial.

C. Medios probatorios atípicos

Castillo Q. y Sánchez B. (2010), sostienen que los medios probatorios atípicos son aquellos no previstos en el artículo 192° del Código Procesal Civil y están constituidos por auxilios técnicos o científicos que permiten lograr la finalidad de los medios probatorios, que según el artículo 188° del Código Procesal Civil, radica en acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

Los medios de prueba atípicos se actuarán y apreciarán por analogía con los medios y con arreglo a lo que el Juez disponga (artículo 193° del CPC).

D. Documentos actuados en el proceso

Del demandante.

Los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a folios 02 a 106.

Documentales de folios 161 a 550.

Informe de panillas de folios 566 a 635.

De la demandada.

Medios probatorios obrantes de folios 120 a 142.

2.2.1.11. Las resoluciones judiciales

2.2.1.11.1. Definición

Una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta. A lo expuesto, puede agregarse que la autoridad si bien se trata de una persona física; pero es quien actúa u obra a nombre y representación de una institución, quien por su naturaleza se vale de personas físicas para expresar su voluntad. (Castro, 2007).

Para León (2008) las formalidades de las resoluciones judiciales se hallan reguladas en las normas previstas en el artículo 119° y 122° del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

Así, una resolución judicial una vez agotada la instrucción y transcurridos los plazos que señala La Ley o cuando el tribunal considere agotada la instrucción lo determinará así mediante Resolución que se notificará personalmente a las partes, y mandará poner el proceso a la vista de éstas por diez días comunes, para que promuevan las pruebas que estimen pertinentes y que puedan practicarse dentro de los quince días siguientes al en que se notifique el auto que recaiga a la solicitud de la prueba. (Guerra, 2011). En ese sentido, el juez podrá de oficio ordenar el desahogo de las pruebas que a su juicio considere necesarias para mejor proveer o bien ampliar el plazo de desahogo de pruebas hasta por diez días más. Al día siguiente de haber transcurrido los plazos establecidos en este artículo, el tribunal, de oficio y previa la certificación que haga el secretario, dictará auto en el que se determinen los cómputos de dichos plazos. (Jiménez, 2003).

2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales

A. El decreto

Para Giacomette (2009) un decreto es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.

Esta regla general tiene sus excepciones en casi todas las legislaciones, normalmente para situaciones de urgente necesidad, y algunas otras específicamente tasadas.

En el examen de un decreto de ejecución –que involucre sobre todo el estudio de la relación ley-reglamento, existiría la posibilidad de que el Tribunal Constitucional realice una verificación en torno a la constitucionalidad de la ley habilitante implicada. (Luna, 2003).

B. El auto.

El auto, como la mayoría de las resoluciones, debe ir acompañado de un razonamiento jurídico (consideraciones y fundamentos), en los casos en que las leyes de procedimiento (civil o penal) así lo determinan. Dado que el auto es una resolución decisoria, en la mayoría de los casos es posible impugnarlo mediante la interposición de un recurso judicial. (Bernal, 2009).

El auto (también llamado en algunos ordenamientos sentencia interlocutoria) es una resolución judicial mediante la cual un tribunal se pronuncia sobre peticiones de las partes, resolviendo las incidencias, es decir, las cuestiones diversas del asunto

principal del litigio, pero relacionadas con él, que surgen a lo largo de un proceso jurisdiccional. (Romo, 2008).

Al auto judicial también se le denomina sentencia interlocutoria, que se refiere a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las partes en un juicio. Se distingue de la sentencia definitiva en que ésta resuelve el asunto principal objeto del litigio. (Castro, 2007).

En este sentido, Vargas (2003) señala que la razón por la que se denomina *interlocutoria* es porque sus efectos jurídicos en relación con las partes son provisionales a), en el sentido de que pueden modificarse sus consecuencias a través de la sentencia definitiva. Tipos de autos: b) Los autos de sustanciación: tal y como los ha considerado la doctrina y jurisprudencia patria son simples decisiones de actos o solicitudes sencillas sin exigencias de motivación que no repercuten mayor trascendencia dentro del proceso, lo cual les permite ser analizados nuevamente y ser decididos sin complicaciones, ratificando o cambiando de opinión. Su carácter tal y como los señalamos anteriormente está en la naturaleza del acto a decidir, son actos de simple trámite del proceso.

Tenemos que, los autos motivados sí son trascendentales, por que deciden actos importantes dentro del proceso como una medida cautelar privativa de libertad. Son autos que tienen la facultad de cambiar situaciones procesales y hasta extra procesales de las partes, incluso con ellos se puede llegar a finalizar el proceso, en el caso de un sobreseimiento definitivo en nuestra legislación. (Mora, 2013).

Para Romero (2009) en base a la naturaleza de lo que se decida, los obliga a ser autos motivados con características similares a una sentencia. Nunca bajo ningún concepto un auto de mera sustanciación que no conlleva una motivación y que sólo se refiere a aspectos procesales técnicos tendrá características similares a las de una sentencia.

C. La sentencia

La hemos detallado en líneas posteriores.

2.2.1.11.3. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Al respecto, Arenas y Ramírez (2009) afirman que la motivación de las resoluciones judiciales permite no solo el control de las partes involucradas en el conflicto, sino de la sociedad en general, dado que el público en su conjunto puede vigilar si los

tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les ha sido confiado, por tal razón los fundamentos de la sentencia deben lograr por un parte, convencer a las partes en relación a la justicia impartida y, por otra debe avalar que la resolución dada es producto de la aplicación de la ley y no un resultado arbitrario, al consignar las razones capaces de sostener y justificar sus decisiones.

El autocontrol que la motivación supone de la actividad del juzgador se evidencia a través de dos aristas, primero evita la comisión de errores judiciales, y por otro lado, obliga a la necesidad de utilización por parte del órgano jurisdiccional de un criterio racional a la hora de la valoración de la prueba, ya que como fácilmente se puede colegir, si a la convicción se ha llegado a través de meras conjeturas o sospechas, la fundamentación se hará imposible. De ahí que la motivación actué con garantía, e imposibilite la emisión de sentencias sin una sólida base fáctica probada.

La ausencia de motivación, por tratarse de un vicio formal trae consigo la nulidad de la sentencia, dando lugar a que se retrotraigan las actuaciones al momento de su redacción donde se expliquen nuevamente todos los argumentos (...).

Dentro de los requisitos formales que se deseen precisar para obtener una correcta motivación de las resoluciones judiciales, tenemos:

a) Concreción: Se refiere a que la sentencia debe versar sobre los elementos constitutivos de los hechos sometidos a decisión judicial y sobre estos debe tratar la resolución.

b) Suficiencia: Que prime el sentido cualitativo, es decir la existencia de la motivación, donde se expliquen las razones de la decisión, donde se narre con claridad, el esfuerzo justificador, que no tiene que ver con la extensión, pues se conocen sentencias muy amplias pero inmotivadas. La suficiencia se enmarca en la incorporación de los datos necesarios para que resulte entendible a cualquier tipo de persona.

c) Claridad: Para que pueda ser accesible al mayor número de personas con cualquier nivel cultural. De ahí que la narración de los hechos sea clara, donde no se invoquen tecnicismos, sino que el relato debe ser más bien, sencillo, ordenado y fluido, con una carga descriptiva que recree los hechos tal y como ocurrieron. Es importante ante todo que la motivación sea un todo, coherente y uniformado.

d) Coherencia: Que exista correspondencia entre los distintos planos de la sentencia, sin la existencia de contradicciones entre estos, que se muestre a partir de ella un razonamiento lógico.

e) Congruencia en las relaciones de las partes y el fallo de la sentencia: La motivación no debe ser una enumeración material e incongruente de pruebas, ni una reunión heterogénea o incongruente de hechos, razones y leyes, sino un todo armónico formado por los elementos diversos que se eslabonen entre sí, que converjan a un punto o conclusión, para ofrecer base segura y clara a la decisión que descansa en ella.

2.2.1.11.4. La motivación como justificación interna y externa

Para Franciskovic (2004) la decisión judicial puede ser analizada desde dos puntos de vista, desde el punto de vista de su estructura, examinando los elementos de que está compuesta y la relación entre los mismos, y desde el punto de vista de su fuerza, esto es, en qué medida las premisas del razonamiento son “buenas razones” para apoyar la conclusión, puesto que no todas las razones son buenas razones.

Estos aspectos, diferentes pero complementarios del razonamiento, son denominados en la literatura jurídica como justificación interna y justificación externa, y ambos son relevantes de cara al análisis del razonamiento judicial.

Así tenemos, que a la justificación externa le compete el análisis de las razones sustantivas en apoyo de cada una de las premisas que forman el razonamiento judicial. El problema que la justificación externa plantea, es que no puede establecerse a priori cuáles son las “buenas razones”.

La justificación interna por su parte, tiene por objeto examinar la “coherencia” entre las premisas y la conclusión, esto es, comprobar si la conclusión se sigue lógicamente de las premisas. En este caso y a diferencia de lo que sucede con la justificación externa, se considera que si existen estas reglas; son las reglas de la lógica.

2.2.1.12. La sentencia

2.2.1.12.1. Etimología

La Real Academia de la Lengua Española (2001), define que el vocablo sentencia, se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución del juez. El término sentencia, entonces, se utiliza para referirse al veredicto que proviene de una autoridad respecto a un asunto, puesto en su conocimiento.

2.2.1.12.2. Definiciones

Bacre (1992) señala que la sentencia es el acto jurídico procesal emanado del Juez y

volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

Por otro lado, Monroy (1997) la define como el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado.

Mientras que Devis (1997) señala que la sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado.

La sentencia, es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada del ejercicio del derecho de acción y del derecho de contradicción, en la sentencia el juez resuelve y se pronuncia sobre las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito de fondo del demandado. (Oliveros, 2010).

2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura.

La sentencia está estructurada de la siguiente manera:

a) Parte expositiva.- Contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. (Pérez, 2006).

b) Parte considerativa.- En esta parte el Juez plasma el razonamiento fáctico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia. La finalidad, de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el numeral 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además permite que las partes y la sociedad civil en general conozcan las razones por las cuales su pretensión ha sido amparada o desestimada. (Idrogo, 2002).

c) Parte resolutive.- En esta última parte, el Juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad, cumplir con el mandato del 3°

párrafo del artículo 122 del CPC. También va a permitir a las partes conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio. (Cruzado, 2006). Así las cosas, Jiménez (2003), la sentencia es la resolución más trascendental a cargo del juez; es más de lo que su significado etimológico, quiere decir, como expresión auténtica y personal de lo que siente el juez; frente a los planteamientos, pruebas y alegatos de las partes. La sentencia tiene relación con la norma del derecho objetivo y no sólo significa una aplicación fría de la ley positiva al caso particular, sino que es una norma individual, una creación del derecho realizada por el juez, facilitando que las normas del ordenamiento jurídico sean necesarias y esenciales para aplicar el caso que debe resolver.

2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia

A. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso

Para Asís (2006) el juez, según este autor, lo que pretende es llegar a una solución justa desde las pautas del Derecho; tiene la responsabilidad de justificar la forma en la que se imponen sanciones y se resuelven las disputas.

La motivación, para ser válida necesita reunir las siguientes exigencias: competencia del órgano, imparcialidad interna y externa de éste, y corrección de la regla según los cánones de la lengua en la que el Derecho se expresa. La satisfacción de estas exigencias permite hablar de una motivación válida (que aquí denomino como motivación suficiente). En todo caso, como ya se advirtió, la satisfacción. (Guzmán, 2004).

B. La obligación de motivar

El ineludible requisito de la motivación impone la consignación, tras el racional juicio apreciativo de la prueba, de la declaración de hechos probados clara y precisa en la que se han de afrontar, el punto de vista fáctico, cuantas cuestiones se hallan enlazadas con las cuestiones que han de resolverse en el fallo, equivaliendo la omisión del relato histórico, a la falta de motivación al adolecer la sentencia de uno de los presupuestos necesarios para su construcción y que el procesal existe no solo cuando hay ausencia absoluta hechos probados, sino cuando la sentencia se limita a declarar genéricamente que no están probados los hechos. (Cervantes, 2011).

2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales

A. La justificación fundada en derecho

Para Guerra (2011) con la justificación lo que se pretende es, asegurar, dejar patente que la decisión jurisdiccional es consecuencia de una adecuada aplicación e interpretación de las normas jurídicas que disciplinan el juicio de hecho y de derecho existente en toda causa o caso concreto.

Así las cosas, la motivación no puede entenderse cumplida con una fundamentación cualquiera del pronunciamiento judicial; por el contrario la justificación fundada en derecho, es aquella que se evidencia en la propia resolución de modo incuestionable que su razón de ser es una aplicación razonada de las normas que se consideren adecuadas al caso. (Ferro, 2004).

La razón de exigir que la justificación contenida en la motivación esté necesariamente fundada en derecho, es porque la decisión jurisdiccional se trata de una decisión jurídica. (Díaz, 2012).

En ese sentido, no basta que el texto de la sentencia se consigne unos razonamientos tildados de jurídicos, si su lectura y análisis ponen de manifiesto que son contradictorios, irrazonables o carentes de sentido lógico; es preciso que asegurar que la argumentación sea razonable y se encuentre fundada en derecho, de esta forma se estará dando respuesta congruente y jurídica a la cuestión litigiosa planteada. (Torres, 2008).

Por consiguiente un adecuado ejercicio de la potestad jurisdiccional es aquello, que obliga a los jueces a justificar sus decisiones tomando como base las normas y principios del ordenamiento jurídico, entonces lo que le sirve de marco de referencia al juzgador es el ordenamiento que le sirve para limitar su actuación. (Parra, 1992).

De otro lado, Romo (2008) refiere que, la motivación fundada en Derecho sirve como límite, como margen de libertad a la potestad decisoria que ostenta el juzgador, ya que cualquiera que fuere el asunto sobre el cual debe pronunciarse lo que debe procurar es motivar las sentencias conforme a las normas y principios y sistema de fuentes del ordenamiento jurídico.

Al decidir el juez debe enlazar la decisión con el conjunto de normas vigentes, porque de este modo estará garantizando que la decisión y su justificación son jurídicas por estar fundadas en normas del ordenamiento, caso contrario puede vulnerarse la constitución porque se estaría contraviniendo lo establecido en la Constitución, porque

la decisión debe fundarse en el derecho. (Romero, 2009).

Para cumplir estos extremos el Juez tendrá que seleccionar una norma vigente y válida; es decir antes de aplicarla debe asegurarse de su vigencia y de su legalidad; verificar su constitucionalidad. Asimismo, la norma seleccionada deberá ser adecuada a las circunstancias del caso, es decir relacionarse que se corresponda con el objeto de la causa, guardar congruencia con las peticiones de las partes, las alegaciones de las partes que comprende las alegaciones fácticas y las alegaciones jurídicas. (Colomer, 2003).

Seleccionada la norma según los criterios vertidos, se debe asegurar la correcta aplicación, cuya finalidad es verificar que la aplicación sea la correcta y conforme a derecho; su finalidad es verificar la validez material, evitar infringir las reglas de aplicación como por ejemplo: Ley especial prevalece sobre la ley general, el principio de jerarquía normativa; ley posterior deroga la anterior, etc. (Riveros, 2010).

La interpretación es el mecanismo que utiliza el Juez para dar significado a la norma previamente seleccionada y reconstruida (...) Existe íntima interrelación entre la interpretación y la aplicación de las normas. (Ferro, 2004).

B. La justificación respecto del juicio de hecho

Está compuesta por un conjunto de operaciones lógicas (interpretación de las pruebas, análisis sobre su verosimilitud, etc.), que se descomponen e individualizan en la mente del Juez, pero que en la realidad ocurre en un solo acto. (Mora, 2013).

Existe la necesidad de seleccionar los hechos, por la presencia del principio de contradicción como parte esencial del derecho a un proceso con todas las garantías, en consecuencia pueden darse las siguientes situaciones: 1) Existencia de dos versiones sobre un mismo hecho. 2) Existencia de dos hechos que se excluyan, cuando uno de los litigantes alegue un hecho impeditivo o extintivo del hecho constitutivo de su contraparte. 3) Existencia de dos hechos que se complementen respectivamente, cuando se haya alegado un hecho modificativo del hecho constitutivo de su contraparte. (Jiménez, 2003).

El juez al momento de sentenciar tiene que seleccionar unos hechos a los cuales aplicar las normas jurídicas que pongan fin a la controversia que originó la causa, esta selección se hará en función de los medios probatorios; en consecuencia la selección de los hechos implica examinar las pruebas. (Huamán, 2010).

Esta actividad a su vez implicará examinar la fiabilidad de cada medio de prueba, es

decir si puede considerarse o no fuente de conocimiento, como tal deberá evidenciar todos los requisitos requeridos por cada medio de prueba para ser considerados mecanismos de transmisión de un concreto hecho; este examen de fiabilidad no solo consiste en verificar si tiene o no los requisitos, implica también aplicar las máximas de la experiencia al concreto medio probatorio y de este modo el juez alcanza una opinión. (Castro, 2007).

Al examen de fiabilidad le sigue la interpretación de la prueba y, ambos se constituyen en fundamentos para realizar la valoración de la prueba, toda vez que es imposible valorar las pruebas sin conocer su significado; en esta actividad el juez utiliza las máximas de la experiencia. (Pinto, 2005).

En lo que respecta a la valoración de las pruebas, se basa en una operación lógica realizada por los jueces que presenta dos características, de una parte es un procedimiento progresivo y de otro es una operación compleja. La primera se inicia con el examen de fiabilidad, la interpretación, el juicio de verosimilitud, etc. Los cuales le suministran elementos necesarios para la valoración. En cuanto a la operación compleja, está referida al hecho de que el Juez maneja un conjunto de elementos diversos que le permiten deducir un relato global de los hechos probados, entonces el juzgador maneja los siguientes elementos: 1) el resultado probatorio de todas las pruebas legales y libres practicadas en la causa. 2) Los hechos probados recogidos en otras causas. 3) y por último, los hechos alegados. (Rioja, 2004).

2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

A. El principio de congruencia procesal

El principio de congruencia procesal implica, por un lado, que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado, la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Torres, 2008).

De igual manera, Cajas (2011), indica que el principio de congruencia procesal rige la actividad procesal, por la cual se obliga al órgano jurisdiccional a emitir un pronunciamiento sobre las pretensiones que han sido propuestas por las partes en el proceso. También se refiere en el sentido, que al respetar el principio de congruencia

procesal, se garantizaría el derecho a motivar las relaciones judiciales.

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Para Oliveros (2010) motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión. Desde otra perspectiva señala Bautista (2007) que, la motivación es un principio constitucional y pilar esencial de la jurisdicción democrática y es que a diferencia del Antiguo Régimen, en el que los órganos judiciales no estaban llamados a dar cuenta de la interpretación y aplicación del Derecho, esto no puede considerarse admisible en una sociedad democrática, en la que justicia, igualdad y libertad ascienden a la dignidad de principios fundamentales.

Cabrera (2010) expone que en el artículo 139° inciso 5 de la Constitución Política del Estado, se consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las Resoluciones Judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite con mención expresa de la Ley aplicable, y los fundamentos de hecho en que sustenten.

2.2.1.13. Medios impugnatorios

2.2.1.13.1. Definición

Castro (2007) indica que los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras.

Los medios impugnatorios son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen total o limitado a determinados extremos y un nuevo proveimiento acerca de la resolución que la impugnadora no estima apegada a derecho, o en el fondo o en la forma o que reputa errónea, en cuanto a la fijación de los hechos. (Zavaleta, 2002).

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente. (Solís, 2010).

Los medios impugnatorios son actos procesales que se caracterizan por ser formales y motivados. Representan manifestaciones de voluntad realizadas por las partes (y aun por los terceros legitimados) dirigidas a denunciar situaciones irregulares o vicios o errores que afectan a uno o más actos procesales, y a solicitar que el órgano jurisdiccional revisor proceda a su revocación o anulación, eliminándose de esta manera los agravios inferidos al impugnante derivados de los actos del proceso cuestionados por él. (Taramona, 1998).

Los medios de impugnación se pueden definir como los actos de contradecir, combatir o refutar alguna acción judicial. Son importantes porque siempre que hay un conflicto, el juez entra a decidir, decide sobre el desacuerdo de las partes haciendo primar unas pretensiones sobre las otras. (Azula, 2008).

2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Rioja (2004) sostiene que los medios impugnatorios comprenden a los remedios y los recursos. Los remedios atacan a actos jurídicos procesales no contenidos en resoluciones; ante una deficiencia del emplazamiento de la demanda porque no se ha recaudado todas las copias, el demandado puede devolver la cédula, advirtiendo esta deficiencia, a fin que sea notificado debidamente. Los recursos, en cambio, atacan exclusivamente a las resoluciones.

Hinostroza (2001) primero explica, que los actos jurídicos procesales son todas aquellas manifestaciones de voluntad que inician, prosiguen o extinguen un proceso de acuerdo a las formalidades establecidas en la Ley adjetiva, uno de ellos está representado por la impugnación.

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos. (Gómez, 2008).

La posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, artículo 139° inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cualquier error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social. (Chaname, 2009).

Por su parte Carrión (2001) señala, que los medios impugnatorios constituyen mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados peticionar a un Juez, que su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado.

2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

Señalamos los más resaltantes:

A. El recurso de apelación

Castro (2007) indica que el recurso de apelación es un recurso ordinario, vertical o de alzada, concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del juez.

Concebido exclusivamente para solicitar el reexamen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del Juez, importa la existencia de un razonamiento lógico-jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado. Se interpone en plazo previsto para cada vía procedimental. (Córdova, 2011).

Ticona (1998) indica que el recurso de apelación es aquel medio impugnatorio que procede frente a autos y sentencias, el mismo, que dependiendo del tipo de resolución sobre la cual recae el medio impugnatorio puede tener efecto suspensivo o no, suspendiendo la ejecución de dicha resolución hasta el pronunciamiento del Superior en grado.

Romero (1998) la define como un recurso impugnatorio por el cual el litigante que se considera agraviado, por la sentencia del Juez, busca que la misma sea revisada por un juez o tribunal superior para que la revoque. En otros términos, mediante la apelación, el proceso decidido por el juez inferior es llevado a un tribunal superior para que revoque o reforme una resolución que se estima errónea en la aplicación del derecho o en la aplicación de los hechos.

Águila (2010) afirma que el recurso de apelación es un recurso ordinario, vertical o de alzada (es resuelto por el superior en grado), concebido exclusivamente para solicitar el examen de autos o sentencias, es decir resoluciones que contengan una decisión del juez, importa la existencia de un razonamiento lógico jurídico del hecho o de la norma aplicable a un hecho determinado.

B. El recurso de casación

Cubillo (2005) indica que el recurso de casación, no para cautelar simplemente intereses particulares y específicos de las partes, sino principalmente para velar por la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la integridad del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia nacional vinculante, cumpliendo así una función protectora del interés público.

Es aquel medio impugnatorio vertical y extraordinario procedente en supuestos determinados por la ley. Es de carácter extraordinario, porque se estima que los intereses de las partes están suficientemente garantidos en las instancias inferiores por las leyes procesales. (Torres, 2008).

Gómez (2008) sostiene que el recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia.

Sirve entonces el recurso de casación, no para cautelar simplemente intereses particulares y específicos de las partes, sino principalmente para velar por la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la integridad del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia nacional vinculante, cumpliendo así una función protectora del interés público. (Monroy, 1997).

2.2.1.13.4. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio

En el expediente bajo estudio se interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por la parte demandada, cuestionando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, ya que no se ha realizado una motivación suficiente, solicitando al Superior que sea revocada y se declare infundada la demanda. (Expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01).

2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en sentencia

El expediente judicial bajo estudio tuvo como pretensión el pago de los beneficios sociales, que comprende las gratificaciones, vacaciones y otros. (Expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01).

2.2.2.2. Beneficios Sociales

2.2.2.2.1. Definición

El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción. (Neves, 1997).

Existe un antecedente legislativo que ya no está vigente, pero que sin duda ilustra sobre el contenido del concepto beneficio social, pues éste continúa usándose desde prácticamente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N° 4916. (Gómez, 1996).

Todas las demás normas que las leyes vigentes estipulan a favor de trabajadores, tienen la calidad de “derechos o beneficios”, a los que debe agregarse el calificativo de “sociales”, que obviamente tienen una naturaleza distinta a la “remuneración”, que se abona al trabajador como contraprestación de su labor. (Rendón, 1988).

2.2.2.3. Beneficios laborales reclamados

En el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, cuyas sentencias son materia de análisis, viene reclamando el pago de un determinado número de beneficios sociales (CTS, gratificaciones y vacaciones trucas), cabe indicar que señalaré todos los beneficios sociales que comprende nuestra legislación:

2.2.2.3.1. Gratificaciones

Son los montos de dinero que el empleador concede en forma excepcional o habitualmente a sus trabajadores, en razón de los servicios que le prestan.

Elías (1999) en Lima; las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año. No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede

considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios.

En este sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Las gratificaciones pueden originarse en un mandato legal, en un convenio colectivo, en el contrato de trabajo o en un acto de liberalidad del empleador. (Dolorier, 2008).

Sin embargo, la percepción de las gratificaciones previstas en la ley, es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que con igual o diferente denominación perciba el trabajador en cumplimiento de disposiciones legales, especiales, convenios colectivos o costumbre en cuyo caso deberá otorgarse el que sea más favorable.

2.2.2.3.1.1. Tipos de gratificaciones

a) Gratificaciones extraordinarias: Son aquellas que se otorgan de manera excepcional y, por lo tanto no tienen carácter obligatorio.

b) Gratificaciones ordinarias: Son de otorgamiento obligatorio y tienen por origen una norma legal; un convenio colectivo o en un contrato de trabajo. Cuando originalmente las gratificaciones son extraordinarias adquieren el carácter de ordinarias por su otorgamiento durante dos años consecutivos.

La Ley N° 27735, establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador, es decir: contratos de trabajo a plazo indeterminado, los contratos de trabajo sujetos a modalidad y de tiempo parcial.

También tienen derecho los socios trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé,

siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

2.2.2.3.1.2. Requisitos para percibir Gratificación

Es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, y aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente.

Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

2.2.2.3.1.3. Gratificación Trunca

Para Elías (1999) en Lima, la gratificación trunca es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, siempre que hubiera laborado como mínimo un mes íntegro de servicios en el semestre correspondiente. El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese.

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

El monto de la gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

2.2.2.3.2. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.3.2.1. Definición

Para Rodríguez, (2000) la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Por otro lado, Castañeda (1998) sostiene que la Compensación por Tiempo de Servicios es el depósito que por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese.

2.2.2.3.2.2. Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios

a. Remuneración dineraria: Se considera remuneración computable, las siguientes:

- i) La remuneración básica. ii) Las remuneraciones regulares, percibida habitualmente, que tengan el carácter de libre disposición, cualquiera que sea la denominación que se le otorgue, así por ej.: la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicio. iii) La alimentación, cuando es otorgado en dinero. (Zegada, 1995).

b. Remuneración en especie: La remuneración en especie, es aquella que percibe el trabajador como contra-prestación por los servicios. A la alimentación principal.- para efecto de la CTS, se considera alimentación principal, al desayuno, el almuerzo, o refrigerio y cena o comida, ya sea que se otorgue de manera directa por el empleador, por un concesionario o cualquier otra forma, como los vales. (Montalvo, 2000).

c. Remuneración complementaria o imprecisa: Esta remuneración puede ser fija o variable, sin embargo para efectos de que sea considerados como remuneración computable, es requisito que se haya percibido cuando menos tres (3) meses, consecutivos o no, dentro de un periodo de seis (6) meses, lo que comúnmente se denomina 3 de 6. (Cruz, 1999).

d. Remuneración base para efectuar el cálculo de la CTS: A efecto de realizar los cálculos de la CTS, se considera la remuneración que se percibe en los meses de abril y octubre; sin embargo, si se percibe una remuneración fija mensual, se considerara como base el sueldo; si percibe fijo, pero diario, será sobre la base de los 30 jornales diarios. (Etala, 2000).

e. Oportunidad del depósito semestral: El empleador deberá realizar, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre, los depósitos semestrales o tanto dozavos o treintavos, como meses y días haya trabajado en el semestre anterior; dicho depósito se hará sobre la base de la remuneración computable que el trabajador haya percibido en el mes de abril u octubre, según sea el semestre a depositar. (Fernández, 1990).

2.2.2.3.3. Vacaciones

Las vacaciones según refiere Castillo (1999), son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción.

Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional.

La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho al descanso anual y remunerado y su disfrute y su compensación se regulan por ley o convenio.

Asimismo los convenios internacionales (Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo), establecen que toda persona tiene derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada. Este derecho se encuentra regulado por el D. Leg. N° 713 (08.11.91) y su Reglamento D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

Ahora bien, si el trabajador no disfrutara del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirá lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado;
- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del

descanso.

Si el trabajador cesara después de cumplido el año de servicios, sin haber disfrutado del descanso, tendrá derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. Las vacaciones truncas serán compensadas a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente (artículos 22 y 23, D.Leg. 713).

2.2.2.3.4. Horas Extras

Se denomina jornada extraordinaria a aquélla que excede de la jornada máxima, legal, convencional u ordinaria. En el mismo sentido se utilizan las frases horas extras o sobre tiempo para aludir al mismo concepto. Se trata del trabajo que se ejecuta fuera de la jornada ordinaria o normal, es decir, aquella que se realiza después de haber laborado efectivamente durante toda la jornada. Jornada de trabajo extraordinaria, entonces será aquélla que el trabajador cumple a continuación del trabajo ordinario o habitual y por la cual percibe una sobretasa fijada por la ley, el convenio, la costumbre o acto unilateral del empleador.

Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada normal, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan no la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador, así conceptualiza Montoya (1990) a las horas extras, siendo que el calificativo “extraordinarias”, alude al carácter excepcional que la realización de estas horas debe tener.

En conclusión, jornada extraordinaria de trabajo será aquella que excede a la jornada ordinaria, legal, máxima o convencional, se remunera con una sobretasa y puede prestarse “antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida” en forma voluntaria.

2.2.2.3.5. Pago por Domingos y Feriados

El descanso semanal, como es de suponer, debe ser remunerado. El trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente porque ello no solamente lo beneficia a él sino también a la propia empresa al permitirle que pueda utilizar la fuerza de trabajo en mejores condiciones y se eleve la producción y la productividad.

El derecho que adquiere el trabajador por efectos del contrato de trabajo a percibir la remuneración por el descanso semanal es irrenunciable, y constituye una obligación

que forma parte del contenido de la relación para el empleador. (Ferro, 1992).

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados” (artículo 4° de la ley). Se estatuye así el derecho del trabajador a descansar un día a la semana sin la pérdida de sus remuneraciones, cuya obligación asume el empleador. (Montenegro, 2010).

El monto es el equivalente al de una jornada ordinaria, entendida ésta como aquella que el trabajador percibe semanal, quincenal o mensualmente, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación. Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas no ingresan a la base de cálculo, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual según corresponda a la forma de pago (artículo 4° del reglamento).

Para los efectos del pago por el descanso semanal se tendrá en cuenta sólo los días efectivamente laborados, de modo que si se produjeron inasistencias la remuneración por el día de descanso será proporcional a los días laborados. En todo caso, la base de cálculo para el pago del descanso semanal obligatorio varía según la forma de pago de la remuneración al trabajador.

En cuanto a la remuneración por el día feriado, se aplica el mismo criterio del descanso semanal obligatorio, según es de verse del artículo 8° de la ley: “Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4° de la presente ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna”. (Tello, 1990).

Se define así la obligación del empleador de remunerar el día festivo y el derecho del trabajador a percibir dicha remuneración sin la obligación de prestar servicios. Las reglas contenidas en el artículo 4° de la ley y en el reglamento para el pago de la remuneración por descanso semanal obligatorio son aplicables a la remuneración por día feriado, por lo que nos remitimos a los comentarios ahí expresados.

Si se trabaja en el día feriado no laborable y no se toma el descanso en otro día de la semana (descanso sustitutorio), la retribución por el día laborado se pagará con una sobretasa del 100%. (Ferro, 1992).

Cuando el turno de trabajo se ha iniciado en día laborable y concluya en el feriado no laborable no se considera que se haya laborado en feriado, por lo que la remuneración

a percibir será la ordinaria, sin recargo alguno y menos aún con la obligación de descansar otro día de la semana.

2.2.2.3.6. Utilidades

En principio la participación de utilidades consiste en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios a su empleador se les la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador. De esta forma Castillo (1999), refiere que es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: “el estado reconoce el derecho de los trabajadores en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. Tiene como objeto, que los trabajadores accedan a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de la gestión empresarial.

2.2.2.3.7. Asignación Familiar

En el Perú, nuestra legislación laboral ha dispuesto otorgar a aquellos trabajadores con carga familiar un monto dinerario a fin de solventar, de alguna manera, los gastos que le pueda acarrear dicha situación.

Conforme lo previsto en la Ley N° 25129 y el D.S. N° 035-90-TR, se creó el beneficio de la asignación familiar, el cual es de naturaleza y carácter remunerativo, que consiste en el derecho con el que cuentan ciertos trabajadores a percibir el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal, actualmente sustituido por la Remuneración Mínima Vital (RMV), por todo concepto de asignación familiar.

La normativa acotada establece que este beneficio será aplicable a aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva y que tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores; esto último, hasta un máximo de 6 años desde que adquirió la mayoría de edad, vale decir, hasta los 24 años.

2.2.2.4. El Despido en la Legislación Nacional.

2.2.2.4.1. Definición

Según Herrera (2007) menciona que: “Es el acto unilateral del empleador, por el que dispone poner término a la relación laboral. El despido puede ser justo cuando se justifica en hechos imputables al trabajador e injusto cuando no existe tales hechos de justificación”:

Se funda exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador y según Alfredo Montoya Melgar, citado por Blancas (2002) presenta las siguientes características: a) “Es un acto unilateral del empleador: para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante”; b) “Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente”; c) “Es un acto recepticio: en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada”; d) “Es un acto que produce la extinción contractual: en cuanto cesan al futuro los efectos del contrato”.

En el mismo contexto, se ha dicho que el término que más conviene utilizar es el de resolución y no despido, por las siguientes razones: a) Porque la incidencia que produce la resolución sobreviene durante la vida del negocio jurídico; b) Porque el negocio jurídico, en el caso del contrato de trabajo, es fuente de obligaciones recíprocas, y; c) Porque la extinción depende de la voluntad de las partes.

Según refiere Montoya Melgar (2001) respecto al despido manifiesta que el despido tiene las siguientes características:

- a.** Es un acto unilateral: la terminación del contrato de trabajo se origina en la sola voluntad del patrono, sin tener en cuenta la del trabajador, quien por lo general tiene una actitud contraria a la decisión resolutoria.
- b.** Es un acto constitutivo: por cuanto la decisión del empleador tiene el carácter constitutivo dando por concluida la relación laboral, aun cuando exista un exceso patronal, sea porque la causa invocada no es lo suficiente para justificarlo o simplemente porque no existe.
- c.** Es un acto recepticio: el despido solo tendrá efectividad cuando el trabajador afectado toma conocimiento de este, una vez que el trabajador ha sido comunicado de su despido, no es posible su revocación, salvo que empleador y trabajador este de acuerdo.
- d.** Es un acto extintivo: la decisión del empleador extingue a futuro los efectos del contrato de trabajo. Como hemos dicho el despido produce efectos desde que el

trabajador es comunicado de la decisión resolutoria, por tal motivo su aceptación no es necesaria.

En consecuencia y coherentemente con sus planteamientos Alonso Olea lo concibe como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario”.

Finalmente, en nuestro ordenamiento jurídico, el despido está regulado por la LPCL y su reglamento, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR. Los tipos de despido allí regulados son los siguientes: a) por causa justa; b) arbitraria; c) nula; d) indirecta. El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la Ley, mientras que los otros tipos normados son los despidos vedados o prohibidos por afectar derechos constitucionales de los trabajadores.

2.2.2.4.2. Causalidad del Despido.

Arce (1999) señala que, si el contrato de trabajo, es un negocio bilateral, su cumplimiento y ejecución no puede depender de declaraciones o manifestaciones de voluntad unilateral de las partes. Sin embargo, ocurre, que en el despido, sucede exactamente lo contrario, pues aquí se expresa la voluntad de una de las partes, de aquí que se reduzca a la exigencia de una causa que lo justifique, “una circunstancia obstativa a la continuación del contrato que de fundamento jurídico a la voluntad resolutoria del empresario y que no consiste en su mera discreción”.

En ese sentido, el despido se justifica a través de sus causas, porque con la sola excepción de la extinción del contrato durante el periodo de prueba, no existe el despido ad nutum (sin causa). La resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, es condición resolutoria potestativa del empleador, que se tiene en cuenta al momento de resolver el contrato, no tratándose de una circunstancia sobrevenida.

Toyama (2001) señala que: “De producirse cualquiera de las situaciones antes precisadas, el mismo ordenamiento califica el despido como ilegítimo o antijurídico, o para utilizar el lenguaje de nuestra legislación: arbitrario o nulo, declarando la ineficacia o nulidad del despido, privando al acto de sus consecuencias normales, y disponiendo la readmisión del trabajador despedido, o disponiendo el pago de indemnización compensatoria o punitivas a favor del trabajador”.

Las causas según lo establecido por nuestra legislación laboral, podemos reunir las en dos grandes bloques:

a. Un incumplimiento previo del contrato de trabajo por parte del trabajador. Son los

llamados los despidos disciplinarios o despidos individuales, por la existencia de causas justas, tipificadas en la ley y debidamente comprobadas. Pueden ubicarse también las causas justas relacionadas con la capacidad del trabajador.

b. Un hecho o conjunto de hechos independientes de la voluntad de las partes que definitivamente impidan la continuación de la ejecución del contrato. Son los llamados ceses colectivos, por causas objetivas.

2.2.2.4.3. Clases de Despido en la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral.

2.2.2.4.3.1. Despido Nulo

La LPCL señala en su artículo 29º como causales de despido nulo, las siguientes:

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

Además se considera nulo el despido:

- f. Cuando el trabajador sea portador del SIDA.
- g. El Despido basado en la discapacidad del trabajador. El trabajador que se vea afectado por un despido nulo puede solicitar su reposición o en su defecto puede optar por la indemnización, pudiendo elegir sólo una de estas opciones.

2.2.2.4.3.2. Despido Arbitrario

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa.

Para Neves (1997), “El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se

pudo demostrar está en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo”

El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

2.2.2.4.3.3. Despido Indirecto o Actos de Hostilidad

Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc., salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

El artículo 30° inciso a) de la LPCL establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a.** La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.
- b.** La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
- c.** El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquella que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador.
- d.** La inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en

riesgo la vida o la salud del trabajador.

e. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

f. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

g. Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

2.2.2.4.3.4. Despido Justificado o Despido Legal

Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

El artículo 23° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.

c. La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

El artículo 24° de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a. La comisión de falta grave: El concepto de “Falta Grave” se refiere a la conducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del

contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. Para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, su omisión conlleva a que el despido sea declarado improcedente.

b. La condena penal por delito doloso: Se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

c. La inhabilitación del trabajador: la inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

2.2.2.4.4. La Impugnación del Despido

La LPCL establece en su artículo 36° que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

Tenemos el Pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, que determinó el cálculo del período de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728° se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La impugnación del despido está referida a la revisión judicial de la gravedad de los hechos cometidos por el trabajador que motivaron la sanción del empleador, correspondiendo durante el proceso al empleador demostrar la causa del despido.

2.2.2.4.5. La Adecuada Protección contra el Despido Arbitrario

Mediante la “adecuada protección contra el despido arbitrario” la Constitución Política deja abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser

la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

El artículo 34° de la LPCL prevé como regla el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario (despido causado no acreditado judicialmente, incausado, verbal, etc.). La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos.

La indemnización esta prevista en el artículo 38° de la LPCL, siendo equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. Las fracciones se abonan por dozavos y treintavos (se deben observar las pautas de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 97-TR, para la determinación de la remuneración mensual). En tal sentido, el pago de la indemnización en un supuesto de despido arbitrario, es Independiente del pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En conclusión, podemos señalar que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, y de acuerdo al mandato constitucional establecido en el artículo 27° de la Constitución Política, las causas de despido y el procedimiento para la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador están regulados por la LPCL.

2.2.2.4.6. Clases de Despido según el Tribunal Constitucional

Los tipos de despido que pueden generar la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido: el despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento.

2.2.2.4.6.1. Despido Nulo

Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

2.2.2.4.6.2. Despido Incausado

El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o

mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

Al respecto, Blancas (2002), señala que “el despido ad nütum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral”

2.2.2.4.6.3. Despido Fraudulento

El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas".

En diversos pronunciamientos, el TC ha otorgado la calificación de despido fraudulento a aquellos despidos cuya causa imputada por el empleador no ha sido demostrada en juicio, no obstante que en otros fallos ha sido enfático en puntualizar que en la vía de amparo no se realiza una calificación del despido.

En efecto, el TC procede a evaluar si los hechos imputados por los empleadores se subsumen en las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, para que, en caso contrario, estime que ha existido una infracción al principio de tipicidad y, por ende, que el despido califica como fraudulento.

2.2.2.5. El Trabajo

Boza (2003), define al trabajo como la acción del hombre sobre la naturaleza para “dominarla”, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo.

Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza.

Para García (2009) el derecho al trabajo como el ejercicio y la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil.

En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma, en toda actividad laboral queda algo de su ejecutor el hombre a través del el trabajo humano; o sea una huella marca o sello que caracteriza su plasmación.

En algunos casos el trabajo se brinda en forma directa (por ejemplo en la producción de bienes) y en otro caso constituyen un enriquecimiento para lograr una mayor capacidad posterior de servicio (por ejemplo el estudiante).

2.2.2.5.1. Derecho del Trabajo

Según Gómez (1996), (...) “El nacimiento del Derecho del Trabajo es una de las consecuencias de la Revolución Industrial. Una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, se acompaña de un subdesarrollo social. En ese clima, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación es la que impone las condiciones”.

La diferencia con las otras ramas del Derecho, está determinada por la especie de convivencia que trata de regular. Ella está dada por la que se establece con motivo de las relaciones que se producen entre los hombres a raíz de la “prestación” y la “recepción” de trabajo dirigido o en relación de dependencia. (No toda clase de convivencia con motivo de prestación de trabajo cae dentro de esta disciplina. Por ejemplo el calificado de autónomo, así como el que se le brinda a una persona de derecho público, según distintas circunstancias se integran en el Derecho Comercial, el Civil o el Laboral.

Como las demás ramas jurídicas, el Derecho del Trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Está integrado por normas, conductas humanas y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación (normas), sino que también toma en cuenta el “para quién” (convivencia en la comunidad) y el “para que” (encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que tomen cuenta, no

sólo la cantidad, sino también la calidad o género de vida).

2.2.2.5.2. Finalidad del Derecho del Trabajo

Dadas las características propias de la relación laboral, la ley se propone proteger a la parte más débil (el trabajador), con el objeto de equilibrar la relación. Para ello utiliza determinados medios técnicos y principios generales de carácter especial.

Como consecuencia de ellos, en cierta manera, la protección convierte al trabajador en un “menor de edad”; se restringe la posibilidad del ejercicio de la autonomía de su voluntad, que se ve reducida por la existencia de mínimos y máximos inderogables. De esta manera se lo pone a cubierto de la posibilidad de que venga a ser víctima de quiénes gracias a su mayor capacidad de negociación, podrían obtener ventajas.

2.2.2.5.3. Fuentes del Derecho del Trabajo

Tenemos a las siguientes:

a. Materiales: están constituidas por la realidad social en la que se desenvuelve la vida de las comunidades. En referencia del Derecho del Trabajo, es la situación del hombre con derechos que no le confiere la ley, por ser anteriores a ella. Tienen su raíz en la misma naturaleza humana: con indigencias que cubrir, con aspiraciones a la igualdad y participación en el proceso social y económico de producción y distribución de bienes y servicios, en las diversas circunstancias concretas en las que se desenvuelve la vida de las distintas comunidades (con sus diversas características morales, sociales, económicas: injusticias, sindicatos, desarrollo tecnológico, etc.) No puede conocerse el derecho vigente real si se prescinde de esa realidad social a la que aquel trata de regir.

b. Formales: están constituidas por los distintos canales a través de los cuales se concreta la expresión normativa positiva. La principal fuente formal es la Constitución de la Nación Argentina (art.14bis). Otras son: Tratados internacionales, Leyes nacionales y provinciales, Convenios colectivos, Laudos arbitrales, usos y costumbres, etc.

2.2.2.6. Los Principios del Derecho del Trabajo

2.2.2.6.1. Definición

Varios conceptos se han dado sobre principios, pero sin duda merece resaltarse

algunos, como son: Plá Rodríguez (1978) señala que: “Los principios suelen ser conceptuados como las pautas generales, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones, sirviendo en diversas fases de la vida normativa, en particular, en su proceso de conformación- inspirando sus contenidos-, interpretación y aplicación – integrando lagunas”.

Vásquez (1986) sostiene que: “Constituyen directivas que inspiran el sentido de las normas laborales, de acuerdo a criterios distintos a los que se dan en otras ramas del derecho. Aquellas operan a modo de líneas fundamentales e informadoras que inspiran en forma directa soluciones que sirven, ya no solo para la sanción sino también para la interpretación de la norma y para la resolución de los casos”.

García (2006) los define como: “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”.

2.2.2.6.2. Importancia

Atendiendo a que las normas por sí solas son frías y no cobran vida, sino a través de su operatividad, por medio de un juego sistemático las unas con las otras, todas ellas tratándose de articularse entre sí y de la mejor manera posible para alcanzar una finalidad, cual es proteger la dignidad del trabajador, es que cobran importancia los principios como cauces que guían el sentido interpretativo de las normas jurídicas, sin los cuales, quizá las normas no podrían operar de buena manera y se pondría en peligro su aspecto valorativo.

No se desconoce que, la inversión privada y hasta el mismo Estado actuando como empleador, procuren ahorrarse costos y condiciones en sacrificio de los derechos de trabajadores, para lo cual la jurisprudencia tiene una ardua labor al tener que fijar criterios, recurriendo precisamente a los principios laborales para evitar interpretaciones literales o sesgadas que causan perjuicio a derechos laborales. De allí su importancia, pues sin ellos, no tendríamos un sendero ni brújula, con lo cual sería imposible que la administrar justicia arribe a buen puerto, por decirlo de alguna manera.

2.2.2.6.3. Principales Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo

En doctrina se mencionan otros principios, como por ejemplo, el principio de continuidad, el principio de salariedad; entre otros, pero por cuestión de síntesis nos centraremos en algunos también relevantemente importantes. Así, tenemos:

a. El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El numeral 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, señala que en la relación laboral se respeta el principio de del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, pero no menciona a aquellos que proviene de la convención colectiva o de acuerdos privados. Sin embargo, en todo momento se debe tener en cuenta si la renuncia se da sobre derechos provenientes de normas dispositivas o imperativas, porque de ello depende la operatividad de este principio.

En el derecho del trabajo encontramos una serie de derechos nacidos y protegidos por normas imperativas, como son: la jornada diaria máxima de ocho horas, el descanso semanal obligatorio, las vacaciones anuales, las gratificaciones; entre otros, sobre los cuales el trabajador no podría renunciar o despojarse de los mismos, en buena cuenta no puede disponer a su libre albedrío, precisamente por la imperatividad de la norma que a decir del profesor Arévalo: “es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral”; y aunque, físicamente podría hacerlo, sin embargo dicho acto jurídico carecería de validez, a pesar de haberse dado con plena voluntad del renunciante y, es que en este caso no se califica la afectación a la voluntad, pues se entiende, como bien afirma el profesor Toyama (2001) que: “Obviamente, la voluntad del trabajador debe haberse originado válidamente”, caso contrario entraríamos a discutir una cuestión de nulidad o anulabilidad del acto jurídico, que no es el caso.

De otro lado, existen derechos nacidos de normas dispositivas; vale decir que nos encontramos ante derechos disponibles, debiendo constar tal manifestación de voluntad de forma expresa e indubitable para ser oponible, caso contrario el empleador asumiría el riesgo de la operatividad de este principio. Es el caso por ejemplo que un empleador negocia con el sindicato cubrirle los gastos de cursos de capacitación para los dirigentes sindicales en materia de derechos sindicales y que luego en otra negociación se acuerde dejarlos sin efecto o el caso que se negocie aceptando el pago del 40% de sobre tasa por hora extra diurna y luego en otra negociación se reduzca a 37%; todo ello es posible porque la negociación no implica afectación de derechos indisponibles, o si se quiere decir, de derechos mínimos por llamarlos de alguna manera.

Finalmente podemos decir que aun cuando estamos ante derechos disponibles este principio podría operar dependiendo de las circunstancias.

b. El principio de Igualdad

Según el Tribunal Constitucional el “principio de igualdad”, ha sostenido con meridiana claridad que el derecho a la igualdad “no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar "igual a los que son iguales" y "desigual a los que son desiguales", partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades.

c. El Principio de Primacía de la Realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, "la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo."

d. El Principio de No Discriminación

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

e. El Principio de Buena Fe

En su concepción objetiva, el principio de la buena fe "conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se "impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

f. El Principio Protector

Como se conoce este principio tiene como fundamento proteger a la parte más débil de la relación laboral; cual es el trabajador, aunque esto tiene sus matices, pues en mi opinión, hoy en día el trabajador en muchas ocasiones no es débil y hasta a veces resulta ser más fuerte que el propio empleador, logrando doblegarlo y condicionar la

producción o prestación del servicio a una previa negociación, sin poder, hacer nada al respecto, a pesar de tener los instrumentos jurídicos para aplicarlos, no obstante ello, son los consumidores finales o público en general quienes sufren los efectos; un claro ejemplo, son las constantes huelgas del personal judicial, a quienes siempre se les permite recuperar las horas laborando una hora diaria más para evitar los descuentos. Retomando el tema, concordamos con el profesor Boza, quien considera que: “el artículo 23° de la Constitución recoge este principio cuando señala que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”. O sea, que el Estado está obligado a vigilar celosamente los actos en los que interviene el trabajador, en clara distinción con lo que sucede en el ámbito del derecho civil, en donde las partes contratantes actúan a libre albedrío, sin embargo en materia laboral la cautela surge a consecuencia de la desventaja económica o social, entre otras del trabajador frente a su empleador, justificando su intervención en la necesidad de equilibrar dicha relación. El profesor García (2008) refiere lo siguiente: “Este principio fue recogido inicialmente por la Constitución de 1979. Debe advertirse que esa carta se expresaban tres posibles manifestaciones, a saber: Aplicación del in dubio pro operario, (...) de la norma más favorable (...) de la condición más beneficiosa. En cambio, la actual redacción de la carta actual se limita al primero de los actos referidos (interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma)”, así lo dice el artículo 26° numeral 3 de la actual Constitución Política.

g. Principio de la norma más Favorable al trabajador

Esta regla difiere del in dubio pro operario, porque mientras éste trata de una duda sobre la interpretación de una misma norma, la norma más favorable trata más bien de su aplicación en el caso que exista más de una norma incompatible entre sí aplicables a un mismo hecho.

La doctrina señala que: “en el caso de haber más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas”.

Similar criterio adopta Martínez (1998), quien sostiene: “En este, el valor de una norma viene determinado solo por su rango formal y su escala respectiva. En cambio, en el Derecho del trabajo desaparece dicho axioma, para aplicarla norma más favorable, sin que necesariamente esta sea la que tenga el rango formal más alto

precisamente, sino la que contenga mayores beneficios para los trabajadores.

Desde luego que debe agregarse siempre que resulte, además compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad, o no contradiga una disposición de orden público general, contenida en una norma que responda a una fuente de grado superior, generalmente sancionada en intereses de la comunidad”.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Acción. La acción es el poder jurídico que tiene un sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión. (Zavaleta, 2002).

Beneficios Sociales. Son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal. (Toyama, 2009).

Calidad. Es el estado, naturaleza, edad y otros datos personales o condiciones que se exigen para determinados puestos, funciones y dignidades. (Ossorio, 2003).

Criterio razonado. Es la formación libre del convencimiento, mediante la crítica personal razonada y lógica del juez. Tanto desde el punto de vista jurídico como del lógico, libre apreciación y libre convicción son ideas análogas, que expresan la libertad del juez para adoptar la conclusión que le parezca deducible del elemento probatorio”. (Devis, 1984).

Corte Superior de Justicia. Es el Órgano Jurisdiccional conformado por otros órganos jurisdiccionales con competencia en un determinado ámbito territorial. (Ossorio, 2003).

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala. (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado. (Poder Judicial, 2013).

Derecho del Trabajo. Es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas

de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente. (Alonso G., 1981).

Despido. Es una sanción (privada, contractual) consistente en la disolución de la relación laboral. (Alonso O, 1996).

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

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Cabanellas, 1998).

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito. (Cabanellas, 1998).

Expediente. Es el aspecto material del proceso. Está constituido por los folios que contiene el proceso en los cuales se encuentran los actos procesales que realizan las partes, el Juez y terceros. (Idrogo, 2002).

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

Fallo. Es la decisión expresa, positiva y precisa, de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio, calificadas según correspondiere por ley, que declara el derecho de los litigantes y condena o absuelve de la demanda y reconvención, en su caso en todo o en parte. (Ruiz, 1936).

Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo. (Diccionario de la lengua española, 2001).

Rango. Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados. (Diccionario de la lengua española. 2001).

Sana crítica. Calificativo a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas. (Poder Judicial, 2013).

Sentencia. Es aquella resolución que se pronuncia sobre la litis del proceso poniendo fin a la instancia. Parte última de proceso judicial, por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia. (Poder Judicial, 2013).

Sentencia de calidad de rango muy alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, **intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse** al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación,** al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana. Calificación asignada a la sentencia analizada **con propiedades intermedias,** cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, **sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse,** del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio. (Muñoz, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se inicia con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura, que a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

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

No experimental: porque no habrá manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia no habrá participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidenciará el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos pertenecerán a un fenómeno que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, quedó plasmado en registros o documentos, que viene a ser las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será de un mismo texto.

3.3. Objeto de estudio y variable en estudio

Objeto de estudio: estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales existentes en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Segundo Juzgado Laboral de Descarga de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura.

Variable: la variable en estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

3.4. Fuente de recolección de datos.

Será, el expediente judicial el N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Segundo Juzgado Laboral de Descarga de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura, seleccionado, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.

Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro basado en la

observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.

También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.

Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia como Anexo 2.

3.6. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). El investigador asume estos principios, desde el inicio, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se suscribirá una Declaración de Compromiso Ético, que se evidenciará como Anexo 3.

3.7. Rigor científico.

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha

insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se precisa, que la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH Católica – Sede central: Chimbote - Perú).

	<p>BENEFICIOS SOCIALES, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Dr. L.A.L.S, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p>	<p><i>plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
Postura de las partes	<p>I. ANTECEDENTES.</p> <p>1. Mediante escrito de folios 109 a 112, la recurrente interpone demanda de beneficios sociales, con el fin de que la emplazada cumpla con el pago de S/. 24,990.04 nuevos soles, más el pago de los intereses, costas y costos del proceso, por los beneficios sociales siguientes: Vacaciones no gozadas, y pago de horas extras.</p> <p>2. Por resolución N° 01 de folios 113, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral y se corre traslado a la parte demandada para que la absuelva. Situación que ocurre conforme es de verse de folios 144 a 147, siendo que por Resolución N° 02 de folios 148, se tiene por contestada la demanda, citándose a las partes a la audiencia única, la misma que se lleva a cabo según consta del acta de folios 157 a 159; actuados los medios probatorios</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X						10

dispuestos, y formulados los alegatos, es el estado del proceso el de emitir sentencia.

II. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

1. Señala que ha laborado para la demandada en calidad de empleada desde el 06-08-2007 hasta el 31-12-2012, cesando por causa de renuncia, y percibiendo una remuneración última de S/. 2142.00 mensuales. Agrega que con motivo de su renuncia al trabajo presentada y de la revisión de los montos que se han cancelado por parte de la demandada, ha constatado que se ha incumplido con cancelar la contraprestación económica o remuneración que le correspondía por las horas extras que ha laborado durante la relación laboral y que han sido más de 7 horas extras semanales, lo cual conlleva a demandar este beneficio con las sobretasas que corresponde.

2. Refiere que la demandada que durante toda su relación laboral no solo ha incumplido con cancelar su derecho vacacional, sino que no a cumplido también con otorgar su descanso físico vacacional, razón por lo que demanda este extremo en su pago doble, simple o trunco según corresponda.

III. FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

<p>1. El representante de la emplazada a folios 144 a 147, se apersona, y contesta la demanda precisando los siguientes hechos; que con fecha 16/11/2012 la demandante hace entrega de cargo con informe N° 037-2012-GOB REG. PIURA-DREP-SUBCAFAE-ADM, con fecha 15-12-2012 la demandante presenta su renuncia irrevocable; agrega que con fecha 17-12-2012, el asesor del SUB CAFAE emite opinión sobre la carta de renuncia realizada por la demandante, que mediante informe N° 020-2012-SUB CAFAE-ASESORIA LEGAL de fecha 05-02-2013, refiere que por orden de la administración se reunió con la ex funcionaria a fin de entregarle la documentación relacionada con su terminación laboral, la misma que discrepó no aceptando, con fecha 23-02-2013 el vigilante del SUB CAFAE DREP, informa sobre el control de asistencia de la demandante en la que refiere que la misma registraba su asistencia a su conveniencia. Con fecha 25-02-2013 se procedió a realizar los pagos correspondientes a la demandante por beneficios sociales ante la renuncia voluntaria ante el banco de la nación. Con fecha 25-02-2012 en la comisaría de Piura se presenta la denuncia de los libros de asistencia de personal.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2. Refiere que la indemnización por falta de descanso vacacional no le alcanza a la accionante conforme a lo prescrito en el artículo 24 y inc.c) del Artículo 23 del TUO D Leg. 713, en tanto que debe meritarse que era administradora, es decir un cargo gerencial. Agrega que tampoco le corresponde el pago de horas extras por tratarse de un personal de dirección que ejerce representación general del empleador, configurándose el supuesto del artículo 43° DS-003-97-TR.</p> <p>IV. <u>AUDIENCIA ÚNICA:</u></p> <p>La audiencia se lleva a cabo por segunda vez, con la presencia de ambas partes, conforme acta de folios 157 a 159; se declara saneado el proceso, por frustrada la conciliación por incomparecencia de la parte demandada; y se fijan como puntos controvertidos:</p> <p>1. Determinar si corresponde ordenar que la demandada en su condición de ex empleador de la demandante, le pague los beneficios sociales que reclama y que comprenden los conceptos de horas extras, vacaciones dobles, simples y trucas del periodo de 06-08-2007 al 31-12-2012 y el monto que ascendieran las mismas, más intereses legales costas y costos del proceso.</p> <p>V. <u>ADMISIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA.</u></p> <p>5.1. Del demandante.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>1. Los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a folios 02 a 106.</p> <p>2. Documentales de folios 161 a 550.</p> <p>3. Informe de panillas de folios 566 a 635.</p> <p>5.2. De la demandada.</p> <p>1. Medios probatorios obrantes de folios 120 a 142.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, se encontró.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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

Motivación de los hechos	<p>VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</p> <p>1. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.</p> <p>2. En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.</p> <p>3. Para determinar la existencia del vínculo laboral entre la demandante y la emplazada, el juzgador tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme al <u>principio de comunidad de prueba</u>, apreciando su criterio libre y razonable, sin embargo en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión, <u>conforme al principio de valoración de la prueba</u>. En tal sentido se</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>						20
--------------------------	---	--	--	--	--	--	--	----

Motivación del derecho	<p>permite colegir que en el caso sub judice la accionante acredita el vínculo laboral con la emplazada en mérito a las documentales de folios 2 a 106, los cuales constituyen medios probatorios suficientes para acreditar la relación laboral con la emplazada, siendo que también se verifica con el informe revisor de planillas de folios 566; por lo que, acreditado el vínculo laboral y el record laboral entre las partes la accionante ha dado cumplimiento a la exigencia que plantea el artículo 27 inciso 1) de la Ley Procesal Del Trabajo, Ley 26636, esto es <u>la existencia de la relación laboral entre las partes</u>, correspondiendo a la demandada probar que ha dado cumplimiento a las exigencias que plantea <u>el artículo 27 inciso 2) de la acotada norma adjetiva laboral.</u></p> <p>4. Acreditado el vínculo laboral corresponde que la emplazada haya registrado a la accionante en sus libros de planillas conforme al Decreto Supremo N° 001-98-TR, que en su artículo tercero señala <i>que los empleadores están en la obligación de registrar a sus trabajadores dentro de las 72 horas de haber ingresado a laborar</i>; por tanto, la emplazada ha cumplido con la exigencia señalada de conformidad con el Decreto Supremo antes indicado, tal como se desprende del informe revisorio de planillas de folios 566 a 635, el mismo que no ha sido materia de observación, teniendo plena eficacia probatoria; por lo que, corresponde a este órgano</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X		
------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--

<p>jurisdiccional determinar si le asisten los derechos que reclama el demandante.</p> <p>5. Cabe precisar que en la actualidad, en el sector público coexisten tres regímenes laborales; el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), el Régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276) y el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (Decreto Legislativo 1057), siendo que el caso de autos a la accionante le corresponde la aplicación del régimen común tal como se desprende de los contratos de folios 6 a 9. ahoar bien cabe señalar que por horas extras se entiende al trabajo extraordinario realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal. Este trabajo en sobretiempo involucra necesariamente una prestación efectiva de labores. Es necesario precisar, como primera regla general, su carácter voluntario para ambas partes, tanto en su otorgamiento como en su prestación; ya que solo por excepción, puede ser obligatorio, en la medida que medie un hecho fortuito o fuerza mayor, con incidencia en la seguridad de las personas, el patrimonio del empleador, o la subsistencia de las actividades de la empresa. Por ende, las horas extras, o trabajo en sobretiempo, vienen a constituir una prolongación de la jornada de trabajo, que reiteramos, debe ser de carácter voluntario y proporcionalmente</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remunerado por su carácter extraordinario, es decir, con un valor adicional al costo normal de la jornada habitual.</p> <p>6. Respecto a su regulación normativa internacional, el Convenio N° 001 de la OIT, establece en su artículo 6° inciso 2), que es obligatorio para los Estados parte el dictado de reglamentos con la participación y consulta previa a las organizaciones interesadas, tanto de empleadores y de trabajadores, a fin de regular los supuestos que constituyen excepciones a la jornada máxima de trabajo, precisando de manera expresa que tales reglamentos “deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal”.</p> <p>7. En lo que respecta al régimen laboral de la actividad privada, el T.U.O. del Decreto Legislativo 854° Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece en su artículo 9° que este trabajo es voluntario en su otorgamiento como en su prestación. Sólo es exigible ante la existencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva; asimismo, señala que su imposición es considerada como Infracción de tercer grado, conforme a la Ley de Inspección del Trabajo y</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Defensa del Trabajador, regulado por el Decreto Legislativo 910, y establece que la conformidad del empleador, puede ser expresa o tácita. Por su parte, en su artículo 10° regula el pago de la sobretasa por el trabajo en sobretiempo, señalando que para las dos primeras horas no puede ser inferior al veinticinco por ciento (25%) sobre la base de la remuneración percibida, y el treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. Asimismo, conforme a lo señalado en el artículo 10 inciso c) del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, (Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo), existe un grupo de trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada máxima de trabajo, estos son aquellos trabajadores que son considerados de dirección, de confianza, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia.</p> <p>8. En ese sentido, podemos encontrar que tanto en el régimen laboral privado, en el régimen laboral de la carrera pública, existe restricción, respecto a los beneficiarios del trabajo en sobretiempo, propiamente a los trabajadores que se desempeñan como funcionarios. Ahora bien la parte emplazada ha alegado que la accionante no le corresponden los beneficios que solicita en tanto que ha desempeñado el cargo de administrador el mismo que es dirección, sin embargo es de señalar que de acuerdo al Manual de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Organización y funciones de la emplazada en folios 172, se tiene que el cargo de administrador, no forma parte de la estructura de dirección, sino que forma parte del apoyo administrativo, siendo que es el presidente del directorio quien ejerce las funciones de dirección, representación y el resultado de la gestión de la emplazada depende de las decisiones que tome el presidente y del directorio que este preside y no de la accionante, por lo tanto no siendo un trabajador de dirección la accionante, corresponde verificar si le asiste los beneficios solicitados en atención a lo prescrito en el artículo 23° de la Constitución Política, donde se establece que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” siendo además que es derecho de todo trabajador a percibir una remuneración justa y equitativa por el trabajo prestado, ello también de conformidad a las normas citadas en la considerativa anterior.</p> <p>9. Acorde con los puntos controvertidos sobre la procedencia o no del pago de los beneficios sociales demandados, resulta necesario verificar, en primer orden, si corresponde el reconocimiento de reintegros de las <u>horas extras</u>, pues de ser amparables pueden incidir en la liquidación de los beneficios sociales a liquidar; siendo así, en el caso de autos, tal como se verifica del Informe revisor de planillas de folios 566 a 635 la accionante ha laborado horas extras, por lo que, se debe determinar a cuanto ascienden éstas; y el monto.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

HORAS EXTRAS																		
F=REM/30d=REM DÍA/8horas=VALOR HORA=																		
MES	Hora s	V.H+25 %	Mont. a Pag	horas	V. H+ 35 %	Mont. a Pag												
01/08/2007	0	0	0	0														
01/19/2007	40	7.12	284.8	0														
01/10/2007	44	7.12	313.28	0														
01/11/2007	42	7.12	299.04	0														
01/12/2007	40	7.12	284.8	0														
				2	7.6													
01/01/2008	44	7.12	313.28	2	9	169.18												
				2	8.9													
01/02/2008	44	8.31	365.64	2	7	197.34												
				2	8.9													
01/03/2008	42	8.31	349.02	1	7	188.37												
				2	83.	1847.3												
01/04/2008	44	8.31	365.64	2	97	4												
				2	9.0													
01/05/2008	42	8.35	350.7	1	1	189.21												
				2	9.0													
01/06/2008	42	8.35	350.7	1	1	189.21												
				2	9.0													
01/07/2008	42	8.35	350.7	1	1	189.21												
				2	9.0													
01/08/2008	42	8.35	350.7	1	1	189.21												
					9.0													
01/09/2008	27	8.35	225.45	5	1	45.05												
01/10/2008	22	8.35	183.7	0		0												
01/11/2008	20	8.35	167	0		0												
01/12/2008	31	8.35	258.85	0		0												
01/01/2009	20	8.35	167	0														
01/02/2009	20	8.35	167	0														

01/03/2009	44	8.35	367.4	0															
01/04/2009	36	8.35	300.6	0															
01/05/2009	18	8.35	150.3	0															
01/06/2009	41	8.35	342.35	0															
01/07/2009	42	8.35	350.7	0															
01/08/2009	42	8.35	350.7	0															
				1	9.0														
01/09/2009	44	8.35	367.4	3	1	117.13													
				2	9.0														
01/10/2009	44	8.35	367.4	2	1	198.22													
				2	9.0														
01/11/2009	42	8.35	350.7	1	1	189.21													
				2	9.0														
01/12/2009	42	8.35	350.7	1	1	189.21													
				2	9.0														
01/01/2010	40	8.35	334	0	1	180.2													
				2	9.0														
01/02/2010	40	8.36	334.4	0	3	180.6													
				2	9.0														
01/03/2010	42	8.36	351.12	1	3	189.63													
				2	9.0														
01/04/2010	40	8.36	334.4	0	3	180.6													
				2															
01/05/2010	42	9.55	401.1	1	10.31	216.51													
				2															
01/06/2010	44	9.55	420.2	2	10.31	226.82													
				2															
01/07/2010	42	9.55	401.1	1	10.31	216.51													
				2															
01/08/2010	42	9.55	401.1	1	10.31	216.51													
				2															
01/09/2010	44	9.55	420.2	2	10.31	226.82													
				2															
01/10/2010	42	9.55	401.1	1	10.31	216.51													
				2															
01/11/2010	42	9.55	401.1	1	10.31	216.51													

					2															
	01/12/2010	42	11.16	468.72	1	12.05	253.05													
					2															
	01/01/2011	42	11.1	466.2	1	11.98	251.58													
					2															
	01/02/2011	40	12.06	482.4	0	13.02	260.4													
					2															
	01/03/2011	46	12.06	554.76	3	13.02	299.46													
					2															
	01/04/2011	42	12.06	506.52	1	13.02	273.42													
					2															
	01/05/2011	42	12.06	506.52	1	13.02	273.42													
					2															
	01/06/2011	44	12.06	530.64	2	13.02	286.44													
					1															
	01/07/2011	38	11.16	424.08	9	12.05	228.95													
					2															
	01/08/2011	42	11.15	468.3	1	12.04	252.84													
					2															
	01/09/2011	44	11.15	490.6	2	12.04	264.88													
					2															
	01/10/2011	42	11.15	468.3	1	12.04	252.84													
					2															
	01/11/2011	42	11.15	468.3	1	12.04	252.84													
	01/12/2011	0		0	0	0	0													
					2															
	01/01/2011	44	11.18	491.92	2	12.08	265.76													
					2															
	01/02/2011	42	11.16	468.72	1	11.05	232.05													
					2															
	01/03/2011	42	11.16	468.72	1	11.05	232.05													
					1															
	01/04/2011	38	11.16	424.08	9	11.05	209.95													
					2															
	01/05/2011	44	11.16	491.04	2	11.05	243.1													
					2															
	01/06/2011	42	11.16	468.72	1	11.05	232.05													
	01/07/2011	42	11.16	468.72	2	11.05	232.05													

<p><i>a su empleador; cumplido este requisito el record trunco será compensado a razón de dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables que hubiera laborado; por lo que, al haberse establecido los parámetros normativos del beneficio reclamado se procede a establecer la misma, respecto del periodo señalado:</i></p>																																																																																																																																																																																					
<table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><u>VACACIONES NO GOZADAS</u></th> <th style="text-align: center;">Mont. a pagar</th> <th style="text-align: center;">Mont. pagado</th> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PERIODO SETIEMBRE 2007 A AGOSTO 2008</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DISFRUTADO según fojas 02</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PERIODO SETIEMBRE 2008 A SETIEMBRE 2009</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES</td> <td style="text-align: center;">4284.64</td> <td style="text-align: center;">1800</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PERIODO SETIEMBRE 2009 A AGOSTO 2010</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES</td> <td style="text-align: center;">4284.64</td> <td style="text-align: center;">1800</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PERIODO SETIEMBRE 2010 A AGOSTO DEL 2011</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES</td> <td style="text-align: center;">4284.64</td> <td style="text-align: center;">1800</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PERIODO SETIEMBRE 2011 A AGOSTO DEL 2012</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES SIMPLE</td> <td style="text-align: center;">2142.32</td> <td style="text-align: center;">1800</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PERIODO TRUNCO SETIEMBRE 2012 A AGOSTO 2013</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)/12m*4m</td> <td style="text-align: center;">714.11</td> <td style="text-align: center;">1800</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>													<u>VACACIONES NO GOZADAS</u>	Mont. a pagar	Mont. pagado											PERIODO SETIEMBRE 2007 A AGOSTO 2008													DISFRUTADO según fojas 02	0												PERIODO SETIEMBRE 2008 A SETIEMBRE 2009													F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800											PERIODO SETIEMBRE 2009 A AGOSTO 2010													F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800											PERIODO SETIEMBRE 2010 A AGOSTO DEL 2011													F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800											PERIODO SETIEMBRE 2011 A AGOSTO DEL 2012													F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES SIMPLE	2142.32	1800											PERIODO TRUNCO SETIEMBRE 2012 A AGOSTO 2013													F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)/12m*4m	714.11	1800										
<u>VACACIONES NO GOZADAS</u>	Mont. a pagar	Mont. pagado																																																																																																																																																																																			
PERIODO SETIEMBRE 2007 A AGOSTO 2008																																																																																																																																																																																					
DISFRUTADO según fojas 02	0																																																																																																																																																																																				
PERIODO SETIEMBRE 2008 A SETIEMBRE 2009																																																																																																																																																																																					
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800																																																																																																																																																																																			
PERIODO SETIEMBRE 2009 A AGOSTO 2010																																																																																																																																																																																					
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800																																																																																																																																																																																			
PERIODO SETIEMBRE 2010 A AGOSTO DEL 2011																																																																																																																																																																																					
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800																																																																																																																																																																																			
PERIODO SETIEMBRE 2011 A AGOSTO DEL 2012																																																																																																																																																																																					
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES SIMPLE	2142.32	1800																																																																																																																																																																																			
PERIODO TRUNCO SETIEMBRE 2012 A AGOSTO 2013																																																																																																																																																																																					
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)/12m*4m	714.11	1800																																																																																																																																																																																			

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>VII.- DECISIÓN:</p> <p>1. FUNDADA la demanda interpuesta por doña M.E.V.T, contra SUBCAFAE DREP-PIURA, por pago de BENEFICIOS SOCIALES.</p> <p>2. ORDENO que, la entidad demandada, a través de su representante legal, CUMPLA con cancelar al demandante la suma de CUARENTA Y UN MIL NOVECIENTOS CUATRO CON 6/100 NUEVOS SOLES (S/. 41 904.6) por beneficios sociales Horas extras en la suma de S/. 35194.25, Vacaciones en la suma de S/.6710.35. Más el pago de intereses legales y costos del proceso, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>3. Consentida y/o ejecutoriada que sea CÚMPLASE y archívese en su oportunidad conforme a ley. Asumiendo funciones el Especialista Legal que da cuenta por disposición superior.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>					X					
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración</p>					X					10

Descripción de la decisión		<i>si fuera el caso. Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>													
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad).

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Introducción</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL TRANSITORIA Expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01 Pago de beneficios sociales (horas extras y vacaciones) Procedencia: Segundo Juzgado Transitorio Laboral de Piura Resolución N°: 16 SENTENCIA DE VISTA Piura, 30 de octubre del 2014 I. MATERIA Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 29 de agosto de 2014, inserta entre las páginas 659 a 665, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda de beneficios sociales interpuesta por doña Myrna Elizabeth Velásquez Temoche contra</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i></p>					X						

	<p>el Sub Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo de la Dirección Regional de Educación de Piura, Sub Cafae DREP-Piura. En consecuencia, ordena que la entidad demandada a través de su representante legal cumpla con cancelar al demandante la suma de S/. 41,904.6 nuevos soles, por beneficios sociales, horas extras en la suma de S/, 35,194.25 nuevos soles, vacaciones en la suma de S/. 6,710.35 nuevos soles, más el pago de intereses legales y costos del proceso, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple.</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>II. EXPRESIÓN DE AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA SUB COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTÍMULO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA, SUB CAFAE DREP-PIURA</p> <p>El Director Regional de Educación interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:</p> <p>1. El despacho no ha tenido en cuenta el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, ya que la demandante ingresaba y salía del centro de trabajo cuando quería, no tenía horario fijo, esto se ha demostrado al contestar la demanda (anexo 1-H). El artículo 5 del mencionado dispositivo legal, señala que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, lo que sucedía con la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						10

<p>demandante que era la que acudía en representación de Sub-CAFAE-DREP.</p> <p>2. De lo anterior se concluye que la accionante no tenía derecho al pago de horas extras porque no las prestaba y porque el derecho no le asiste.</p> <p>3. En cuanto a las vacaciones el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 713 señala que no le corresponde la indemnización vacacional, dado que si bien era Administradora su cargo era similar a un cargo gerencial.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que: evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, se encontraron.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficio sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N°00844-2013-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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

Motivación de los hechos	<p>4. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.</p> <p>5. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino <i>tantum devolutum quantum appellatum</i>, y circunscribe el debate a los extremos apelados.</p> <p>6. La pretensión de la demandante, Myrna Elizabeth Velásquez Temoche, es que la demandada le cancele la contraprestación económica por horas extras laboradas durante toda la relación laboral, asimismo, se le pague lo que</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					20
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Motivación del derecho	<p>corresponde a su derecho por descanso vacacional, al no haber gozado de descanso físico, debiendo ordenarse el pago doble, simple y trunco, todo lo cual se cuantifica en S/. 24,9990.04 nuevos soles.</p> <p>7. En este caso la única parte que interpone recurso de apelación es la demandada, la cual sustenta su escrito de apelación fundamentalmente en que a la demandante no le corresponde pago por horas extras y vacaciones por haber ejercido un cargo de dirección. Además, respecto a las horas extras refiere que no se ha demostrado el trabajo en sobretiempo, puesto que la actora no tenía horario fijo y solo acudía al centro de trabajo por unas horas.</p> <p>8. A fin de absolver los agravios de la accionada corresponde en primer lugar, analizar si el cargo desempeñado por la señora Velásquez Temoche realmente era uno de dirección teniendo en cuenta que el régimen laboral de la demandante es el de la actividad privada. Sobre el particular, el primer párrafo del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: <u>“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”</u> (subrayado nuestro).C</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X							
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

<p>9. Con relación a los trabajadores de dirección la doctrina laboral (véase, Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU, <i>Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral</i>, Lima, Gaceta Jurídica, 2008, página 412) ha señalado: “<i>Son los altos directivos. Representan — o sustituyen — al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios tiene enorme incidencia en el resultado del negocio. Ejemplos de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes, corporativos, jefes, directores, subdirectores, subgerentes, etc.; es decir, la alta dirección de la empresa</i>”.</p> <p>10. El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 3501-2006-AA/TC (fundamento jurídico N° 13) ha diferenciado a los trabajadores de dirección y de confianza de la siguiente manera: “<i>Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección <u>tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él.</u> En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación” (subrayado nuestro).</i></p> <p>11. Entonces, corresponde analizar si en el caso bajo comento, la señora Velásquez Temoche es personal dirección, esto es, si ejerce la representación del empleador frente a los trabajadores, y si comparte con éste facultades de administración y control.</p> <p>12. De la revisión del expediente se advierte que se inserta el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Sub Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo del Ministerio de Educación (folios 172), en el que se consigna que el cargo desempeñado por la actora, Administradora, es considerado como un “órgano de apoyo”, conjuntamente con los de contador, secretaria, asistente administrativo y personal de servicio (portero-guardián). Asimismo, en el referido documento de gestión se precisan como funciones del Administrador (folios 174 a 175): <i>“Informar mensualmente al Directorio la situación contable y financiera debidamente documentada, Coordinar con el contador del SUB CAFAE y el Tesorero de la DREP (...)</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>Supervisar la actualización permanente del kardex (...) Coordinar con el contador la elaboración de planilla de pago (...) Coordinar con los responsables de la comisión de préstamos (...) Coordinar con el responsable del almacén la relación de proveedores aptos (...) Coordinar con el contador el almacenero la verificación de las facturas y documentos (...)</i>”, entre otras.</p> <p>13. De lo anterior se concluye que el Administrador no actuaba en representación del empleador frente a los trabajadores o a terceros, ni tampoco contaba con poder de decisión dentro de la institución, sino que su labor era coordinar con otros órganos de apoyo por lo que no puede ser considerado como personal de dirección. En realidad, tal función de representatividad y decisión le correspondía al Presidente de la entidad tal como se aprecia del citado Manual de Organización y Funciones (folios 173) en el que señala que el Presidente: <i>“Es el representante legal de la institución es responsable de cumplir y hacer cumplir los fines y objetivos del SUB CAFAE”</i>, razones por las cuales los agravios de la recurrente deben ser desestimados.</p> <p>14. Respecto al pago de horas extras, en principio es necesario precisar que el trabajo en sobretiempo es aquel que se presta fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tanto a las labores cumplidas antes que la jornada se inicie como</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>aquellas realizadas luego que esta haya culminado; siendo que este concepto es de carácter voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, según lo dispone el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajado en Sobretiempo modificado por la Ley N° 27671, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, siendo de cargo de quien los demanda su efectiva acreditación.</p> <p>15. Entonces, siendo el trabajo por horas extras un evento extraordinario a la jornada laboral, respecto del cual no rige el principio de inversión de la carga de la prueba, la carga de ésta corresponde al trabajador. Sobre este tema la Corte Suprema de la República (Casación N° 2149-2003-Ancash) ha señalado: “[C]abe destacar que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, <u>donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador</u>” (subrayado nuestro).</p> <p>16. La parte demandada alega que la señora Velásquez Temoche no ha demostrado la prestación de trabajo en sobretiempo, tal como se ha demostrado con la comunicación remitida por Segundo Valdiviezo Carrasco, vigilante del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SUBCAFAE (folios 132), en la que informa que la accionante registraba su asistencia de acuerdo con su conveniencia, precisando además que nunca ingresaba a trabajar a las 8.30 a.m.</p> <p>17. Pese a lo señalado por la parte recurrente, en el sentido que no existe prueba del trabajo en sobretiempo, la misma demandada mediante escrito de fecha 28 de octubre del 2011 (folios 551) remitió copia del registro de asistencia (folios 350 a 550) de la cual se ha extraído toda la información que obra en el informe N° 219-2014-RDGC-PJLP (folios 566 a 635) que demuestra de manera fehaciente las horas extras laboradas por la accionante durante la relación laboral, informe no fue observado por la emplazada, ya que se limitó a “absolver el traslado” de manera genérica con el mismo argumento de la apelación referido a la declaración del vigilante. Por consiguiente, la sentencia de primera instancia debe ser confirmada en cuanto ordena el pago de las horas extras trabajadas por la demandante.</p> <p>18. Por otro lado, la parte demandada también apela de la sentencia de primera instancia alegando que a la actora no le corresponde el pago de la indemnización vacacional por ser una trabajadora de dirección. Si bien el artículo 24 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, establece que la indemnización</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vacacional no alcanza a los trabajadores de dirección: <i>“La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23. del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”</i>, lo cierto es que en este caso ya se ha determinado a ciencia cierta que la señora Velásquez Temoche no es una trabajadora de dirección, por lo que le corresponde percibir el pago de la indemnización vacacional por no goce de descanso físico.</p> <p>19. En suma, la sentencia de primera instancia debe ser confirmada en todos sus extremos pro haber sido dictada con arreglo a ley, máxime si la demandada no efectúa ningún cuestionamiento a la liquidación de beneficios sociales realizada por el Juzgador</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o

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

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>IV. DECISIÓN Por las anteriores consideraciones:</p> <p>1. CONFIRMARON la sentencia de fecha 29 de agosto de 2014, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda de beneficios sociales interpuesta por doña M.E.V.T. contra el, SUB CAFAE DREP-PIURA.</p> <p>2. En consecuencia, ORDENARON que la entidad demandada a través de su representante legal cumpla con cancelar al demandante la suma de S/. 41,904.6 (cuarenta y un mil novecientos cuatro nuevos soles con 6/100 céntimos), por beneficios sociales, horas extras en la suma de S/, 35,194.25 nuevos soles, y vacaciones en la suma de S/. 6,710.35 nuevos soles, más el pago de intereses legales y costos del proceso, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>3. Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Juez Superior ponente doctora Morán de Vicenzi. S.S. M. V. L.B. A.R.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X						
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p>											10

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2019

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

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura, Piura, 2019

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

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, Piura

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado Laboral de Piura, Distrito Judicial de Piura (Cuadro 7). Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad, mientras que: los aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.

Con respecto al “encabezamiento” permite inferir que el operador jurisdiccional sobre este aspecto se considera que este contenido se aproxima a la doctrina que suscriben autores como Cajas (2011). En lo que respecta al desarrollo interno del encabezamiento, el estudio del contenido de esta sección ha mostrado que su propósito consiste en ubicar la sentencia en el espacio y el tiempo, pero se evidencia la falta de

consignación de otros datos que facilitarían al lector el entendimiento sencillo de lo que se está resolviendo, en este caso, sobre pago de beneficios sociales.

Asimismo, un “asunto”, donde se puede leer, cuál es el problema o respecto a qué se decidirá. Una “individualización de las partes” que precisa la identidad de las partes. Prácticamente, está significando que la sentencia, en cuanto a estos rubros se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil; porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011). En cuanto “los aspectos del proceso”; se observa que se ha efectuado una descripción esmerada de los actos procesales más relevantes del proceso.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta y muy alta (Cuadro 2).

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

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, y la claridad; mientras que razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

Al respecto, puede afirmarse que por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, comentada por Chaname (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) y Sagástegui (2003); una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y del derecho.

Siendo así, los hechos controvertidos con base en la valoración de las pruebas y a la luz de las disposiciones legales aplicables, se relacionan con la solución que a esos

problemas jurídicos se brinden. La aplicación de la norma abstracta a las situaciones de hecho es lo que constituye la motivación de una sentencia, seguidamente León (2008), afirma que la valoración o apreciación judicial de la prueba es un proceso mental complicado y sujeto a variación en cada supuesto presentado, por lo que considero que la motivación de los hechos es de una decisión, es necesaria pues que a través de ellas se puede ejercer el derecho de controlar la legalidad del fallo, supuesto que se ha presentado en el caso bajo estudio, al haberse realizado una valoración conjunta de los medios probatorios contrastándolos con los hechos que han sido seleccionados como probados en la parte considerativa.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, y la claridad; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; se encontró.

Este rubro, se observa que la parte expositiva de la sentencia se ajusta a brindar una identificación adecuada de proceso; en similar situación en la parte considerativa; más hay tendencia a fundamentar los hechos; pero de una forma más analítica en el fundamento de derecho; por esta razón la parte resolutive es congruente con la parte expositiva y la considerativa; acercándose de la conceptualización vertida por Bacre (1992), para quien la sentencia es un acto procesal relevante emanado del Juez,

plasmado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder deber jurisdiccional, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de Piura, perteneciente al Distrito Judicial de Piura (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto, la individualización de las partes y la claridad; mientras que: aspectos del proceso, se encontró.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, se encontró.

En cuanto a la “introducción” su rango de calidad se ubicó en muy alta, dado que se ha evidenciado el cumplimiento de cuatro parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia. Este hallazgo nos estaría revelando, que el colegiado se ha preocupado en redactar una identificación del proceso acorde a la legislación. Como se puede advertir la praxis judicial es más explícita que las exigencias legales, completando esta situación sería conveniente que el encabezamiento también incluya la identidad de los miembros del colegiado y el auxiliar jurisdiccional suscriptores de la sentencia, de tal forma que no sea necesario revisar toda la sentencia para enterarse

quiénes lo firmaron; de esta forma estaría asegurándose que los usuarios de la administración de justicia y muy especialmente las partes del proceso, se informen desde el inicio de la sentencia, sobre datos fundamentales que aseguran ejercer su derecho de defensa.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

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

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; mientras que: las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas y la claridad, se encontraron.

En lo que respecta a la motivación plasmada en segunda instancia, en éste rubro se observa que hay poco esmero por explicitar las razones para la fundamentación de los hechos y del derecho, lo que demuestra se estaría cumpliendo la conceptualización suscrita por Igartúa (2009), para quien perdedor y ganador de un proceso, tienen el derecho, el primero de saber las razones de su razón, y el segundo las razones de su sin razón; con lo cual se puede afirmar que hay respeto al enunciado constitucional que expresa que la resolución tendrá fundamentos de hecho y de derecho expresos, claros; en consecuencia hay coherencia con lo estipulado en la norma del artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el cual está escrito que al órgano revisor le está impuesto no recapitular los fundamentos de una resolución recurrida, sino elaborar sus propios fundamentos. El juzgador debe motivar su resolución en los fundamentos de derecho, debiendo incluir una explicación lógica acerca del razonamiento realizado a través del cual ha llegado a la certeza de que, estos hechos que anteriormente ha

declarado probados en sentencia de primera instancia, son los que en realidad han ocurrido, exponiendo y valorando la prueba en la que se apoya, sin embargo en segunda instancia se desmerecieron las pruebas.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, se encontró.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); la claridad; mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración).

En cuanto corresponde a la descripción de la decisión, está completamente clara y expresa de lo que se decide y ordena, de ahí su similitud a los parámetros normativos previstos en el inciso 4 del artículo 122 del Código Procesal Civil, donde está dicha exigencia legal; además, porque solo así se garantizará la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, al que se refiere el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, que comenta Chanamé (2009) y también se ocupa Bustamante (2001); porque la justicia siendo un valor, una vez plasmada en un documento llamada sentencia, que se aproxima a dicho valor, consignando en su contenido una decisión, es obvio que dicha decisión sea la que se cumpla y no otra, pero de no ser clara y expresa, lo que sí se ha cumplido en este punto.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

5.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el Primer Juzgado Laboral de Piura, donde se resolvió declarar fundada la demanda interpuesta sobre pago de beneficios sociales, reconociéndole el pago de vacaciones y gratificaciones truncas. (Expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01).

5.1.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1). En la introducción se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad, mientras que: los aspectos del proceso, se encontró. En la postura de las partes se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; la claridad; y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, se encontró. En síntesis la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

5.1.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (Cuadro 2). En la motivación de los hechos se hallaron 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; la claridad; razones que evidencian

la fiabilidad de las pruebas; y razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. En la motivación del derecho se hallaron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; la claridad; razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

5.1.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro

3). En la aplicación del principio de congruencia, se hallaron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; la claridad; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración, se encontró. En síntesis la parte resolutive presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2. En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 8 comprende los resultados de los cuadros 4, 5 y 6).

Fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de Piura, donde se resolvió: reformar la sentencia venida en grado de apelación y declarándola fundada, sin embargo reducen

el monto de pago por concepto de beneficios sociales, más intereses, costos y costas del proceso. (Expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01).

5.2.1. La calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 4). En la introducción, se halló los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto, individualización de las partes y la claridad; mientras que: la aspectos del proceso, se encontró. En la postura de las partes, se halló los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; mientras que: explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontró. En síntesis la parte expositiva presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2.2. La calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5). En la motivación de los hechos, se halló los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; mientras que: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, y la claridad, se encontró. En la motivación del derecho se halló los 5 parámetros previstos: las razones se orientaron a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) fue (ron) seleccionada(s) de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a respetar los derechos fundamentales; mientras que: las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas y la claridad, se encontraron. En síntesis la parte considerativa presentó: 10 parámetros de calidad.

5.2.3. La calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6). En la aplicación del principio de congruencia, se halló los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/consulta; el contenido el pronunciamiento

evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. En la descripción de la decisión, se halló los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); la claridad; mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración).

En síntesis la parte resolutive presentó: 10 parámetros de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos - EGACAL. (1ra.Edición).Lima: Editorial San Marcos.
- Alarcón, J. (s.f.). *Situación actual de la justicia nacional*. Buenos Aires: De palma.
- Alzamora Valdez, M. (2001). *Derecho procesal civil*. Buenos Aires. Ediciones Edilio.
- Alonso G. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo*, 7ma ed., Ariel, Barcelona.
- Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia. Ob. cit., Pág. 455. Ferro delgado, Víctor. “El despido arbitrario y el despido nulo”. En Temis “Revista de Derecho”. PUCP. Lima, 1996. Pág.52.
- Ángel, M (2001). *Programa desarrollado de la materia procesal civil y comercial*. Buenos Aires: Editorial Estudio SA.
- Arce O. (2006). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales* (pág. 132). Lima - Perú: 2da Edición Ara editores.
- Arazi, A. (2001) *Introducción al Estudio del Derecho Procesal*. Tomo I. Argentina.
- Arias, A. (2010). *Derecho Procesal* .Tomo II. (2da Edición). Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.
- Arenas López, M. y Ramírez Bejarano, E. (2009). *La argumentación jurídica en la sentencia*, Contribuciones a las Ciencias Sociales, (pp. 1 -54). Cuba: Universidad de las Tunas.
- Azula, E. (2008) *Derecho Procesal* .Volumen II. (1ª Edición). México: Cárdenas Editor y Distribuidor.
- Bautista, P. (2007). *Teoría General del Proceso Civil*. Lima. Ediciones Jurídicas.
- Blancas B. (2002). “*Flexi seguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*”. En *Derecho PUCP N° 68, 2012 / ISN 0251-3420*.
- Cabanellas, G. (1998); *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (25vaEdición).Buenos Aires: Editoria Heliasta.
- Castillo Quispe, M. y Sánchez Bravo, E. (2010). *Manual de Derecho Procesal Civil* (1º ed.). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Carillo Gonzales, V. (2008). *Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de Manual de Legislación Laboral.
- Cajas, W. (2011). *Código Civil y otras disposiciones legales*. (17va.Edición). Lima. Editorial RODHAS.

- Calderón, J. (2008) *Derechos Fundamentales y Proceso Justo*. (1ra. Edición). Lima: ARA Editores.
- Camacho, A. (s.f.). *Como elaborar sentencias judiciales*. Bogotá. Revista Themis.
- Carrión, J. (2001) *Derecho Procesal Civil*. Perú. Lima: Grijley
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*.
- Castro, M. (2011). *Problemas con la justicia nacional*. Lima. Editorial Rodhas.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. (4ta. Edición). Lima. Editorial: Jurista Editores.
- Colomer, I. (2003). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tirant lo blach.
- Córdova, J (2011). *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. Edición). Lima: Tinco.
- Cornejo, U. (2010). *La desconfianza en el Poder Judicial*. Reportaje Especial.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (4ta. Edición). Buenos Aires: IB de F. Montevideo.
- Cubillo, A. (2005). *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Editorial Ediar.
- Devis, E. (1984). *Teoría General del Proceso* (1ra Edición). Buenos Aires. Editorial Universidad.
- Erminda Uriarte, O. (2003). *Protección jurisdiccional de los derechos laborales*. Lima. Editorial Sociedad Peruana del Derecho.
- Elías Mantero, F. (1999). *Compensación por tiempo de servicios*. Lima – Perú. Editorial Actualidad Jurídica S.A.
- Fajardo, L (2001). *Teoría General del Derecho Procesal*. México. Universidad Autónoma de México.
- Franciskovic Ingunza, B. (2004). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Lima: Editorial Arbitra Perú.
- Ferro Delgado, V. (1992). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.
- Fuentes, C. (2012) *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- García, L. y Abondano, D. (2005). *La Justicia Informal en América Latina: ¿Contribución o Discurso para la Democracia?*
- García Belaunde. (2009). *Diccionario Jurídico de jurisprudencia constitucional*. Lima

- Perú.

García Toma, V. (2008). En *Los derechos fundamentales en el Perú* (pág. 424 y 425).

Lima - Perú: 1era Edición Juristas Editores.

Gómez Valdez, F. (1996) *Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales de Trabajo*.

Lima. Editorial San Marcos.

Gómez, A. (2008). *Juez, sentencia, confección y motivación*.

González, C. (2011). *Derecho Laboral general*. (Primera Edición) Lima-Perú:

Ediciones caballero Bustamante.

González, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. Rev. chil.

Derecho [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437.

Gozaini, A. (1992). *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Editorial Ediar.

Hernández- Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Herrera Vielma, H. (2001). *Juicio, Procedimiento y Proceso Teórico General*.

Monclova, México: Editorial Coahuila.

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

Idrogo, C. (2002). *Derecho procesal civil*. Lima. Editorial Rodhas.

Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (2da Edición). Bogotá.

TEMIS. PALESTRA Editores.

Ledesma, M. (s.f.). *Problemas con las emisiones de sentencias judiciales*. Lima:

Ediciones Pacífico

Martínez Vivot, J. (1998). En *Elementos del Derecho de Trabajo y Seguridad Social*

(pág. 73). Buenos Aires - Argentina: 2da Edición Editorial Astrea.

Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*.

Ministerio de Justicia (2011). *Modernización del Sistema de Administración de Justicia para la Mejora de los Servicios Brindados a la Población Peruana – PMSAJ –Primera Etapa*.

Ministerio de Justicia (2011). *Reporte anual sobre el estado de los Distritos Judiciales del País*. Lima: Ministerio de Justicia.

Monroy, J. (1997). *Teoría General del Proceso*. Tercera Edición. Lima: Grijley.

Montoya Melgar, A. (1990). *Derecho del trabajo*. Madrid. Editorial Tecnos.

Montenegro Baca, J. (2010). *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*. Trujillo. Normas Legales.

Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.

Ojeda, M. (2012). *Las vicisitudes de la administración de justicia*. Santiago: Studium

Ortega, S. (2009). *Proceso, prueba y estándar*. Lima. Editorial Ara.

Ossorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* (23° ed.). Buenos Aires: Editorial Heliasta SRL.

Plá Rodríguez, A. (1978). Los principios del derecho del trabajo. *Los principios del derecho del trabajo* (pág. 9). Buenos Aires - Argentina: Depalma.

Paredes Palacios, P. (1997). *Pruebas y presunciones en el proceso laboral*. Lima. ARA editores.

Parra, C. (1992). *Proceso Civil Práctico*. Madrid. Editorial La Ley.

Peyrano, J. W. (1995). *Derecho Procesal Civil*. Lima. Ediciones Jurídicas.

Pinto, J. (2005). *Derecho procesal civil*. Buenos Aires. Editorial Depalma.

Poder Judicial (2013). *Diccionario Jurídico Teoría General del Proceso*. Caracas: Editorial Propaceb.

Quinto, Z. (2009). *La justicia y sus problemas*. Lima. Ediciones Jurídicas. Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. (22va Edición).

Rioja, T. (2004). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima. Editorial Grijley.

Rodríguez, L. (2000). *La Prueba en el Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: MARSOL.

Rodríguez, J. (2000). *La interpretación de las leyes del trabajo*. Buenos Aires: La Ley

Rubio, M. (1993). *Comentarios a la Constitución*. Lima. Editorial Grijley.

Sada, J. (2000). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Lima. Editorial Grijley.

Servan, D. (2010). *Problemas comunes a la administración de justicia nacional*. Lima. Edición Especial

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*.

Taramona, J. (1998). *Teoría General de la Prueba Civil*. Lima. Editorial Grijley.

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid. Editorial Trotta.

Tello, G. (1990). *Ingresos, jornada laboral y capacidad de consumo de los trabajadores*. Lima. ADEC-ATC.

- Ticona, V. (1998). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa: Editorial Industria Gráfica Librería Integral. 1ra. Edición.
- Torres, A. (2008). *Diccionario de Jurisprudencia Civil*. Lima. Editorial Grijley
- Toyama Miyagusuku, J. (1997). *Guía Laboral*. Lima - Perú: 5ta edición Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyasuku, J. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Lima - Perú: Gaceta Jurídica.
- Universidad Autónoma de Madrid (2013). *Situación actual de la Administración de Justicia en España: un análisis desde el Derecho Procesal*.
- Urquiza, J. (1984). *Práctica Forense Civil. Manual de Procedimientos Civiles*. Arequipa: Comunidad.
- Urquiza J. (1993). *Práctica forense laboral*. Arequipa. Editorial Grijley.
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima. Editorial San Marcos.
- Valverde Antonio, M. (2000) *Derecho del Trabajo*. Madrid. Editorial Tecnos.
- Vargas, E. (2003). *Teoría General del Proceso*. Bogotá. Editorial Temis.
- Vásquez Vialard, A. (1986). Estudios de derecho de trabajo y de la seguridad social. En A. Vásquez Vialard, *Estudios de derecho de trabajo y de la seguridad social* (pág. 70). Lima – Perú. Editorial Jurídicas.
- Vescovi, E. (1999). *Teoría general del proceso*. Bogotá. Editorial Temis S.A.
- Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. (4ta. Edición). Lima. Editorial Rodhas.

A

N

E

X

O

S

ANEXO 1

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos 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</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos 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</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la</p>	

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

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

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

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

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

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

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
---	---------------------	-------------------------

Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

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

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

...								[1 - 2]	Muy baja
-----	--	--	--	--	--	--	--	-----------	----------

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4
Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados

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

de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6.

Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **pago de beneficios sociales, contenido en el expediente N°00844-2013-0-2001-JR-LA-01, en el cual han intervenido en primera instancia: Primer Juzgado Laboral de Piura y en segunda instancia : Segunda Sala Especializada Laboral del Distrito Judicial de Piura.**

Por estas razones, como autora, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Piura 10 de enero del 2019

Eliana del Rocío Campos Castillo
DNI N° 41240654-Huella Digital

ANEXO 4

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

Segundo Juzgado Laboral de Descarga Transitorio De Piura

EXPEDIENTE : 00844-2013-0-2001-JR-LA-01.

JUEZ : L.A.L.S.

ESPECIALISTA : R.O. B.

RESOLUCIÓN NÚMERO: ONCE (11).

Piura, veintinueve de agosto de 2014.

En el proceso seguido por doña **M.E.V.T**, contra **SUBCAFAE DREP-PIURA**, por pago de **BENEFICIOS SOCIALES**, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Dr. **L.A.L.S**, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

3. Mediante escrito de folios 109 a 112, la recurrente interpone demanda de beneficios sociales, con el fin de que la empleada cumpla con el pago de S/. 24,990.04 nuevos soles, más el pago de los intereses, costas y costos del proceso, por los beneficios sociales siguientes: Vacaciones no gozadas, y pago de horas extras.

4. Por resolución N° 01 de folios 113, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral y se corre traslado a la parte demandada para que la absuelva. Situación que ocurre conforme es de verse de folios 144 a 147, siendo que por Resolución N° 02 de folios 148, se tiene por contestada la demanda, citándose a las partes a la audiencia única, la misma que se lleva a cabo según consta del acta de folios 157 a 159; actuados los medios probatorios dispuestos, y formulados los alegatos, es el estado del proceso el de emitir sentencia.

II. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

1. Señala que ha laborado para la demandada en calidad de empleada desde el 06-08-2007 hasta el 31-12-2012, cesando por causa de renuncia, y percibiendo una remuneración última de S/. 2142.00 mensuales. Agrega que con motivo de su renuncia al trabajo presentada y de la revisión de los montos que se han cancelado por parte de

la demandada, ha constatado que se ha incumplido con cancelar la contraprestación económica o remuneración que le correspondía por las horas extras que ha laborado durante la relación laboral y que han sido más de 7 horas extras semanales, lo cual conlleva a demandar este beneficio con las sobretasas que corresponde.

2. Refiere que la demandada que durante toda su relación laboral no solo ha incumplido con cancelar su derecho vacacional, sino que no a cumplido también con otorgar su descanso físico vacacional, razón por lo que demanda este extremo en su pago doble, simple o trunco según corresponda.

III. FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

3. El representante de la emplazada a folios 144 a 147, se apersona, y contesta la demanda precisando los siguientes hechos; que con fecha 16/11/2012 la demandante hace entrega de cargo con informe N° 037-2012-GOB REG. PIURA-DREP-SUBCAFAE-ADM, con fecha 15-12-2012 la demandante presenta su renuncia irrevocable; agrega que con fecha 17-12-2012, el asesor del SUB CAFAE emite opinión sobre la carta de renuncia realizada por la demandante, que mediante informe N° 020-2012-SUB CAFAE-ASESORIA LEGAL de fecha 05-02-2013, refiere que por orden de la administración se reunió con la ex funcionaria a fin de entregarle la documentación relacionada con su terminación laboral, la misma que discrepó no aceptando, con fecha 23-02-2013 el vigilante del SUB CAFAE DREP, informa sobre el control de asistencia de la demandante en la que refiere que la misma registraba su asistencia a su conveniencia. Con fecha 25-02-2013 se procedió a realizar los pagos correspondientes a la demandante por beneficios sociales ante la renuncia voluntaria ante el banco de la nación. Con fecha 25-02-2012 en la comisaría de Piura se presenta la denuncia de los libros de asistencia de personal.

4. Refiere que la indemnización por falta de descanso vacacional no le alcanza a la accionante conforme a lo prescrito en el artículo 24 y inc.c) del Artículo 23 del TUO D Leg. 713, en tanto que debe meritarse que era administradora, es decir un cargo gerencial. Agrega que tampoco le corresponde el pago de horas extras por tratarse de un personal de dirección que ejerce representación general del empleador, configurándose el supuesto del artículo 43° DS-003-97-TR.

IV. AUDIENCIA ÚNICA:

La audiencia se lleva a cabo por segunda vez, con la presencia de ambas partes, conforme acta de folios 157 a 159; se declara saneado el proceso, por frustrada la

conciliación por incomparecencia de la parte demandada; y se fijan como puntos controvertidos:

2. Determinar si corresponde ordenar que la demandada en su condición de ex empleador de la demandante, le pague los beneficios sociales que reclama y que comprenden los conceptos de horas extras, vacaciones dobles, simples y trunca del periodo de 06-08-2007 al 31-12-2012 y el monto que ascendieran las mismas, más intereses legales costas y costos del proceso.

V. ADMISIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA.

5.1. Del demandante.

1. Los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a folios 02 a 106.
2. Documentales de folios 161 a 550.
3. Informe de panillas de folios 566 a 635.

5.2. De la demandada.

1. Medios probatorios obrantes de folios 120 a 142.

VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

12. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.

13. En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

14. Para **determinar la existencia del vínculo laboral entre la demandante y la emplazada**, el juzgador tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme al **principio de comunidad de prueba**, apreciando su criterio libre y razonable, sin embargo en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión, **conforme al principio de valoración de la prueba**. En tal sentido se permite colegir que en el caso

sub jure la accionante acredita el vínculo laboral con la emplazada en mérito a las documentales de folios 2 a 106, los cuales constituyen medios probatorios suficientes para acreditar la relación laboral con la emplazada, siendo que también se verifica con el informe revisor de planillas de folios 566; por lo que, acreditado el vínculo laboral y el record laboral entre las partes la accionante ha dado cumplimiento a la exigencia que plantea el artículo 27 inciso 1) de la Ley Procesal Del Trabajo, Ley 26636, esto es **la existencia de la relación laboral entre las partes**, correspondiendo a la demandada probar que ha dado cumplimiento a las exigencias que plantea **el artículo 27 inciso 2) de la acotada norma adjetiva laboral**.

15. Acreditado el vínculo laboral corresponde que la emplazada haya registrado a la accionante en sus libros de planillas conforme al Decreto Supremo N° 001-98-TR, que en su artículo tercero señala *que los empleadores están en la obligación de registrar a sus trabajadores dentro de las 72 horas de haber ingresado a laborar*; por tanto, la emplazada ha cumplido con la exigencia señalada de conformidad con el Decreto Supremo antes indicado, tal como se desprende del informe revisor de planillas de folios 566 a 635, el mismo que no ha sido materia de observación, teniendo plena eficacia probatoria; por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional determinar si le asisten los derechos que reclama el demandante.

16. Cabe precisar que en la actualidad, en el sector público coexisten tres regímenes laborales; el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), el Régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276) y el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (Decreto Legislativo 1057), siendo que el caso de autos a la accionante le corresponde la aplicación del régimen común tal como se desprende de los contratos de folios 6 a 9. ahoar bien cabe señalar que por horas extras se entiende al trabajo extraordinario realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal. Este trabajo en sobretiempo involucra necesariamente una prestación efectiva de labores. Es necesario precisar, como primera regla general, su carácter voluntario para ambas partes, tanto en su otorgamiento como en su prestación; ya que solo por excepción, puede ser obligatorio, en la medida que medie un hecho fortuito o fuerza mayor, con incidencia en la seguridad de las personas, el patrimonio del empleador, o la subsistencia de las actividades de la empresa. Por ende, las horas extras, o trabajo en sobretiempo, vienen a constituir una prolongación de la jornada de trabajo, que reiteramos, debe ser de

carácter voluntario y proporcionalmente remunerado por su carácter extraordinario, es decir, con un valor adicional al costo normal de la jornada habitual.

17. Respecto a su regulación normativa internacional, el Convenio N° 001 de la OIT, establece en su artículo 6° inciso 2), que es obligatorio para los Estados parte el dictado de reglamentos con la participación y consulta previa a las organizaciones interesadas, tanto de empleadores y de trabajadores, a fin de regular los supuestos que constituyen excepciones a la jornada máxima de trabajo, precisando de manera expresa que tales reglamentos “deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal”.

18. En lo que respecta al régimen laboral de la actividad privada, el T.U.O. del Decreto Legislativo 854° Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece en su artículo 9° que este trabajo es voluntario en su otorgamiento como en su prestación. Sólo es exigible ante la existencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva; asimismo, señala que su imposición es considerada como Infracción de tercer grado, conforme a la Ley de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, regulado por el Decreto Legislativo 910, y establece que la conformidad del empleador, puede ser expresa o tácita. Por su parte, en su artículo 10° regula el pago de la sobretasa por el trabajo en sobretiempo, señalando que para las dos primeras horas no puede ser inferior al veinticinco por ciento (25%) sobre la base de la remuneración percibida, y el treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. Asimismo, conforme a lo señalado en el artículo 10 inciso c) del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, (Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo), existe un grupo de trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada máxima de trabajo, estos son aquellos trabajadores que son considerados de dirección, de confianza, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia.

19. En ese sentido, podemos encontrar que tanto en el régimen laboral privado, en el régimen laboral de la carrera pública, existe restricción, respecto a los beneficiarios del trabajo en sobretiempo, propiamente a los trabajadores que se

desempeñan como funcionarios. Ahora bien la parte emplazada ha alegado que la accionante no le corresponden los beneficios que solicita en tanto que ha desempeñado el cargo de administrador el mismo que es dirección, sin embargo es de señalar que de acuerdo al Manual de Organización y funciones de la emplazada en folios 172, se tiene que el cargo de administrador, no forma parte de la estructura de dirección, sino que forma parte del apoyo administrativo, siendo que es el presidente del directorio quien ejerce las funciones de dirección, representación y el resultado de la gestión de la emplazada depende de las decisiones que tome el presidente y del directorio que este preside y no de la accionante, por lo tanto no siendo un trabajador de dirección la accionante, corresponde verificar si le asiste los beneficios solicitados en atención a lo prescrito en el artículo 23° de la Constitución Política, donde se establece que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” siendo además que es derecho de todo trabajador a percibir una remuneración justa y equitativa por el trabajo prestado, ello también de conformidad a las normas citadas en la considerativa anterior.

20. Acorde con los puntos controvertidos sobre la procedencia o no del pago de los beneficios sociales demandados, resulta necesario verificar, en primer orden, si corresponde el reconocimiento de reintegros de las horas extras, pues de ser amparables pueden incidir en la liquidación de los beneficios sociales a liquidar; siendo así, en el caso de autos, tal como se verifica del Informe revisor de planillas de folios 566 a 635 la accionante ha laborado horas extras, por lo que, se debe determinar a cuanto ascienden éstas; y el monto.

HORAS EXTRAS

$$F=REM/30d=REM DÍA/8horas=VALOR HORA=$$

MES	Horas	V.H+25%	Mont. a		V.H+35%	Mont. a	
			Pag	horas		Pag	horas
01/08/2007	0	0	0	0			
01/19/2007	40	7.12	284.8	0			
01/10/2007	44	7.12	313.28	0			
01/11/2007	42	7.12	299.04	0			
01/12/2007	40	7.12	284.8	0			
01/01/2008	44	7.12	313.28	22	7.69	169.18	
01/02/2008	44	8.31	365.64	22	8.97	197.34	
01/03/2008	42	8.31	349.02	21	8.97	188.37	
01/04/2008	44	8.31	365.64	22	83.97	1847.34	
01/05/2008	42	8.35	350.7	21	9.01	189.21	
01/06/2008	42	8.35	350.7	21	9.01	189.21	
01/07/2008	42	8.35	350.7	21	9.01	189.21	

01/08/2008	42	8.35	350.7	21	9.01	189.21
01/09/2008	27	8.35	225.45	5	9.01	45.05
01/10/2008	22	8.35	183.7	0		0
01/11/2008	20	8.35	167	0		0
01/12/2008	31	8.35	258.85	0		0
01/01/2009	20	8.35	167	0		
01/02/2009	20	8.35	167	0		
01/03/2009	44	8.35	367.4	0		
01/04/2009	36	8.35	300.6	0		
01/05/2009	18	8.35	150.3	0		
01/06/2009	41	8.35	342.35	0		
01/07/2009	42	8.35	350.7	0		
01/08/2009	42	8.35	350.7	0		
01/09/2009	44	8.35	367.4	13	9.01	117.13
01/10/2009	44	8.35	367.4	22	9.01	198.22
01/11/2009	42	8.35	350.7	21	9.01	189.21
01/12/2009	42	8.35	350.7	21	9.01	189.21
01/01/2010	40	8.35	334	20	9.01	180.2
01/02/2010	40	8.36	334.4	20	9.03	180.6
01/03/2010	42	8.36	351.12	21	9.03	189.63
01/04/2010	40	8.36	334.4	20	9.03	180.6
01/05/2010	42	9.55	401.1	21	10.31	216.51
01/06/2010	44	9.55	420.2	22	10.31	226.82
01/07/2010	42	9.55	401.1	21	10.31	216.51
01/08/2010	42	9.55	401.1	21	10.31	216.51
01/09/2010	44	9.55	420.2	22	10.31	226.82
01/10/2010	42	9.55	401.1	21	10.31	216.51
01/11/2010	42	9.55	401.1	21	10.31	216.51
01/12/2010	42	11.16	468.72	21	12.05	253.05
01/01/2011	42	11.1	466.2	21	11.98	251.58
01/02/2011	40	12.06	482.4	20	13.02	260.4
01/03/2011	46	12.06	554.76	23	13.02	299.46
01/04/2011	42	12.06	506.52	21	13.02	273.42
01/05/2011	42	12.06	506.52	21	13.02	273.42
01/06/2011	44	12.06	530.64	22	13.02	286.44
01/07/2011	38	11.16	424.08	19	12.05	228.95
01/08/2011	42	11.15	468.3	21	12.04	252.84
01/09/2011	44	11.15	490.6	22	12.04	264.88
01/10/2011	42	11.15	468.3	21	12.04	252.84
01/11/2011	42	11.15	468.3	21	12.04	252.84
01/12/2011	0		0	0	0	0
01/01/2011	44	11.18	491.92	22	12.08	265.76
01/02/2011	42	11.16	468.72	21	11.05	232.05
01/03/2011	42	11.16	468.72	21	11.05	232.05
01/04/2011	38	11.16	424.08	19	11.05	209.95
01/05/2011	44	11.16	491.04	22	11.05	243.1
01/06/2011	42	11.16	468.72	21	11.05	232.05
01/07/2011	42	11.16	468.72	21	11.05	232.05
01/08/2011	44	11.16	491.04	22	11.05	243.1

01/09/2011	38	11.16	424.08	19	11.05	209.95
01/10/2011	44	11.16	491.04	22	11.05	243.1
01/11/2011	22	11.16	245.52	11	11.05	121.55
01/12/2011	0		0	0		0
Total			23414.31			11779.94

TOTAL ADEUDADO= 35194.25

21. Respecto a las **vacaciones** en aplicación del artículo 21 del Decreto Legislativo número 713 el 08-11-1991, establece en su artículo 10mo *que el trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios prestados*, de igual modo el artículo 23 de la referida norma señala *que en los casos que el trabajador no hubiere disfrutado de este beneficio tiene derecho a una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozada y una remuneración como indemnización por no haber disfrutado del descanso*. Asimismo el Decreto Supremo N° 012-92-TR señala en su artículo 23 que *para que proceda el abono de record trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador; cumplido este requisito el record trunco será compensado a razón de dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables que hubiera laborado*; por lo que, al haberse establecido los parámetros normativos del beneficio reclamado se procede a establecer la misma, respecto del periodo señalado:

<u>VACACIONES NO GOZADAS</u>	Mont. a pagar	Mont. pagado
PERIODO SETIEMBRE 2007 A AGOSTO 2008		
DISFRUTADO según fojas 02		0
PERIODO SETIEMBRE 2008 A SETIEMBRE 2009		
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800
PERIODO SETIEMBRE 2009 A AGOSTO 2010		
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800
PERIODO SETIEMBRE 2010 A AGOSTO DEL 2011		
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES DOBLES	4284.64	1800
PERIODO SETIEMBRE 2011 A AGOSTO DEL 2012		
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)- VACACIONES SIMPLE	2142.32	1800
PERIODO TRUNCO SETIEMBRE 2012 A AGOSTO 2013		
F=ULTIMA REM.(S/.2142.32)/12m*4m	714.11	1800
TOTAL VACACIONES:	15710.35	9000
TOTAL ADEUDADO=	6710.35	

22. En cuanto a las pretensiones accesorias de pago de intereses, costas y costos del proceso, procede amparar su pretensión, en cuanto al pago de intereses legales reclamados de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, los adeudos laborales generan intereses los que son establecidos por el BCRP, **por lo que su pretensión de pago de intereses resulta amparable, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia**. En cuanto a la pretensión accesorias de pago de costos del proceso este extremo **resulta también amparable** conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil aplicable de manera supletoria, que deberán liquidarse en ejecución de sentencia, e **improcedente** el pago de costas por no haberse irrogado éste gasto al demandante.

Por los fundamentos expuestos y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú, artículo 48 de la Ley N° 26636 y con las facultades conferidas por el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, administrando Justicia a Nombre de la Nación,

VII.- DECISIÓN:

4. FUNDADA la demanda interpuesta por doña **M.E.V.T**, contra **SUBCAFAE DREP-PIURA** , por pago de **BENEFICIOS SOCIALES**.

5. ORDENO que, la entidad demandada, a través de su representante legal, **CUMPLA** con cancelar al demandante la suma de **CUARENTA Y UN MIL NOVECIENTOS CUATRO CON 6/100 NUEVOS SOLES (S/. 41 904.6)** por beneficios sociales Horas extras en la suma de S/. 35194.25, Vacaciones en la suma de S/.6710.35. Más el pago de intereses legales y costos del proceso, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

6. Consentida y/o ejecutoriada que sea **CÚMPLASE** y archívese en su oportunidad conforme a ley. Asumiendo funciones el Especialista Legal que da cuenta por disposición superior.

Expediente N° 00844-2013-0-2001-JR-LA-01

Pago de beneficios sociales (horas extras y vacaciones)

Procedencia: Segundo Juzgado Transitorio Laboral de Piura

Resolución N°: 16

SENTENCIA DE VISTA

Piura, 30 de octubre del 2014

I. MATERIA

Determinar si se confirma o se revoca la sentencia de fecha 29 de agosto de 2014, inserta entre las páginas 659 a 665, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda de beneficios sociales interpuesta por doña Myrna Elizabeth Velásquez Temoche contra el Sub Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo de la Dirección Regional de Educación de Piura, Sub Cafae DREP-Piura. En consecuencia, ordena que la entidad demandada a través de su representante legal cumpla con cancelar al demandante la suma de S/. 41,904.6 nuevos soles, por beneficios sociales, horas extras en la suma de S/, 35,194.25 nuevos soles, vacaciones en la suma de S/. 6,710.35 nuevos soles, más el pago de intereses legales y costos del proceso, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

II. EXPRESIÓN DE AGRAVIOS DE LA PARTE DEMANDADA SUB COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTÍMULO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA, SUB CAFAE DREP-PIURA

El Director Regional de Educación interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, expresando como agravios los siguientes:

20. El despacho no ha tenido en cuenta el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, ya que la demandante ingresaba y salía del centro de trabajo cuando quería, no tenía horario fijo, esto se ha demostrado al contestar la demanda (anexo 1-H). El artículo 5 del mencionado dispositivo legal, señala que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, lo que sucedía con la demandante que era la que acudía en representación de Sub-CAFAE-DREP.

21. De lo anterior se concluye que la accionante no tenía derecho al pago de horas extras porque no las prestaba y porque el derecho no le asiste.

22. En cuanto a las vacaciones el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 713 señala que no le corresponde la indemnización vacacional, dado que si bien era Administradora su cargo era similar a un cargo gerencial.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DECISIÓN

23. El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. En mérito de este recurso, el juez, Tribunal o Sala Superior que conoce de la impugnación, luego de reexaminar la resolución del juez de primera instancia, decidirá si confirma, revoca o modifica dicha resolución.

24. Concedida la apelación, el superior por el principio de la plenitud, tiene las mismas facultades que el inferior, de tal manera que puede examinar la demanda en todos sus aspectos, analizar nuevamente la prueba y aún admitir y analizar cuestiones no consideradas por el inferior. Mas, esa regla general queda limitada en los casos en los que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues entonces el revisor sólo podrá pronunciarse sobre lo que es materia del mismo, lo que se expresa en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, y circunscribe el debate a los extremos apelados.

25. La pretensión de la demandante, Myrna Elizabeth Velásquez Temoche, es que la demandada le cancele la contraprestación económica por horas extras laboradas durante toda la relación laboral, asimismo, se le pague lo que corresponde a su derecho por descanso vacacional, al no haber gozado de descanso físico, debiendo ordenarse el pago doble, simple y trunco, todo lo cual se cuantifica en S/. 24,9990.04 nuevos soles.

26. En este caso la única parte que interpone recurso de apelación es la demandada, la cual sustenta su escrito de apelación fundamentalmente en que a la demandante no le corresponde pago por horas extras y vacaciones por haber ejercido un cargo de dirección. Además, respecto a las horas extras refiere que no se ha demostrado el trabajo en sobretiempo, puesto que la actora no tenía horario fijo y solo acudía al centro de trabajo por unas horas.

27. A fin de absolver los agravios de la accionada corresponde en primer lugar, analizar si el cargo desempeñado por la señora Velásquez Temoche realmente era uno de dirección teniendo en cuenta que el régimen laboral de la demandante es el de la

actividad privada. Sobre el particular, el primer párrafo del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece: *“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”* (subrayado nuestro).C

28. Con relación a los trabajadores de dirección la doctrina laboral (véase, Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU, *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*, Lima, Gaceta Jurídica, 2008, página 412) ha señalado: *“Son los altos directivos. Representan — o sustituyen — al empleador ante los trabajadores, terceros, etc. Administran, dirigen, controlan y fiscalizan la actividad empresarial y el resultado de sus servicios tiene enorme incidencia en el resultado del negocio. Ejemplos de estos cargos son: gerentes, vicepresidentes, corporativos, jefes, directores, subdirectores, subgerentes, etc.; es decir, la alta dirección de la empresa”*.

29. El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 3501-2006-AA/TC (fundamento jurídico N° 13) ha diferenciado a los trabajadores de dirección y de confianza de la siguiente manera: *“Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación”* (subrayado nuestro).

30. Entonces, corresponde analizar si en el caso bajo comento, la señora Velásquez Temoche es personal dirección, esto es, si ejerce la representación del empleador frente a los trabajadores, y si comparte con éste facultades de administración y control.

31. De la revisión del expediente se advierte que se inserta el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Sub Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo del Ministerio de Educación (folios 172), en el que se consigna que el cargo

desempeñado por la actora, Administradora, es considerado como un “órgano de apoyo”, conjuntamente con los de contador, secretaria, asistente administrativo y personal de servicio (portero-guardián). Asimismo, en el referido documento de gestión se precisan como funciones del Administrador (folios 174 a 175): *“Informar mensualmente al Directorio la situación contable y financiera debidamente documentada, Coordinar con el contador del SUB CAFAE y el Tesorero de la DREP (...) Supervisar la actualización permanente del kardex (...) Coordinar con el contador la elaboración de planilla de pago (...) Coordinar con los responsables de la comisión de préstamos (...) Coordinar con el responsable del almacén la relación de proveedores aptos (...) Coordinar con el contador el almacenero la verificación de las facturas y documentos (...)”*, entre otras.

32. De lo anterior se concluye que el Administrador no actuaba en representación del empleador frente a los trabajadores o a terceros, ni tampoco contaba con poder de decisión dentro de la institución, sino que su labor era coordinar con otros órganos de apoyo por lo que no puede ser considerado como personal de dirección. En realidad, tal función de representatividad y decisión le correspondía al Presidente de la entidad tal como se aprecia del citado Manual de Organización y Funciones (folios 173) en el que señala que el Presidente: *“Es el representante legal de la institución es responsable de cumplir y hacer cumplir los fines y objetivos del SUB CAFAE”*, razones por las cuales los agravios de la recurrente deben ser desestimados.

33. Respecto al pago de horas extras, en principio es necesario precisar que el trabajo en sobretiempo es aquel que se presta fuera de la jornada ordinaria de trabajo, tanto a las labores cumplidas antes que la jornada se inicie como aquellas realizadas luego que esta haya culminado; siendo que este concepto es de carácter voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, según lo dispone el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajado en Sobretiempo modificado por la Ley N° 27671, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, siendo de cargo de quien los demanda su efectiva acreditación.

34. Entonces, siendo el trabajo por horas extras un evento extraordinario a la jornada laboral, respecto del cual no rige el principio de inversión de la carga de la prueba, la carga de ésta corresponde al trabajador. Sobre este tema la Corte Suprema de la República (Casación N° 2149-2003-Ancash) ha señalado: *“[C]abe destacar que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa*

por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador” (subrayado nuestro).

35. La parte demandada alega que la señora Velásquez Temoche no ha demostrado la prestación de trabajo en sobretiempo, tal como se ha demostrado con la comunicación remitida por Segundo Valdiviezo Carrasco, vigilante del SUBCAFAE (folios 132), en la que informa que la accionante registraba su asistencia de acuerdo con su conveniencia, precisando además que nunca ingresaba a trabajar a las 8.30 a.m.

36. Pese a lo señalado por la parte recurrente, en el sentido que no existe prueba del trabajo en sobretiempo, la misma demandada mediante escrito de fecha 28 de octubre del 2011 (folios 551) remitió copia del registro de asistencia (folios 350 a 550) de la cual se ha extraído toda la información que obra en el informe N° 219-2014-RDGC-PJLP (folios 566 a 635) que demuestra de manera fehaciente las horas extras laboradas por la accionante durante la relación laboral, informe no fue observado por la emplazada, ya que se limitó a “absolver el traslado” de manera genérica con el mismo argumento de la apelación referido a la declaración del vigilante. Por consiguiente, la sentencia de primera instancia debe ser confirmada en cuanto ordena el pago de las horas extras trabajadas por la demandante.

37. Por otro lado, la parte demandada también apela de la sentencia de primera instancia alegando que a la actora no le corresponde el pago de la indemnización vacacional por ser una trabajadora de dirección. Si bien el artículo 24 del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, establece que la indemnización vacacional no alcanza a los trabajadores de dirección: *“La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23. del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”*, lo cierto es que en este caso ya se ha determinado a ciencia cierta que la señora Velásquez Temoche no es una trabajadora de dirección, por lo que le corresponde percibir el pago de la indemnización vacacional por no goce de descanso físico.

38. En suma, la sentencia de primera instancia debe ser confirmada en todos sus extremos pro haber sido dictada con arreglo a ley, máxime si la demandada no efectúa

ningún cuestionamiento a la liquidación de beneficios sociales realizada por el Juzgador.

IV. DECISIÓN

Por las anteriores consideraciones:

4. **CONFIRMARON** la sentencia de fecha 29 de agosto de 2014, mediante la cual se resuelve declarar fundada la demanda de beneficios sociales interpuesta por doña **M.E.V.T.** contra el, **SUB CAFAE DREP-PIURA.**

5. En consecuencia, **ORDENARON** que la entidad demandada a través de su representante legal cumpla con cancelar al demandante la suma **de S/. 41,904.6 (cuarenta y un mil novecientos cuatro nuevos soles con 6/100 céntimos)**, por beneficios sociales, horas extras en la suma de S/, 35,194.25 nuevos soles, y vacaciones en la suma de S/. 6,710.35 nuevos soles, más el pago de intereses legales y costos del proceso, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

6. Notifíquese y devuélvase el expediente al juzgado de origen. Juez Superior ponente doctora M. V.

S.S.

M. V.

L.B.

A.R.