



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA ESCUELA PROFESIONAL DE
DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y
SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE
BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N°
0168-2016-0-1501-JR-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL
DE JUNIN – LIMA, 2019.**

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

**AUTOR
VILCAHUAMAN RAEZ DAVID MOISES
ORCID: 0000-0001-5584-3900**

**ASESORA
Abg. CAMINO ABON ROSA MERCEDES
ORCID: 0000-0003-1112-8651**

LIMA – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

VILCAHUAMAN RAEZ DAVID MOISES

ORCID: 0000-0001-5584-3900

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante Tesista,

Lima – Perú

ASESORA

Abg. CAMINO ABON ROSA MERCEDES

ORCID: 0000-0003-1112-8651

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Lima – Perú.

JURADO

Dr. PAULETT HAUYON SAUL DAVID

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Mgtr. ASPAJO GUERRA MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Mgtr. PIMENTEL MORENO EDGARD

ORCID: 0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS Y ASESORA

.....

Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON

Presidente

.....

Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA

Miembro

.....

Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO

Miembro

.....

Abg. ROSA MERCEDES CAMINO ABON

Asesora

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, darle gracias a Dios por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida y lograr otra meta más en mi carrera. Gracias a mi padre que se encuentra en el cielo y desde ahí ilumina mi caminar y a mi madre por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medidas.

Gracias a cada uno de los maestros que participaron en mi desarrollo profesional durante mi carrera, sin su ayuda y conocimientos no estaría en donde me encuentro ahora.

David Moisés Vilcahuaman Ruez

DEDICATORIA

Este proyecto es una parte de mi vida y el comienzo de otras etapas por esto y más, la dedico a mi madre Luz Ráez Delgado y a mis dos hijas Izamar y Bianca que siempre me apoya a seguir adelante, porque ellas son mi inspiración, mi motor y motivo y ahora que están señoritas me motivan mucho más a seguir progresando siempre.

David Moisés Vilcahuaman Raez

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales pago de reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00163-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 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, Reintegro de Beneficios Sociales, motivación y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance sentences on Labor Rights, payment of reimbursement of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00163-2016-0-1501 -JR-LA-02, Judicial District of Junín - Lima, 2019. It is of the type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. Data collection was carried out, 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 exhibition part, considered and decisive, pertaining to: the first instance ruling was of a very high, very high and very high rank; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: Quality, Social Benefits Reimbursement, motivation and judgment.

INDICE GENERAL

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS Y ASESORA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
I. INTRODUCCION	1
1.1. Enunciado del problema	5
1.2. Objetivos de la investigación.	5
1.2.1. Objetivo General.....	5
1.2.2. Objetivos Específicos.....	5
1.2.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia.....	5
1.2.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia.	6
II. REVISION DE LA LITERATURA	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio.....	10
2.2.1.1. La acción.	10
2.2.1.1.1. Definición.	10
2.2.1.1.2. Características de la acción	11
2.2.1.1.3. Extinción de la acción:	12
2.2.1.1.4. Alcance Normativo	13

2.2.1.2. La jurisdicción.....	13
2.2.1.2.1. Definición.....	13
2.2.1.2.2. Elementos de la Jurisdicción.....	14
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función Jurisdicción.....	14
2.2.1.2.4. Características de la jurisdicción.....	18
2.2.1.3. La competencia.....	19
2.2.1.3.1. Definición.....	19
2.2.1.3.2. Criterios para determinar la competencia.....	19
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso de estudio.....	20
2.2.1.4. El proceso.....	20
2.2.1.4.1. Definición.....	20
2.2.1.4.2. Clases de proceso.....	21
2.2.1.4.3. Funciones del proceso.....	21
2.2.1.4.4. El proceso como garantía constitucional.....	22
2.2.1.5. El Proceso laboral.....	22
2.2.1.4.1. Definición.....	22
2.2.1.4.2. Principios del Derecho Laboral contemplados en la Ley N° 29497	22
2.2.1.4.3. Fines del Proceso laboral.....	23
2.2.1.4.4. El Proceso abreviado laboral.....	24
2.2.1.4.5. El Proceso Ordinario laboral.....	24
2.2.1.4.6. Competencia para Conocer el Proceso Ordinario Laboral.....	25
2.2.1.6. Los puntos controvertidos en el proceso civil.....	26
2.2.1.6.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	27
2.2.1.7. La prueba.....	28
2.2.1.7.1. Definición.....	28

2.2.1.7.2. Evolución histórica de la prueba.....	28
2.2.1.7.3. El objeto de la prueba.....	28
2.2.1.7.4. Valoración de la prueba.....	29
2.2.1.7.5. El principio de adquisición de la prueba	29
2.2.1.7.6. Finalidad de la prueba	30
2.2.1.7.7. Importancia de la Prueba.....	30
2.2.1.7.8. Diferencia entre prueba y medio probatorio	30
2.2.1.7.9. Las pruebas de oficio.....	30
2.2.1.8. Actividad probatoria.....	31
2.2.1.8.1. Concepto.....	31
2.2.1.8.2. Regulación	31
2.2.1.9 Los Medios Probatorios actuados en el Proceso Judicial en estudio..	32
2.2.1.9.1. Documentos	32
2.2.1.9.2. Exhibicionales.....	33
2.2.1.10. Las resoluciones judiciales	33
2.2.1.10.1. Concepto.....	33
2.2.1.10.2. Clases de resoluciones judiciales.....	33
2.2.1.11. La sentencia.....	35
2.2.1.11.1. Definición.....	35
2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia.....	35
2.2.1.11.3. Clases de sentencia.....	37
2.2.1.11.4. Principios aplicables a la sentencia.....	37
2.2.1.11.5. Motivación de la sentencia.....	38
2.2.1.12. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	38
2.2.1.12.1. Definición.....	38
2.2.1.12.2, Fundamentos de los medios impugnatorios.....	39

2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.	39
2.2.1.8.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.	40
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	40
2.2.2.1. El Derecho del Trabajo.....	40
2.2.2.1.1. Definición.	40
2.2.2.2. El trabajo	41
2.2.2.2.1. Concepto.....	41
2.2.2.2.2. El trabajador.....	41
2.2.2.2.3. El empleador	41
2.2.2.2.4. Naturaleza Jurídica del Trabajo	42
2.2.2.3. Principios que regulan la relación laboral	42
2.2.2.3.1. Principio in dubio pro operario.....	42
2.2.2.3.2. Principio de Igualdad	42
2.2.2.3.3. Principio de la norma más favorable	43
2.2.2.3.4. Principio de primacía de la realidad.....	43
2.2.2.3.5. Principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador	43
2.2.2.3.6. Principio de oralidad	44
2.2.2.3.7. Principio de Inmediación.....	44
2.2.2.3.8. Principio de Continuidad.....	44
2.2.2.3.9. Principio Fomento por el estado de la autonomía colectiva	45
2.2.2.4. Contrato de Trabajo.....	45
2.2.2.4.1. Concepto.....	45
2.2.2.4.2. Elementos	46
2.2.2.4.3. Formas de contratación laboral.....	46
2.2.2.4.4. Desnaturalización del contrato.	47

2.2.2.4.5. Ineficacia del contrato	48
2.2.2.4.6. Extinción del contrato de trabajo.	48
2.2.2.5. Remuneración.....	49
2.2.2.5.1. Características	49
2.2.2.5.2. Remuneración mínima vital	49
2.2.2.5.3. Regulación	49
2.2.2.6. Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.	50
2.2.2.6.1. Introducción.	50
2.2.2.6.2. Los principios de la Ley procesal del trabajo.	50
2.2.2.6.3. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497	51
2.2.2.6.4. Fines del proceso laboral	52
2.2.2.7. Los Beneficios Sociales.	52
2.2.2.7.1. Definición.	52
2.2.2.7.2. Tipos de Beneficios Sociales.	52
2.2.2.8. Convenios Colectivos	60
2.2.2.8.1. Concepto	60
2.2.2.8.2. Los que tienen derecho a percibirla.....	60
2.2.2.8.3. Pago por movilidad.....	60
2.2.2.6.4. Pago por retorno vacacional.....	61
2.2.2.6.5. Despido	62
2.3. Marco conceptual	76
2.4. Hipótesis.....	77
III. METODOLOGÍA.	84
3.1 <i>Tipo y nivel de investigación</i>	84
3.1.1. Tipo de investigación.....	84
3.1.2. Nivel de investigación	86
3.2. <i>Diseño de la investigación</i>	88

3.3. Unidad de análisis.....	89
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	90
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	91
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	92
3.6.1. De la recolección de datos.....	92
3.6.2. Del plan de análisis de datos	92
3.6.2.1. La primera etapa	92
3.6.2.2. La segunda etapa.....	92
3.6.2.3. La tercera etapa.....	93
3.7. Matriz de consistencia lógica	93
3.8. Principios éticos.....	95
IV. RESULTADOS	96
4.1. Resultados.....	96
4.2. Análisis de los resultados.....	131
V. CONCLUSIONES.....	137
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	141
ANEXO 01 Evidencia empírica del objeto de estudio	149
ANEXO 02: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia.....	181
ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos	186
ANEXO 04: Procedimiento de recolección de datos	190
ANEXO 05: Declaración de Compromiso Ético	201

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	96
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	96
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	102
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive	113
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	116
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	116
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	119
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive	124
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	127
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra Instancia	127
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da Instancia	129

I. INTRODUCCION

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 ámbito internacional:

En Ecuador:

El país tiene que conmovearse, reformar sus procedimientos judiciales, construir medios procesales modernos para llegar a la Justicia (...) Si el procedimiento judicial responde a las necesidades sociales de la hora presente, a los afanes de desarrollo, de convivencia, se evitará retornar a las formas de convivencia bárbara, atávica, incivilizada; se impedirá la intervención particular incontrolada con su única y más socorrida forma: la acción directa, el hecho consumado. La justicia a través del procedimiento judicial tiene la obligación de reducir la fuerza a única y última razón, mejor dicho, a eliminarla. (Baca Bartelotti, 2005, pág. 56)

En México, respecto a la administración de justicia se señala:

La impartición de justicia en México responde a una organización complicada, anquilosada y muchas veces corrupta, y lo peor del caso es que parece irreformable, porque los primeros enemigos del cambio son los propios funcionarios judiciales, los cuales están dispuestos a pelear por la defensa de su organismo judicial anticuado y poco funcional. (Soberanes, 2013, pág. 122).

En Colombia:

Camilo (2013) señala:

A pesar de múltiples reformas y ajustes, la justicia en Colombia sigue siendo lenta, ineficiente, e insatisfactoria para gran parte de quienes acuden a ella. En un estudio reciente dirigido por Miguel La Rota se encontró, por ejemplo, que solamente el diez por ciento de los homicidios intencionales llegan a ser imputados por la Fiscalía. Esta cifra es alarmante si se tiene en cuenta que el

homicidio doloso o intencional es una de las cuestiones sobre las que más se preocupan las sociedades. Qué decir, además, de la poca eficacia del sistema para solucionar los asuntos pendientes y para otorgar decisiones en un tiempo razonable, en el sistema judicial colombiano buena parte de los casos están pendientes. Se encuentran sin resultado alrededor de la mitad de los conflictos que han entrado al sistema judicial y que no han sido retirados por las partes.

En España:

Linde (2015) señala: “A la Administración de Justicia española se le reprocha lentitud, falta de independencia y, además de otras deficiencias, que las resoluciones judiciales generan grados de inseguridad sobresalientes. Tenemos un grave problema porque, sin una justicia rápida, eficiente, independiente y fiable, difícilmente puede hablarse de un Estado de Derecho de la calidad requerida por las democracias más avanzadas, entre las que España se encuentra. La justicia es la clave de bóveda de todo el sistema jurídico y cuando falla se corre el riesgo de que todo el sistema se desmorone”.

En Argentina:

La justicia de la República de Argentina se encuentra subsumida en una severa crisis (...) El malestar social con la Justicia producto de innumerables demandas insatisfechas choca con una parálisis de esta y de los organismos encargados de su administración, que convierten la situación en crítica. La incapacidad de la Justicia para satisfacer las demandas se potencia por la incapacidad de los responsables en lograr revertir la situación, es que como se verá a lo largo de estos primeros pasajes los problemas que presenta la Justicia son realmente complejos por la cantidad de factores que comprenden. No se trata aquí solamente de modificar un ordenamiento procesal, sino de transformar estructuras y en definitiva generar una dinámica que permita invertir la tendencia. (Pasara, 1996, pág. 45).

En relación al Perú:

El sistema de justicia está en emergencia, no soporta más la judicialización de todos los problemas del país. Todos creen que solucionarán su problema, de

cualquier naturaleza, en el poder judicial. El Perú no se desarrolla más porque muchos actores privilegian su interés personal por encima del interés estatal, razón adicional para presenciar este deporte nacional de las denuncias ante el sistema de justicia. (Sequeiros Vargas, Iván 2017)

La administración de justicia en el Perú necesita un cambio, con el fin que pueda solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios que buscan la seguridad jurídica, para sus bienes y sus derechos no sean violentados, el cual es una garantía que el Estado debe brindar, buscando recuperar el prestigio de los jueces y de la institución, así como las demás instituciones a cargo. Cavero, Lévano (2018).

En el Estado legal de derecho, la administración de justicia lo ejercía únicamente el Poder Judicial. En el Estado Social y Democrático de Derecho, en cambio, el ejercicio de esa potestad se distribuye entre una serie de órganos constitucionales de carácter estatal (Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, poder Judicial), para lo cual define los ámbitos materiales de las competencias de cada uno de ellos. De este modo mediante su ejercicio, se administra la justicia o, como modernamente se suele sostener, se presta el servicio público de tutela jurisdiccional, principalmente para la realización o garantía del derecho objetivo y de la libertad y de la dignidad humanas y, secundariamente, para la composición de litigios, o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos, o para investigar o sancionar los delitos e ilícitos de toda clase (o adoptar medidas de seguridad ante ellos), mediante la aplicación de la ley a casos concretos, de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias. (Gonzales, 2012)

En el ámbito local:

Existen muchos indicios de que en muchas oportunidades las demandas judiciales, se llevan a cabo con la expectativa de solucionar una litis, sin embargo, muchas veces hay poco conocimiento de la causa y al final no se dan los resultados esperados para el demandado.

Los costos económicos de la contratación de un abogado, el pago de las tasas judiciales y el acceso físico a los tribunales, que normalmente tienen horarios

acotados de atención al público (incompatibles con la jornada laboral de trabajo)” se convierten en una dificultad latente que no permitir acceder a la justicia. Gherardi (2002).

El servicio de justicia que brinda el Poder Judicial requiere un cambio sustantivo de paradigmas, tanto en relación con la celeridad procesal y transparencia, como en la organización del trabajo en todos y cada uno de los despachos judiciales. En este marco, es prioritario fortalecer el concepto de nuevo despacho judicial y desarrollar el soporte tecnológico para la efectiva implementación del expediente digital, la justicia en red y la interconectividad, apuntando a un tipo de justicia moderna. (Plan de Gobierno del Poder Judicial 2017)

Del contexto universitario podemos narrar lo siguiente

ULADECH Católica conforme a los marcos legales, los estudiantes de todas las carreras realizan investigación tomando como referente las líneas de investigación. Respecto, a la carrera de derecho, la línea de investigación se denomina: “La Administración de justicia en el Perú” (ULADECH, 2011); para el cual los participantes seleccionan y utilizan un expediente judicial.

En el presente trabajo será el expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Junín - Lima, donde la sentencia de primera instancia fue emitida por el segundo juzgado especializado de trabajo de Huancayo donde declaró fundada en parte la demanda sobre Reintegro de Remuneraciones y Otros, y ordena que la parte demandada “B” cumpla con pagar a “A”. la suma de dos mil cuatrocientos noventa y seis con 09/100 soles, por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro de vacaciones, gratificaciones legales y Compensación por tiempo de servicios, asimismo por las pretensiones allanadas por el periodo de mayo 2014 al catorce de abril del 2015 la suma de tres mil doscientos setenta con 00/100 soles. Infundada la demanda en el extremo de Pago por movilidad, asignación familiar o retorno vacacional; con expresa condena de costos, costas e intereses legales del proceso que serán asumidos por la parte vencida. Por lo que no estando conforme la parte demandada con la Sentencia interpone recurso impugnatorio de Apelación de Sentencia, se remite los autos a la Sala Laboral Permanente de Huancayo donde con fecha 6 de Setiembre del 2016 se CONFIRMA la sentencia N°

175-2016, contenida en la resolución 5 de fecha 10 de mayo del 2016, que declara fundada en parte la demanda de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

Se trata de un proceso judicial que desde la fecha de inicio de la demanda que fue 21 de enero del 2016, hasta la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 06 de setiembre del 2016 transcurrió 07, meses y 16 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación, cuyo enunciado es como sigue:

1.1. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019?

Para resolver el problema planteado se ha trazado un objetivo general.

1.2. Objetivos de la investigación.

1.2.1. Objetivo General.

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima 2019.

Para alcanzar el objetivo general se ha trazado objetivos específicos.

1.2.2. Objetivos Específicos

1.2.2.1. Respecto a la sentencia de primera instancia.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte expositiva, enfatizando la parte introductoria y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

1.2.2.2. Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva, enfatizando la introducción y la postura de las partes.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa, enfatizando la motivación de los hechos y del derecho.

Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive, enfatizando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Justificación de la investigación

La presente tiene como fin que los resultados de esta investigación sirvan para dar la iniciativa de realizar una calidad de análisis de las sentencias, y con ello los operadores de justicia ya sean magistrados, abogados, estudiantes, emitan sus resoluciones en base a un orden, secuencia, valores, requisitos, aplicando parámetros correspondientes dados en el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial, y así se contribuya al cambio y mejora de calidad de la administración de justicia en nuestro país.

El ejercicio de nuestra metodología de trabajo es muestra útil y pertinente, porque a diferencia de las muy desgastadas encuestas y cuadros de información estadístico; donde se toma evidencia de personas segmentadas en diversos niveles sociales, no son necesariamente justiciables; el presente trabajo tomará la información de un producto real, que son las sentencias judiciales emitidas de un caso concreto, por ende, se orienta a obtener resultados objetivos.

El resultado de nuestro trabajo de Tesis, también se orienta a determinar la calidad de las sentencias en los procesos judiciales, adoptando como prototipo de trabajo a los parámetros tomados de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia

de la realidad peruana. Evidentemente tratándose del análisis de un solo proceso judicial, los resultados de éste contribuirán a facilitar la realización de trabajos consolidados, donde será posible constatar si existe homogenización de criterios para resolver controversias similares.

Por otro lado, este trabajo de investigación se justifica porque va a permitir que estudiantes de derecho, los magistrados el cual conforman nuestro sistema de justicia y la sociedad en común, se empapen y comprendan nuestra realidad nacional, en lo que respecta a la administración de Justicia.

En lo personal es necesario, porque será una ocasión para que el autor pruebe sus conocimientos que tiene acerca de la investigación científica, asimismo lograr sus metas como estudiante y profesional, de igual modo aportando para que nuestras autoridades se den cuenta como se está llevando la justicia en nuestro país.

Es por ello que actualmente es necesario humanizar a los jueces en la toma de sus decisiones ya sean en las resoluciones judiciales, refrendadas en la norma conforme se encuentra establecido, con alto y seguido nivel de preparación y capacitación profesional que los lleven a ser excelentes administradores de justicia, demostrando siempre su imparcialidad e ideal ante las partes procesales en bienestar de la probación y del Estado, para un bien común, la justicia.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigación libre en el ámbito internacional.

Montoya & Escobar (2013), en Colombia, investigó: la motivación de la sentencia, cuyas conclusiones fueron:

(...) La motivación tiene como fin principal garantizar el control sobre la sentencia, control que en un primer lugar es desarrollado por el mismo juez que toma la decisión y posteriormente por las partes, los jueces superiores y la sociedad. Esto con el fin de que se verifique la correcta administración del derecho y que la decisión sea acorde a los presupuestos establecidos en el ordenamiento jurídico. Además, se logra reforzar la confianza en los órganos jurisdiccionales, que como bien se sabe no son electos por el pueblo, pero su función la realizan en nombre de éste. A pesar de que en Colombia no existe una consagración expresa en la constitución sobre la obligación de motivación de la sentencia, es evidente que ésta es concebida como una garantía de los derechos fundamentales de los justiciables, y se ha entendido cómo un requisito inherente a los derechos fundamentales al debido proceso y a la tutela judicial efectiva. (pág. 114)

(Gonzales, s.f.), de Chile. Investigó: “La Fundamentación de las sentencias y la sana crítica”, afirma como conclusiones lo siguiente:

(...) 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 pasar a ser la regla general cuando se apruebe en nuevo Código Procesal Civil. Asimismo, se añade 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. Y finaliza que 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 como fundamentar sus recursos ante instancias superiores al no conocer los razonamientos del sentenciador.

2.1.2. Investigación libre en el ámbito nacional.

Neyra (2018), en Perú, investigó: La valoración de la prueba, cuyas conclusiones fueron:

(...) es una actividad jurisdiccional fundamental; sus principales características son a) Actividad encomendada a los jueces unipersonales o colegiados, según sea el caso, donde se hace notar el nivel democrático y garantista del sistema penal; b) La valoración se realiza sobre las pruebas admitidas por el juez de la etapa intermedia o por el juez del juicio oral (prueba nueva o de oficio) y que hayan sido actuadas en la etapa correspondiente del juicio, claro que existe la excepción de la prueba anticipada regulada por nuestro Código, pero en suma todas las pruebas que serán valoradas deben ser ofrecidas, admitidas y practicadas en el proceso. Excluyendo a las pruebas que no hayan sido incorporadas por medios legales que prevé nuestro ordenamiento o que hayan sido obtenidas violando derechos fundamentales; c) El objeto de la valoración es fijar o interpretar un valor a los resultados obtenidos de la actuación probatoria, se otorgará según las leyes que rigen al ordenamiento y en sí, al sistema de valoración probatorio que hayan adoptado; d) El resultado de la valoración son los resultados preliminares que tienen lugar en la mente del juzgador posterior al análisis individual y en conjunto de las pruebas actuadas, que serán materializados en la motivación de la sentencia. El resultado probatorio es el desenlace de las operaciones mentales realizadas por el juez sobre los elementos de prueba, las cuales le llevarían a concluir la confirmación o no de los hechos imputados. Esta etapa de la actividad probatoria se dará independientemente del sistema empleado, tal y como ha venido ocurriendo desde que comenzaron los primeros juicios en la historia hasta el día de hoy. Es necesario establecer o reconocer que metodología deberán utilizar los juzgadores para valorar las pruebas. (pág. 84)

Reyes Hurtado (2014) nos dice en sus Estudios de Derecho Procesal Civil lo siguiente: “ Una buena decisión judicial no solo requiere de una valoración adecuada del material probatorio, sino que además para complementar este trabajo, valorativo se exige que ésta sea traducida correctamente en la parte argumentativa escrita de la sentencia” señalado además” que la motivación debe de ser coherente con la valoración de la prueba, no se debe de sostener ni menos ni más de lo que arroja el trabajo probatorio, de lo contrario encontraremos supuestos de motivación con defecto”.

A razón de ello, para realizar una correcta motivación de la sentencia, se debe de analizar en primer lugar los fundamentos de hecho y de derecho, ya que con ello se puede realizar una sentencia sin vicios, y con ello el juez debe de exponer las razones por la cual tomó dicha decisión.

2.2. Bases Teóricas

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

2.2.1.1. La acción.

2.2.1.1.1. Definición.

El procesalista uruguayo COUTURE señala que “la acción es (...) el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión”; dicho poder se materializa en la demanda, pues “el derecho a demandar (...) es, justamente la acción. Denominamos acción a este poder jurídico, y el derecho de demandar no es sino el ejercicio concreto del derecho de acudir a la jurisdicción, ya que el proceso civil se halla regido por la máxima nemo iudex sine actore. La acción civil se hace efectiva mediante una demanda en sentido formal, y ésta no es sino el ejercicio de aquélla”

A este mismo autor se debe la distinción entre acción, pretensión y derecho, que es recogido en nuestra doctrina por RUBIO CORREA, quien señala que la

pretensión es “lo que el actor busca obtener de la administración de justicia, al margen de que efectivamente tenga derecho o no a ello. Así, no sólo son distintos acción (poder) y pretensión (hecho de reclamar o afirmar que se tiene derecho); también son distintos pretensión y derecho (siendo este último aquella situación en la que el actor tiene, definitivamente, derecho a que se le satisfaga su pretensión)”

Casarino (citado por Hinostroza, 2012) afirma que “la acción no es más que el derecho deducido en juicio, para los procesalistas en cambio, la acción es la facultad que tiene una persona para presentarse ante los tribunales de justicia, solicitando el reconocimiento o la declaración del derecho que cree tener” (p. 21).

Al respecto el Tribunal Constitucional se pronunció:

Se conoce como derecho de acción a la facultad o poder jurídico del justiciable de acudir al órgano jurisdiccional en busca de tutela efectiva, independientemente de que cumpla con los requisitos formales o de que su derecho sea fundado. En ese sentido, toda persona natural o jurídica puede recurrir al órgano jurisdiccional para ejercitar su derecho de acción –plasmado físicamente en la demanda– en forma directa o mediante representante, con la finalidad de que éste dé solución a un conflicto de intereses intersubjetivos o a una incertidumbre jurídica, a través de una decisión fundada en derecho. (Tribunal Constitucional Exp. N° 2293-2003-AA/TC Lima.

2.2.1.1.2. Características de la acción

José Martín Ostos, señala que la acción ha de estar adornada de las características siguientes: es universal, general, libre, legal y por último efectiva.

- La acción es universal

Atribuida a todos, sin excepción, sean personas físicas o jurídicas. La mera posibilidad de su hipotética restricción para algún sector social repugna a su naturaleza.

- La acción es general

La acción ha de poder ejercitarse en todos los órdenes jurisdiccionales (civil, penal, laboral...), procesos (ordinarios, especiales...), etapas (alegaciones, pruebas,

conclusiones) e instancias procesales (incluidos todos los medios de impugnación dentro de las mismas), trátase de la declaración como de medidas cautelares o de la ejecución. En suma, todos los mecanismos, expectativas y posibilidades que ofrece el proceso en su desarrollo han de estar abiertos al uso por parte de quien acude a dicha vía.

- **La acción es libre**

La acción debe ejercitarse libremente, de forma voluntaria. Nadie puede ser obligado a acudir en demanda de justicia a los tribunales, ni debe resultar suplantada su voluntad, ni debe tener confundido su ánimo al respecto.

En el ámbito penal, en delitos y faltas de carácter público, el proceso puede iniciarse de oficio, sin contar con la previa autorización de la víctima.

- **La acción es legal**

Tanto en su reconocimiento como en el inicio y en el desarrollo, la acción ha de estar regulada legalmente. En efecto, en primer lugar, el ordenamiento jurídico de un país ha de recoger expresamente, como derecho fundamental de todos sus ciudadanos, el derecho de éstos a acudir en solicitud de justicia a los órganos jurisdiccionales siempre que lo estimen conveniente.

El legislador dispone una forma y unos requisitos legales para su ejercicio, y el ciudadano ha de respetarlos. No le basta con manifestar por cualquier medio el deseo de acceder a los tribunales en solicitud de que se le administre justicia, sino que dicha petición ha de presentarse conforme al Derecho.

- **La acción es efectiva**

Más que una característica, constituye su íntima esencia: la eficacia o efectividad, entendida ésta, literalmente, como la capacidad de lograr el efecto deseado. Por ello es importante que la declaración se ejecute.

2.2.1.1.3. Extinción de la acción:

La caducidad se presenta, por la inactividad del titular durante un tiempo fijado por la ley. La prescripción de la acción requiere la oposición del obligado mediante la excepción correspondiente y tiene como consecuencia extinguir derechos en este caso el de acción.

2.2.1.1.4. Alcance Normativo

Rodríguez señala El Código Procesal Civil si define en carácter terminante el derecho de acción al orientar que: “Toda persona posee derecho a la tutela jurisdiccional positiva para el ejercicio o tutela de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso” (artículo I del TP del CC). Igualmente, el artículo 2° del mismo Código legisla el derecho de acción como la potestad de apelar al órgano jurisdiccional solicitando la solución de un problema de intereses intersubjetivo o una incertidumbre jurídica; y, como contrapartida del derecho de acción, en el párrafo concluyente establece el derecho de contradicción ante el órgano jurisdiccional por parte del orientado; poniendo en su artículo 3° que tales derechos no aceptan condición ni restricción para su ejercicio, sin desventaja de los requisitos procesales previstos en el respectivo Código. (Rodríguez Domínguez, 2000)

2.2.1.2. La jurisdicción.

2.2.1.2.1. Definición.

Se ha entendido la jurisdicción como el límite territorial dentro del cual son ejercidas determinadas funciones específicas por los órganos del Estado (ya sean judiciales, administrativas o legislativas), o como un espacio geográfico sobre el cual se despliega un determinado poder. Se trata de una acepción muy extendida y que ha sumido a los propios profesionales del derecho en equívocos bien profundos que deben evitarse.

Así también se ha equiparado jurisdicción con competencia. Cuando se considera la jurisdicción como una aptitud legal de conocimiento de determinadas pretensiones o litigios, se presenta una confusión conceptual muy seria. Precisamente este equívoco aún permanece en el lenguaje forense, y desde la inadecuada técnica legislativa se introduce tal imprecisión, como sucede con los códigos de procedimiento locales, en los que se confunde frecuentemente jurisdicción con competencia de forma antitécnica, establece: “Corresponde a la jurisdicción civil todo asunto que no esté atribuido por ley a otras jurisdicciones”. (Martín Agudelo

Ramírez, artículo 12 del Código de Procedimiento. Revista Internauta de Práctica Jurídica. Núm. 19 Enero-Junio 2007 Civil)

Eduardo COUTURE define la jurisdicción como, "la función pública realizada por órgano competente del Estado, con las formas requeridas por ley, en virtud del cual, por acto de juicio y la participación de sujetos procesales, se determina el derecho de partes, con el objeto de dirimir sus conflictos de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. " (COUTURE, Eduardo, "Vocabulario Jurídico", Bs. As. Argentina: Desalma, 1980, página 369).

2.2.1.2.2. Elementos de la Jurisdicción.

Para Ovalle (citado por White, 2008), Partiendo de un concepto unitario de jurisdicción, que podría ser la resolución o solución de los conflictos por un tercero imparcial con autoridad de cosa juzgada, nos dice que la función jurisdiccional se desenvuelve a través de dos actividades fundamentales:

A) La cognición: que incluye el conocimiento del juzgador acerca del litigio planteado por las partes, así como la decisión sobre dicho conflicto, a través de la sentencia. La cognición, pues, se dirige a la declaración de certeza de un mandato individualizado... y se expresa en una decisión jurisdiccional por parte del (de la) juez(a) acerca de la forma en que impone el derecho.

B) La ejecución: eventualmente se da la ejecución forzosa de la sentencia, en caso de que la parte condenada no cumpla de manera voluntaria el mandato contenido en la resolución de fondo. De este modo, la ejecución sea forzosa o no, trata de hacer que el mandato individualizado que se ha derivado de la cognición sea puesto en práctica, ejecutado o realizado. Esa potestad se encuentra regulada en los artículos 9, 157 y 629 del C.P.C. al indicar que "las resoluciones serán ejecutadas por el juez o jueza de primera instancia que conoció del proceso, salvo en los casos exceptuados por la ley". Se ve, pues, que parte del ejercicio jurisdiccional es la materialización de lo ordenado en la sentencia.

2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función Jurisdicción.

A. El principio de la Cosa Juzgada.

En sentido estricto implica el impedimento a las partes en conflicto a que reviva el mismo proceso. En consecuencia, una sentencia tiene efectos de cosa juzgada cuando obtiene fuerza obligatoria y no es posible actuar contra ella ningún medio impugnatorio o porque los términos para interponer estos recursos han caducado. Tiene como requisitos:

- a. Que el proceso fenecido haya ocurrido entre las mismas partes. Por lo tanto, no hay cosa juzgada, si debiendo dos personas distintas unas obligaciones al acreedor éste siguió el juicio sólo contra uno de ellos. Sea cual fuere el resultado puede iniciar juicio contra la otra.
- b. Que se trate del mismo hecho. Si los hechos son distintos el asunto sometido a jurisdicción es diverso; por lo tanto, no hay nada establecido judicialmente para el segundo.
- c. Que se trate de la misma acción. Cuando son las mismas partes y el mismo hecho, pero la acción utilizada es distinta y compatible con la previa puede proceder el juicio y no hay precedente de cosa juzgada. (Bautista, 2006).

B. Principio de Unidad y exclusividad

Para Mendoza, De acuerdo con el principio de exclusividad de la función jurisdiccional las medidas judiciales tienen carácter de vinculante en el sentido que toda persona y autoridad está exigida a acatar y dar cumplimiento a las medidas judiciales o de índole administrativa, emanadas de la autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder considerar su contenido o sus fundamentos, limitar sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala. (2017).

C. Principio de Independencia jurisdiccional

La independencia de la institución se dio a partir de la separación de poderes, donde el poder judicial es un organismo autónomo frente a los demás poderes. En este principio el juez es quien debe actuar con independencia al resolver un caso y no bajo presión de terceras personas. Caso contrario los jueces están habilitados para denunciar aquellos actos que tienen un significado “presión para emitir un fallo en tal

sentido”. La única excepción al cumplimiento obligatorio de los trámites judiciales y de sus sentencias es el ejercicio de gracia con la modalidad de indulto que pertenece a las atribuciones del presidente, señalado en el artículo 118 inciso 21 de la Constitución Política del Perú, 1993

D. Principio de la observancia del debido proceso

Este principio se encuentra en el Artículo 139° Inciso 3 de la Constitución Política del Perú, el cual indica que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley. Ni sometida a procedimiento distinto de las previamente establecidas, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación

Según Carrión (2007) y manifiesto: (...) el proceso es el instrumento mediante el cual el poder judicial ejerce su función jurisdiccional. El proceso se dinamiza mediante los procedimientos establecidos.

El debido proceso como derecho desde el punto de vista dinámico supone la observancia rigurosa por los jueces, por los auxiliares jurisdiccionales, en suma, por todos los sujetos procesales, no solo de las reglas que regulan la estructuración de los órganos jurisdiccionales, sus competencias, sino también, y esto es lo más resaltante, de las normas, de los principios y de las garantías que regulan el proceso como instrumento judicial y el desarrollo de los procedimientos correspondientes, cautelando el ejercicio absoluto del derecho de defensa de las partes de litigio.

E. Principio de publicidad en el proceso judicial.

Los actos judiciales perpetrados por empleados públicos, y/o actos ilícitos ejecutados por algún medio de prensa, o por procesos concernientes a derechos humanos que se encuentran amparados en la Carta Magna son considerados públicos (Gutiérrez, 2015)

La publicidad en los procesos se da con la finalidad de que sea de carácter público y no debe ser privado. La publicidad de no negar a conocimiento público la actuación de los órganos jurisdiccionales que administran justicia. Si se dicen que es público es para ver la transparencia de los procesos judiciales, si esto no ocurriera

podrán ocurrir varias injusticias porque la suerte de las personas, su honor, sus derechos fundamentales pueden ser violados. Los juicios en algunos de los casos excepcionales son secretos expresamente por la ley por ser delitos de carácter sexual contra menores, en el cual están comprometidos el nombre y el honor de los agraviados. (Apaza Mamani, 2007)

F. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales.

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que la llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. (Sentencia Tribunal Constitucional, 2014)

En relación con este principio, la ley Orgánica del Poder Judicial es más explícita cuando dice que todas las resoluciones, en excepción de las de mero trámite, son motivadas bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustenten, pudiendo estos ser reproducción en todo o en parte en segunda instancia, al absolver el grado (Art. 12 LOPJ)

Se refiere a que todas las disposiciones, exceptuando los decretos que otorgan simple impulso procesal, deben argumentar y exponer de forma escrita, señalando las motivaciones fácticas y jurídicas que sostienen dicha resolución (Gutiérrez, 2015)

G. Principio de la pluralidad de la Instancia.

Según Gutiérrez, indica: El principio de la “instancia plural”, o sea que un semejante proceso pueda ser autorizado por más de un juez (distinto al primero). (Gutiérrez, 2015).

H. Principio de Independencia Jurisdiccional

La autonomía en el accionar de la actividad jurisdiccional. Todo funcionario público está prohibido de pedir fundamentos incompletos frente a cualquier nivel del órgano jurisdiccional, también no puede interponerse en el desarrollo de sus competencias. Además, no podría dejarse sin consecuencia las disposiciones que

tuvieron carácter de cosa juzgada, ni fragmentar las diligencias en curso, o cambiar veredictos o retrasar la realización de las mismas. Dichos dictámenes no alteran el derecho de gracia, o la potestad de investigación del Parlamento cuyo actuar no debe interferir en el desarrollo del proceso jurisdiccional, asimismo, no posee secuelas jurídicas (Gutierrez, 2015)

I. Principio de economía procesal

La economía procesal implica satisfacer las pretensiones de los justiciables con el mayor ahorro de esfuerzo posible y costo de las actuaciones procesales. Este principio se materializa en la NLPT al fijar menores 32 audiencias tanto en el proceso ordinario como en el proceso abreviado. Este principio se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, concentración, celeridad e inmediatez pues se busca que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales posibles y, en consecuencia, represente un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo (Lavi, 2016)

2.2.1.2.4. Características de la jurisdicción.

a) Pública: Toda vez que constituye una expresión de la soberanía del Estado, a quien corresponde satisfacer el interés de la sociedad en la composición del conflicto.

A ello se debe agregar que, su organización y funcionamiento, está regulado por las normas de derecho público.

b) Única: La función jurisdiccional que se desarrolla a lo largo del territorio nacional, es siempre la misma, independientemente del órgano jurisdiccional que la ejerce del tipo de proceso que se sustancie, ya sea esta civil, penal, laboral, etc.; toda vez que la fuente de donde proviene y la actividad que cumple es igual en todas las áreas.

c) Exclusiva: Esta característica tiene dos aspectos: una exclusividad interna, referida a que la actividad jurisdiccional solo la pueden ejercer aquellos órganos expresamente autorizados por la Constitución, y no así los particulares; y, por otro, una exclusividad externa, referida a que cada Estado la aplica con prescindencia y exclusión de los otros.

d) Indelegable: Mediante esta característica, se quiere expresar que el Juez predeterminado por la ley no puede excusarse o inhibirse de administrar justicia y delegar en otro el ejercicio de la función jurisdiccional.

2.2.1.3. La competencia.

2.2.1.3.1. Definición.

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, y/ o competencia en determinado tipo de litigiosos conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, si no sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

“La competencia es la capacidad habilidad de ejercer la función jurisdiccional en determinados conflictos. La competencia fija los límites de la Jurisdicción”. (Calderón Sumarriva, 2001).

2.2.1.3.2. Criterios para determinar la competencia.

Los criterios para determinar la competencia están determinados en el Código Procesal Civil de la siguiente manera:

- Competencia civil. - Corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la ley a otros órganos jurisdiccionales.
- Competencia por materia. - La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan.
- Competencia por cuantía. - La competencia por razón de la cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio.
- Competencia funcional. - La competencia funcional queda sujeta a las disposiciones de la Constitución, de la Ley Orgánica del Poder Judicial y de este Código
- Competencia del Estado. - Es Juez competente el del lugar donde tenga su sede la oficina o repartición del Gobierno Central, Regional, Departamental, Local o

ente de derecho público que hubiera dado lugar al acto o hecho contra el que se reclama.

Cuando el conflicto de intereses tuviera su origen en una relación jurídica de derecho privado, se aplican las reglas generales de la competencia

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso de estudio

La competencia referente al proceso analizado en el presente trabajo se encuentra señalado en la Ley Procesal del Trabajo siguiendo el siguiente orden: Artículo 1) Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales; Artículo 2) Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo; Artículo 3) Competencia por materia de las salas laborales superiores; Artículo 4) Competencia por función; Artículo 5) Determinación de la cuantía; Artículo 6) Competencia por territorio; por último asimismo se regula en caso de incompetencia en el artículo 7).

2.2.1.4. El proceso.

2.2.1.4.1. Definición.

Según Couture, (2002), afirma, que el proceso judicial, 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.

Gran diferencia entre Proceso y Procedimiento

Proceso. - Es el medio o mecanismo a través del cual se resuelve un conflicto.

Procedimiento. - Son los actos concatenados y entrelazados entre sí, cuya realización presupone la actuación del anterior. Conforman al Proceso. (Alexander)

“Mediante el ejercicio del derecho de acción se posibilita en el ámbito civil el ejercicio de la función jurisdiccional y esta función se ejecuta en forma ordenada, metódica con etapas, términos y requisitos de los diferentes actos, debidamente establecidos en la ley, con garantías para quien ejercite el derecho de acción como

para la persona contra quien se ejercita. Este conjunto de actos realizados por el órgano jurisdiccional y por las partes, debidamente concatenados, que acaban con una sentencia que tiene autoridad de cosa juzgada, se denomina proceso.” (Manual del Derecho Procesal Civil, 2000).

2.2.1.4.2. Clases de proceso.

En este sentido, dicen Alvarado y Águila (2011) que la pretensión deducida o al procedimiento previsto por el legislador para tramitar una determinada pretensión. Y así, se distingue entre:

- 1) procesos judicial y arbitral, teniendo en miras la naturaleza pública o privada de la autoridad que actúa;
- 2) procesos contenciosos y no contenciosos, queriendo mostrar que en unos existe litigio y en otros no;
- 3) procesos declarativos, ejecutivos y cautelares, apuntando al resultado que pretende lograr el actor;
- 4) procesos ordinarios y especiales, haciendo ver las diferencias de la actividad de cognición del juez en cuanto a la pretensión deducida; y
- 5) procesos singulares y universales, señalando que en éstos está en juego todo el patrimonio de una persona y en aquéllos no (Pp. 186-187).

2.2.1.4.3. Funciones del proceso.

El proceso satisface al mismo, el interés individual comprometido en el litigio, y el interés social de asegurar la efectividad del Derecho mediante la obra de la jurisdicción. En consecuencia, el proceso cumple una función privada y otra pública.

Función privada del proceso: Es cuando una persona le permite satisfacer sus necesidades conforme a ley, mediante el cual el proceso se encuentra mediados a llegar a una conclusión satisfactoria, sin necesidad de la violencia provocado por alguna de las partes. (Couture, 2002).

Función pública del proceso: Al respecto se define que el proceso es como una relación jurídica que se caracteriza por su autonomía o independencia de la

relación jurídica material que se deducía dentro del mismo”. Características de esta relación: Se trata de una relación jurídica compleja, ya que engloba todos los derechos y deberes que se producen en las distintas fases del procedimiento. (Von Bulow, 1868).

2.2.1.4.4. El proceso como garantía constitucional.

La determinación del concepto del Debido Proceso Legal como Garantía Constitucional de la Administración de Justicia parecería ser un problema del Derecho Constitucional. El hecho de estar ubicada sistemáticamente dentro del texto y la normatividad constitucional, al mismo tiempo que en las Cartas Internacionales de protección de Derechos Humanos, parecería darle partida de nacimiento dentro de la especialidad del Derecho Constitucional Procesal.

2.2.1.5. El Proceso laboral.

2.2.1.4.1. Definición.

Según Ávalos, El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende por procesos laborales los concebidos para solucionar litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de solucionar un conflicto laboral. (Ávalos, 2016)

2.2.1.4.2. Principios del Derecho Laboral contemplados en la Ley N° 29497

- **Inmediación.** El principio de inmediatez, implica que el juez, como director del proceso, estará en contacto directo con las partes a fin de conocer claramente los hechos, las pruebas para dictar un fallo justo (Lavi, 2016).

- **Oralidad.** Consiste en la prevalencia de las actuaciones directas durante el proceso de tal forma que las exhibiciones, cuestionarios, declaraciones y demás acciones posibles sean llevados ante el juez y las partes. Se ha considerado que es una característica distintiva del

En el Proceso laboral, se concurre con la efectiva vigencia del principio la posibilidad de grabar las audiencias con el propósito de otorgar copias y con la posibilidad de que el juez pueda examinar el contenido de las mismas cuando lo considere pertinente y con fines de dictar su sentencia lo mejor posible.

- **Concentración.** El principio de concentración se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, pues de acuerdo al modelo de audiencias de la NPLT el proceso se desarrolla en el menor número de etapas y en las mismas se concentran varias actuaciones que se llevaran a cabo a través del uso de la palabra (Lavi, 2016).

- **Celeridad.** Fundamenta en facilitar dinamismo a las etapas del proceso laboral por medio de plazo suficientes, la incapacidad de constituir prorrogas para ellos y, sobre todo, el impulso de oficio. Todo esto se debe a la característica exclusiva del incluido que se discute ya que los derechos del trabajador son de naturaleza alimentaria.

- **Economía procesal.** Implica conocer de plasmar las instancias del proceso laboral en el mínimo de secuencias, las suficientes para dar las garantías ineludibles, pero también para no alargar en exceso la duración del mismo pues podría darse el caso que el transcurso de varias instancias pudiera lesionar la resolución concluyente de la materia sometida a debate.

- **Veracidad.** Consiste en el despistaje que expresa el juez entre los argumentos planteados por las partes para llegar a la verdad por medio de mecanismos jurídicos que no solamente afirmen la legitimidad, sino que permitan desplegar las opciones constitucionales del derecho a la defensa. (Calderon, 2011)

2.2.1.4.3. Fines del Proceso laboral

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es destacar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para adquirir el equilibrio que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico.

Asumiendo en cuenta que el proceso no es un fin en sí mismo, sino un elemento de actuación del derecho material, consideramos que un sistema procesal es eficaz, en la medida que el proceso laboral constituya un instrumento técnico eficaz, que la tutela de los derechos de los trabajadores sea más efectiva, en la medida que se constituya en un instrumento de política social, lo que necesariamente implica

observar los principios de: oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros, es decir consideramos que el carácter tutelar de la norma material exige que la norma instrumental objetivice un proceso ágil, sencillo y flexible.

Fábrega, nos dice: “Apenas se empieza a proponer en el Derecho Procesal de Trabajo, una tendencia a atemperar esos principios, amparándose en el pensamiento de que el único método para compensar una diferencia es mediante otra desigualdad y permitiendo procesos de “categorías “en que la cosa juzgada causa efectos ultra-partes”. Cuture citado por Fábrega, nos dice: “El Derecho Procesal del Trabajo – es un derecho elaborado con el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda despistar y dificultar los fines de la justicia”.

Las normas de la Ley Procesal del Trabajo, actúan en el terreno del Derecho público, por lo tanto, sus normas son imperativas, su infracción es penada con diversas sanciones, su meta es consagrar la justicia social. (Díaz, 2003)

2.2.1.4.4. El Proceso abreviado laboral

Peña (2011) explican que: En el marco de este proceso abreviado se relacionan las audiencias y se realiza la denominada Audiencia Única, que comprende las audiencias de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Es decir, tiene por objetivo última la concentración de etapas a fin de garantizar una atención casi inmediata de las pretensiones sometidas al juez para su resolución.

2.2.1.4.5. El Proceso Ordinario laboral

Según Peña (2011) el proceso laboral ordinario consta de tres etapas: Admisión de la demanda, audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento conforme al título II capítulo I de la NLPT. En el traslado y citación de audiencia de conciliación, conforme el Art. 42 de la NLPT las citaciones a las partes deben fijarse entre los 20 y 30 días hábiles; En la audiencia de conciliación el juez invita a las partes a fin de solucionar las diferencias ya sea total o parcialmente, en caso de no haberse solucionado o darse una solución parcial del conflicto será por mandato del juez señalar las pretensiones materia de juicio.

La audiencia de juzgamiento conforme al Art. 44 de la NLPT será en acto único en las cuales están subsumidas la etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.1.4.6. Competencia para Conocer el Proceso Ordinario Laboral

En cuanto al Principio rector que funda a la competencia se puede ubicar en el Art. 6 del Código Procesal Civil, en el cual está previsto lo siguiente. “La competencia solo puede ser establecida por la ley”.

Siendo así en el Artículo 2 de la NLPT se establece la Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

- 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

b) La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.

d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.

g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.

h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.

i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

j) El Sistema Privado de Pensiones.

k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

- 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

- 3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

- 4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

- 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.2.1.6. Los puntos controvertidos en el proceso civil.

La fijación de puntos controvertidos es una etapa del proceso civil que se realiza inmediatamente después de la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualesquiera de las causas previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia, sea ésta Conciliatoria o de Fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso de conocimiento, Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación para el proceso abreviado, o Audiencia Única para los procesos Sumarísimo y Ejecutivo, éste último cuando se ha formulado contradicción.

Lo importante es que el Juez, luego de dejar constancia de que no se ha podido llegar a una conciliación entre las partes, debe proceder a enumerar los puntos controvertidos y, especialmente, los que van a ser materia de prueba, conforme lo señala la primera parte del artículo 471° del Código Procesal Civil. (Rioja Bermudez)

Lo que debemos entender de los puntos controvertidos es que son los hechos sobre los que existen discrepancias entre las partes, los hechos los que van a ser objeto de los medios probatorios; los hechos los que van a ser materia de probanza”. (Diaz Vargas, s.f.)

La Nueva Ley Procesal de Trabajo también añade que: en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo, por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes. (Ley 29497, 2010).

Para que exista controversia ambas partes deben estar en desacuerdo de las pretensiones materia de la discrepancia.

2.2.1.6.1. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

Los puntos controvertidos determinados fueron: En el presente proceso judicial el Juez no ha determinado cuales son los puntos controvertidos, sino que se ha basado en la pretensión principal y accesoria.

Pretensión principal. Que la demandada “B” cumpla con las disposiciones laborales y convenios colectivos de trabajo, celebradas entre la demandada y el sindicato de trabajadores administrativos.

Pretensión acumulativa accesoria. El pago de las disposiciones laborales y convenios colectivos por la suma total de veinticuatro mil quinientos veinte con 71/100 soles.

2.2.1.7. La prueba.

2.2.1.7.1. Definición.

Sostiene Planiol y Georges Ripert “En su sentido amplio, probar es establecer la exactitud de una proposición cualquiera, en el sentido judicial probar es someter exactitud de una proposición cualquiera; en el sentido judicial, probar es someter al juez de un litigio los elementos de convicción adecuados para justificar la verdad de un hecho alegado por una parte y negado por la otra”

Guerra (2015) manifestó que la prueba judicial implica o conlleva la idea de confirmar el o los fundamentos de hechos de la pretensión jurídica deducida en el proceso. Esta situación sugiere el concepto de *thema probandum* o tema de prueba, es decir, los hechos propiamente tal invocados por el actor o los argumentados por el opositor o demandado.

Al respecto MONTERO AROCA (2005), anota que

“... la prueba tiende a obtener certeza con relación a las afirmaciones de hechos de las partes, pero esa certeza puede lograrse de (...) de dos modos (...): 1) certeza objetiva, cuando existe norma legal de valoración, y 2) certeza subjetiva, cuando ha de valorarse la prueba por el juez y conforme a las reglas de la sana crítica. En los dos casos se trata de declarar probada una afirmación de hecho en atención a los elementos probatorios existentes en las actuaciones”

2.2.1.7.2. Evolución histórica de la prueba

- Proceso Romano: En las dos fases *In iure* e *In iudicio* se aplica el principio de apreciación racional de la prueba del magistrado y el juez.

- Proceso Germánico:

Místico: ordalías o las pruebas de dios.

Cojuradores: testigos no de los hechos sino del honor del litigante.

- Proceso Romano Canónico: Mixtura de los anteriores. Se crean normas de apreciación que obligan al juzgador, anteriores a los hechos y el proceso. Se crean las categorías de prueba completa y semi plena prueba, formando un juego aritmético.

2.2.1.7.3. El objeto de la prueba

En la jurisprudencia nacional aclarando el tema precisa que “El derecho de la prueba tiene por finalidad lograr el convencimiento del órgano jurisdiccional, si éste no valora o toma en consideración los citados resultados probatorios, está frustrando el aludido derecho, convirtiéndose así en garantía ilusoria y meramente ritualista (CAS. N.º 2558-2001-Puno.” El Peruano ,01-04-2004, p 8580).

Para Font (2003) menciona que los hechos son parte de materia de prueba, las mismas que se introducirán dentro del proceso para que puedan ser valorados por el juez, para de esta manera estos hechos introducidos en el proceso tengan una valoración que fundamente un derecho vulnerado, que extinga uno, que modifique o constituya un derecho de laguna de las partes del proceso (Pp.145-146).

2.2.1.7.4. Valoración de la prueba

Monroy (2013) indicó que la libre valoración de la prueba no puede significar un ejercicio arbitrario de los medios probatorios, sino que deberá efectuarlo conforme a ciertos principios o pautas que le permitan enjuiciar acciones, conductas y hechos de relevancia procesal, bajo el filtro de las máximas de experiencia y la sana crítica.

Por su parte, Obando (2013) sostiene que, la valoración de la prueba no puede ser una operación llena de subjetividad, sino que debe estar sometida a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia. Añade que, esta valoración está sujeta a los principios que rigen el razonamiento, los cuales, de acuerdo a la lógica formal, son:

1) Principio de identidad, que implica adoptar decisiones similares en casos semejantes.

2) Principio de contradicción, significa que los argumentos deben ser compatibles entre sí, es decir, no se puede afirmar y negar un mismo hecho.

3) Principio de razón suficiente, apela al conocimiento de la verdad de las proposiciones, es decir si las premisas son valederas, serán válidas.

4) Principio de tercero excluido, se da en el caso que existan dos proposiciones una que afirma y otra que niega; en este caso, si se valida una de ellas, la otra será falsa.

2.2.1.7.5. El principio de adquisición de la prueba

Si bien las cargas de la afirmación y de la prueba se hallan distribuidas entre cada una de las partes, los resultados de la actividad que aquéllas realizan en tal sentido se adquieren para el proceso en forma definitiva, revistiendo carácter común a todas las partes que en él intervienen. Es decir que los actos procesales son susceptibles de beneficiar o de perjudicar a cualquiera de las partes, y, por lo tanto, incluso a aquella que solicitó su cumplimiento.

2.2.1.7.6. Finalidad de la prueba

Simplemente establecer la verdad de un hecho. Formar la certeza subjetiva del juez, que se traduce en el convencimiento sobre la existencia de un hecho. Fijación de los hechos de un proceso.

2.2.1.7.7. Importancia de la Prueba

Si un derecho, aunque realmente exista, sino puede demostrarse es como si no tuviera vida: su utilidad es nula (Vodanovic N° 1619).

Desde el punto de vista procesal: la prueba es el necesario y adecuado instrumento a través del cual el juez en la marcha del proceso, está en contacto con la realidad extraprocesal... se ha llegado a afirmar que sin prueba no hay proceso (Maturana).

2.2.1.7.8. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Los medios probatorios son los instrumentos pueden ser cosas o personas que pueden demostrar los hechos relacionados a la controversia lo cual su finalidad es realizar el convencimiento en el juez de la veracidad de lo presentado.

Sin embargo, la prueba está contenida en los instrumentos para obtener el conveniente del juez le acepte las pruebas presentadas por las partes y determine la verdad o falsedad de ellas. (Rioja Bermúdez, 2017 p. 383)

2.2.1.7.9. Las pruebas de oficio.

El Código Procesal Civil en su artículo 194, Se regula la facultad de oficio del Juzgador para incorporar medios probatorios, sin embargo, esta atribución exige la existencia de insuficiencia probatoria para producir convicción al juzgador, por lo

que éste recurre a nuevos medios probatorios, todo con el fin de resolver el conflicto de intereses; lo que significa que el Juez ejerce dicha facultad cuando observa diligencia probatoria en las partes, de tal modo que no puede sustituirse a una de las partes en su carga probatoria, ni subsanar la negligencia probatoria de otra. (Lazo M).

De acuerdo a la Ley N° 29497, La nueva Ley procesal del trabajo, señala que el juez de manera opcional puede ofrecer medios probatorios de oficios cuando los medios probatorios aportados por las partes, resulten insuficientes para formar convicción, y es inimpugnable.

2.2.1.8. Actividad probatoria

2.2.1.8.1. Concepto

Ávalos (2011) define la actividad probatoria, como el conjunto de operaciones o tareas propias de las partes que integran la relación jurídica procesal que tiene como finalidad acreditar las afirmaciones. Este procedimiento se encuentra desarrollado en el capítulo III, subcapítulo VI de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde la actuación probatoria se define como los medios de prueba que otorgan las partes al proceso y que, en algunas ocasiones, es solicitada por el juez, con la finalidad de crear convicción en él y lograr un esclarecimiento de los hechos controvertidos.

2.2.1.8.2. Regulación

Toyama e Higa (2011) consideran que la regulación referida a la actividad probatoria establecida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo está adecuada a la relación de desigualdad en la que se encuentra el trabajador; y de esta manera, las reglas dictadas en materia probatoria son de gran utilidad al proceso.

Es así que, Toyama e Higa (2011) concluyen que la regulación en materia probatoria en los procesos judiciales se basa en los siguientes principios:

- 1) Inmediación, porque las pruebas son actuadas ante el juez, existiendo interacción entre las partes.
- 2) Oralidad, porque las pruebas son actuadas oralmente durante la audiencia.

3) Celeridad, porque existe menos plazo entre la actuación probatoria y la sentencia, lo que beneficia a la valoración del juez.

4) Concentración, porque todas las pruebas deben ser ofrecidas al momento de presentar y contestar la demanda, y actuadas en audiencia.

2.2.1.9 Los Medios Probatorios actuados en el Proceso Judicial en estudio

Los medios probatorios actuados fueron documentales

2.2.1.9.1. Documentos

Según Priori (2011), documento es todo objeto que representa un hecho, una conducta humana o su resultado; en ese sentido, es algo más que un impreso, puede ser un video, una foto o cualquier otro tipo de objeto o soporte electrónico o electromagnético.

Las documentales fueron:

- a) Documentos que prueban la relación laboral:
Constancia de Trabajo otorgado por la demandante.
Boletas de Pago años 2014 y 2015.
- b) Resoluciones que aprueban los incrementos a las remuneraciones:
Resolución de aumento de remuneraciones 1135-2008-CU
Resolución de aumento de remuneraciones de la UPLA Res. Nro. 491-2010-CU
Resolución de aumento de remuneraciones de la UPLA Res. Nro. 1326-2011-CU
Resolución de aumento de remuneraciones de la UPLA Res. Nro. 1284-2012-CU
- c) Documentos que aprueban el pago del 20% por Asignación Familiar:
Resolución Nro. 070-2001-CU y sus anexos
- d) Resolución sobre pago por movilidad:
Resolución Nro. 026-88-PCO
- e) Resolución que pone en vigencia las resoluciones anteriores al año 2001.
Resolución Nro. 249-2002-R de fecha 11-09-2002

- f) Sentencias expedidas en el proceso laboral anterior seguido por la recurrente expediente Nro. 00752-2014-0-1501-JR-LA-02, Sentencia Nro. 086-2015 y sentencia de Vista Nro. 725-2015.
- g) Sentencia de vista con la nueva ley procesal del trabajo. Sentencia Nro. 094-2013 pronunciado en el expediente N° 3340-2013-0-1501-JR-LA-02.

2.2.1.9.2. Exhibicionales

Carrillo (2013) sostiene que, el juez, de oficio o a pedido de parte, puede incorporar al proceso copia de libros, hojas sueltas, soportes magnéticos, en los que conste los datos del trabajador, los mismos que obran en poder del empleador, en poder de terceros o en las entidades públicas.

En el presente caso, el demandante solicitó a la demandada las siguientes exhibicionales:

Copia legalizada o fedateada de las Resoluciones Nro. 026-88; Nro. 363-98-CU; Nro. 070-2001-CU; Resolución Nro. 249-2002-R y anexos; Resoluciones Nro. 1135-2008-CU; Nro. 1326-2011-CU y Nro. 1284-2012-CU.

2.2.1.10. Las resoluciones judiciales

2.2.1.10.1. Concepto

Son “todas las declaraciones emanadas del órgano judicial destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica, a la que deben ajustar su conducta los sujetos procesales. Ellas pueden ser decretos, autos y sentencias”. (Ledesma, 2008, Tomo I, pg. 451)

2.2.1.10.2. Clases de resoluciones judiciales

a) Decretos

Los decretos suelen ser denominados también providencias o providencias simples o providencias de mera tramitación o autos de trámite o autos de sustanciación. En opinión de Beatriz Quintero y Eugenio Prieto, “los autos de trámite disponen una simple impulsión del proceso, no requieren motivación...”

b) Autos

Andrés de la Oliva y Miguel Ángel Fernández anotan que los autos (llamados también providencias interlocutorias)

“... son las resoluciones que se dictan para resolver cuestiones de importancia, afectantes a intereses de los litigantes dignos de protección, pero distintas de la cuestión principal o de fondo, distintas, por tanto, del objeto principal y necesario del proceso. (...) los autos son las resoluciones con las que, salvo que se indique expresamente que deben solventarse mediante sentencia, se deciden las denominadas cuestiones incidentales, que no pongan fin al proceso”.

Se infiere del texto del segundo párrafo del artículo 121 del Código Procesal Civil, que los autos son aquellas resoluciones expedidas por el Juez a través de las cuales:

- Se resuelve la admisibilidad o inadmisibilidad y la procedencia o improcedencia de la demanda.

- Se resuelve la admisibilidad o inadmisibilidad y la procedencia o improcedencia de la reconvencción.

- Se resuelve lo relativo al saneamiento del proceso (esto es, se determina si existe o no una relación jurídica procesal válida).

- Se resuelve lo concerniente a la interrupción y conclusión del proceso (con declaración sobre el fondo o sin ella). - Se resuelve acerca de las formas especiales de conclusión del proceso (conciliación, allanamiento, reconocimiento, transacción judicial, desistimiento y abandono) que se hubieran presentado en el curso de la causa.

- Se resuelve el concesorio o denegatorio de los medios de impugnación: recursos (reposición, apelación, casación y queja) y remedios (solicitud de declaración de nulidad procesal y cuestiones probatorias como la tacha y la oposición).

- Se resuelve la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares (secuestro judicial o conservativo, embargo en forma de depósito, embargo en forma de inscripción, embargo en forma de retención, embargo en forma de intervención en recaudación o información, embargo en forma de administración, medidas temporales sobre el fondo, medidas innovativas, medidas de no innovar, etc.).

- Se adoptan todas las demás decisiones para las que se exige la debida fundamentación (excluyéndose, obviamente, el pronunciamiento judicial acerca de la cuestión controvertida en el que se declare el derecho que corresponde a las partes, que no se hará mediante auto sino a través de la sentencia).

c) Sentencias:

En palabras de Beatriz Quintero y Eugenio Prieto, “se denominan sentencias las providencias que deciden las pretensiones de la demanda y las excepciones emérito, los extremos de la litis, es decir, bien sea que se pronuncien en primera o en segunda instancia o en los recursos extraordinarios de casación y revisión...” (QUINTERO; y PRIETO, 1995, Tomo II: 196). Los citados juristas añaden que “la sentencia como manifestación jurídica es la voluntad plasmada de la solución de una causa en su fondo mismo y presupone igualmente el agotamiento de un proceso”

2.2.1.11. La sentencia.

2.2.1.11.1. Definición.

La sentencia es el acto procesal del Juez o Tribunal, y puede definirse como la resolución que, estimando o desestimando la pretensión ejercitada por el actor, según sea o no ajustada al ordenamiento jurídico, pone fin al procedimiento en una instancia o recurso, que cierra en definitiva la relación jurídica procesal. La resolución es importante porque decide sobre el fondo del asunto planteado, a menos que exista un obstáculo procesal apreciado en la misma que lo impida, en cuyo caso deberá absolver en la instancia. (Gutiérrez, 2007).

2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia.

La sentencia como documento debe guardar ciertas formalidades. La primera formalidad (forma = aspecto externo) es su “documentalidad” escrita. Así pues, toda sentencia (acto en que se expresa el juicio jurisdiccional) debe exteriorizarse por escrito (inclusive las que se pronuncian en audiencia, que se documentan en el acta de la audiencia). Las sentencias están divididas en tres partes fundamentales:

1. PARTE EXPOSITIVA (que se inicia con la palabra de rigor Vistos); es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalando el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial y narrando brevemente los hechos controvertidos, es decir las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado y las circunstancias en que se ha ido desarrollando el proceso.

Esta parte primera, como bien dice Cárdenas, contiene la relación abreviada, precisa, continuada y ordenada de los hechos procesales substanciales, desde la exposición o la presentación del escrito de demanda incluso hasta sea expedido el veredicto final. Es considerado indicar que no debe incluirse criterio calificativo o valorativo. El propósito de esta sección, es ejecutar el disposición legal señalado en el artículo 122 del CPC, mediante el cual, el Magistrado o Juez debe descubrir y asimilar racionalmente el problema central del proceso que debe resolver. (Ruiz, 2017)

2. PARTE CONSIDERATIVA (que se inicia con la expresión Y CONSIDERANDO): viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso.

En esta parte, se aprecia lo alegado por las partes y se valora el material probatorio aportado.

Ésta posee la motivación tanto jurídica como fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, presenta la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que ejecuta y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. En esta segunda parte, según Cárdenas, la intención es construir el pronunciamiento que cimiente las disposiciones, según lo reglamenta el inciso 5 del artículo 139 de la Ley de Leyes, el artículo 122 del CPC y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Asimismo, se pone en saber de los sujetos procesales y la sociedad, los motivos por los cuales fue rechazada o aprobada las peticiones presentadas (Cárdenas Ticona, 2008).

3. PARTE RESOLUTIVA (que se inicia con la expresión: FALLO): que es aquella que contiene la decisión del asunto litigioso. Constituye el pronunciamiento expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos. La parte resolutive

contiene, pues, la decisión expresa y precisa, con arreglo a las pretensiones ventiladas en el proceso y a los argumentos de defensa de la parte demandada, así como también con arreglo a la normativa jurídica, en virtud de la cual se declarará el derecho de las partes, acogiendo en definitiva la pretensión del actor o desestimándola en forma total o parcial.

Es la parte final de decisión y terminación de todo lo anterior que consiente dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad.

Aquí, el magistrado emite su veredicto sobre las pretensiones de los sujetos procesales. Así como dice Cárdenas, posee el propósito de llevar a cabo lo preceptuado por el artículo 122 del CPC, además de facilitar a los individuos pertenecientes al proceso el veredicto final, otorgándoles a ejercer su derecho de impugnación.

2.2.1.11.3. Clases de sentencia

Según Carrillo (2013), las sentencias se clasifican en:

A) Declarativas, son aquellas que sólo se limitan a expresar la existencia o inexistencia de un derecho.

B) Constitutivas, son aquellas que crea o establece derechos, los modifica o extingue.

C) Condenatorias, son aquellas que ordenan que el vencido en el proceso, cumplan con una obligación o prestación.

2.2.1.11.4. Principios aplicables a la sentencia

A) Principio de congruencia

El principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa (Portugal, 2018).

La congruencia para el juicio del Juez no solo se debe dar en la parte dispositiva, sino de toda la sentencia, en relación a los sujetos, al objeto y a la causa del proceso. Así mismo la parte descriptiva o narrativa en los "resultandos" mantiene una cierta función justificativa, al acotar esos elementos. (Fronidzi, 2009).

B) Principio de motivación

La motivación “es una exigencia formal de las sentencias, en cuanto deben expresar las razones de hecho y de derecho que las fundamentan, es decir el proceso lógico jurídico que conduce a la decisión o fallo...” (Nekita, 2012).

Según señala Priori (2011), toda sentencia debe estar adecuadamente motivada, toda vez que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía inherente al debido proceso; además de encontrarse expresamente reconocido en el artículo 139.5 de la Constitución Política, por cuanto señala que, un principio y derecho de la función jurisdiccional es la motivación escrita de las resoluciones judiciales con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustenta.

2.2.1.11.5. Motivación de la sentencia.

La exigencia de motivación supone que el juez muestre cuál es el camino (método) recorrido para arribar a una decisión entre las muchas posibles. Igualmente, la fundamentación facilita un rastreo aproximado sobre cuáles fueron las motivaciones externas, y en lo posible internas, que llevaron al juez a elegir, por eliminación o por grados de aceptabilidad, entre las varias opciones de decisión en competencia (Villamil, 2004, p.30).

2.2.1.12. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.

2.2.1.12.1. Definición.

Según Carrillo (2013), los medios impugnatorios son aquellos instrumentos puestos a disposición de las partes, que están dirigidos a cuestionar las decisiones judiciales, las cuales pueden estar contenidas o no en resoluciones judiciales, que les causen agravio.

Asimismo, precisa que, la NLPT sólo contempla dos recursos impugnatorios, el de apelación y casación, sin embargo, establece en la primera disposición complementaria, que, en lo no previsto en esta ley, se aplica supletoriamente las normas del Código Procesal Civil.

Con los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. (Puente Harada, s/f).

2.2.1.12.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.

Según Jeri Cisneros, los fundamentos de los medios impugnatorios son dos:

a. Fundamento Genérico;

La impugnación representa la forma idónea de procurar a través de la correspondiente revisión por el mismo o por otro órgano jurisdiccional, suprimir los vicios que afecta a los actos procesales a fin de lograr su corrección y restablecer su legalidad, eliminándose así el agravio inferido al impugnante.

La falibilidad de los jueces hunde sus raíces en la imperfección humana que, por propia naturaleza, arrastra cierto imponderable coeficiente de error en todas sus operaciones y cálculos, más aún si se tiene en cuenta que, a veces, la determinación de los hechos es factible de ser efectuada erróneamente en punto a su valoración o interpretación.

b. Fundamento específico.

En general pese a las discrepancias de una doctrina minoritaria, los motivos de impugnación suelen dividirse así:

b.1. Vicios “in iudicando” (al decidir): vicios sobre los hechos (interpretación diferente a las pruebas actuadas) y sobre el derecho (inaplicación o aplicación indebida, errada interpretación de una norma de derecho sustantivo),

b.2. Vicios in procedendo (en el procedimiento): sobre los procedimientos empleados (vicios de actividad o defectos en el proceso, se generan por no ejecutar o trasgredir lo dispuesto por una norma, se relacionan con la violación del debido proceso). (Jeri Cisneros, 2002).

2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.

Según Aguirre Montenegro nos explica que:

Los medios impugnatorios más utilizados son:

a. Recursos de reposición; Conocido también como suplica, reforma, reconsideración o de revocatoria en el derecho comparado y consiste en obtener ante

la misma instancia se subsane algún error u omisión que no acarrea y plantee una nulidad, generalmente se utiliza para los decretos; el plazo es de tres días; y, el órgano que resuelve es uno superior al que expidió la resolución impugnada; lo que se resuelva es inimpugnable.

b. Recurso de apelación: La ley procesal penal le concede al sujeto procesal con la finalidad que el superior jerárquico pueda reexaminar la resolución impugnada, que luego de ello procederá a confirmar o revocar el fallo, o declarar la nulidad; quien resuelve es uno superior, lo que resuelva tendrá efecto suspensivo,

c. Recurso de Casación: Es el medio de impugnación, de competencia del Supremo Tribunal, en virtud del cual, se pide la anulación de resoluciones definitivas de los Tribunales inferiores, no sujetas por sí o no sujetas ya a ninguna otra impugnación, por error de derecho sustantivo o procesal. (Aguirre Montenegro, 2009)

2.2.1.8.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.

El recurso impugnatorio fue el recurso de apelación interpuesto con fecha 17 de mayo de 2016 formulado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia donde se declaró fundada en parte la demanda de reintegro de beneficios sociales, esta decisión, fue notificada a ambas partes, dando lugar a la sentencia de segunda instancia, la cual ratificó la primera sentencia.

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

2.2.2.1. El Derecho del Trabajo.

2.2.2.1.1. Definición.

El derecho del trabajo se presenta como un conjunto de normas legales y reglamentarias de carácter imperativo, que envuelven el contrato de trabajo realizado bajo dependencia, sin importar su naturaleza jurídica, la condición del trabajador u objeto social del empleador. (Baldez, 2015)

El derecho al trabajo regulado en el art. 22 de la Constitución; el cual manifiesta el derecho a un puesto de trabajo digno y en el momento de ser despedido debe ser por causa justa. (Rosas Alcántara Joel & Gaceta Jurídica S.A, 2015 p.62)

2.2.2.2. El trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Según Toyama, El trabajo puede ser una acción tanto física como intelectual, ejecutada de manera dependiente o independiente bajo determinadas circunstancias, pero bajo ningún motivo se puede concebir la idea de trabajo sin asociarlo a las personas que lo realizan. (2017)

El trabajador o trabajadora genera una relación laboral que genera subordinación por pertenecer a una organización lo cual debe recibir órdenes para el cumplimiento con sus tareas; el trabajo tiene doble finalidad de lo personal y necesario, es personal por la fuerza que emplea al realizar el trabajo y necesario porque le permite vivir cómodamente con lo que percibe. (Rosas Alcántara Joel & Gaceta Jurídica S.A, 2015 p.11)

2.2.2.2.2. El trabajador

Es la persona que se encuentra bajo una relación de subordinación; realizando una determinada labor a cambio de una remuneración. (Pioner Laboral Sección D, Gaceta Jurídica, 2014) D.S.N°018-2007-TR.

Según Toyama (2011), de acuerdo a la LPCL, se entiende que, trabajador es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empleador a cambio de una remuneración, bajo la dirección jurídica de éste último.

2.2.2.2.3. El empleador

Es la persona que tiene un vínculo laboral, puede ser natural o jurídica está regulado por un contrato cual se da una subordinación. (Pioner Laboral Sección D, Gaceta Jurídica, 2014)

Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio (Díaz, 2009).

2.2.2.2.4. Naturaleza Jurídica del Trabajo

Para los tratadistas la naturaleza jurídica del Trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.

2.2.2.3. Principios que regulan la relación laboral

La Constitución de 1979 recogía de manera explícita o implícita algunos de los principios del Derecho del Trabajo; consagraba, además, postulaciones teóricas que, aunque no trascendían al terreno de lo concreto, enmarcaban un cuadro amplio en materia laboral. (Pasco Cosmopolis)

2.2.2.3.1. Principio in dubio pro operario

Pasco Cosmópolis. Precisa que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos: Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.

La in dubio pro operario es un principio según el cual, en caso de duda de una norma, se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente, la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador

Se encuentra previsto en el artículo 26° numeral 3 de la constitución y en la ley procesal del trabajo en el artículo II del título preliminar.

2.2.2.3.2. Principio de Igualdad

Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2 de la constitución; el cual específicamente hace referencia ante la ley (STC Exp. N° 0008-2005-PJ-f.j. 22).

Regulado en el art.22° de la Constitución; manifestado el principio de la igualdad es para los sujetos de la controversia en tener igualdad de oportunidades para su defensa; se presenta el principio de contradicción en caso no se respete. Ambas partes están en el derecho de tener igualdad para presentar sus pruebas haciendo prevalecer el derecho correspondiente.

2.2.2.3.3. Principio de la norma más favorable

Nieves Mujica señala: En el derecho del trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador.

2.2.2.3.4. Principio de primacía de la realidad

Se define como aquel instrumento procesal que deben utilizar los magistrados al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso laboral, en un caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debiendo privilegiarse siempre los primeros, es decir, lo que realmente sucede en el terreno de los hechos.

2.2.2.3.5. Principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

Este principio está referido a la imposibilidad jurídica de que una persona se prive voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho en beneficio propio; es decir, se aplica cuando existe una renuncia voluntaria por parte del titular de un derecho reconocido por una norma imperativa. Este tipo de actos son sancionados con invalidez del acto de disposición, pues incluso podría afectar derechos de terceros.

(STC Exp. N° 00529-2010-PA-f.j. 2)

Respecto al principio de la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores ha establecido que dicho principio “hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la

Ley (...) en ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del título preliminar del código civil la renuncia de dichos derechos seria nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la constitución y la ley”. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o de la costumbre.

2.2.2.3.6. Principio de oralidad

En la nueva ley se reitera el principio de oralidad lo cual es de gran importancia permite el contacto con el juez y las partes en el proceso; el principio de oralidad ha permitido que el principio de veracidad y economía procesal se desarrollen de manera efectiva otorgando en los procesos celeridad, y evitar que el proceso sea solo escrito, permitiendo que la controversia sea dirigida por el juez.

Las audiencias deben realizarse con la presencia del juez.

Las actuaciones de manera oral en peritajes, testimonios, interrogatorios.

Las audiencias son orales.

2.2.2.3.7. Principio de Inmediación

Sostenido en la Constitución en el art.24°; los procesos deben darse en el plazo indicado, es el juez el encargado de dirigir los actos procesales. Pasco Cosmòpolis sostiene que el principio de oralidad, intermediación son esenciales para el conocimiento y valoración de la prueba.

2.2.2.3.8. Principio de Continuidad

(Arévalo, 2012, p. 66) Este principio “(...) parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción”.

(Arévalo, 2012, p. 66)

este principio “(...) parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral

en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción”.

Plá Rodríguez (citado por Cristaldo, 2009), nos dice que el principio de continuidad se manifiesta de la manera siguiente:

- 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida.
- 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato
- 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido
- 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal.
- 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simple suspensiones.
- 6) Prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador”. (p. 66 -67)

2.2.2.3.9. Principio Fomento por el estado de la autonomía colectiva

La autonomía colectiva se define como aquella facultad que poseen tanto trabajadores como empleadores de negociar y regular de manera consensual los beneficios y derechos para los primeros dentro de un ámbito específico y de no ser el caso, hacer valer sus derechos mediante huelga. Por esta razón, este principio se refiere a que el estado debe incentivar o abstenerse, en su caso, actuar en el ámbito de lo acordado en el Derecho laboral Individual por las partes. Así debe fomentar la formación de sindicatos, incentivar la negociación colectiva y proteger el derecho a huelga de los trabajadores.

2.2.2.4. Contrato de Trabajo.

2.2.2.4.1. Concepto

En el contrato de trabajo se establece obligaciones y derechos en este caso para el trabajador y empleador; es un acuerdo mutuo en la cual el trabajador se compromete a realizar sus servicios a cambio de una remuneración. (García Manrique, De Lama Laura, & Quiroz Eslado, 2016 p.7)

2.2.2.4.2. Elementos

Son tres los elementos indispensables:

Prestación personal del servicio:

La prestación personal es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la que se caracteriza esencialmente por ser brindada de manera personal.

Dependencia o subordinación:

Toyama Miyagusuku, Jorge 2012. La subordinación es el elemento más importante para determinar la existencia de un contrato de trabajo y, esencialmente, hace posible diferenciar este último de otras formas de trabajo independiente, en las que si bien pueden encontrarse el resto de elementos (como la prestación personal y la remuneración), al desarrollarse de manera autónoma sin sujetarse a las facultades de dirección del comitente no configurarían una prestación de servicios por cuenta ajena (relación laboral).

Se traduce en la facultad del empleador para exigir en el cumplimiento de órdenes, horarios y cantidad de trabajo se incluye la imposición de reglamentos.

Remuneración o salario:

La retribución es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (2007).

La onerosidad del contrato de trabajo implica que el trabajador que presta sus servicios subordinados perciba como contraprestación un pago (remuneración) por parte del empleador, sea en dinero o en especie (Artículo 6 de la LPCL).

2.2.2.4.3. Formas de contratación laboral

Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.

El contrato de trabajo a tiempo indeterminado es aquel que se celebra entre un trabajador y un empleador, ya sea de manera escrita o verbal sin señalar plazo de vencimiento del contrato, entendiéndose, que en toda prestación de servicios que reúne los elementos fundamentales de la relación laboral se presume que estamos frente a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Su presentación ante la

Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro es facultativa. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

Contratos de trabajo sujetos a la modalidad.

Son contratos a plazo fijo, sustentados en una modalidad de contrato cuando así lo soliciten las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que proporcionará o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que su naturaleza logren ser permanentes. Igualmente, los contratos obligatoriamente deben celebrarse por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su permanencia, y las causa objetivas determinantes de la contratación (por ello, se les designa contratos “casuales”, en tanto que la causa de la contratación temporal debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral, los cuales convendrán ser presentados a efectos de su conocimiento y registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.

Es un contrato laboral que pueden suscribir los empleadores para contratar a trabajadores. La característica principal radica en la prestación de una jornada menor al 50% de la jornada máxima legal (menos de 4 horas diarias o en promedio semanal). Este tipo de contratos debe ser celebrado por escrito. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen derecho a todos los beneficios previstos por las normas laborales, con particularidad de aquellos donde se pida una prestación mínima de horas. En concreto, estos trabajadores no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) ni la permanencia laboral; en el caso de las vacaciones, según normas internas no tendrían este derecho, pero de conformidad con el Convenio OIT N° 52 aprobado por el Perú sí corresponderían gozar de este beneficio (7 días naturales por año de servicios). Todos los demás derechos y beneficios no indicados precedentemente, deben ser gozados por estos trabajadores. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

2.2.2.4.4. Desnaturalización del contrato.

Esta figura se origina en los siguientes supuestos: 1. Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido. 2. Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de terminada materia del contrato de trabajo sin haberse operado su renovación. 3. Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional. 4. Cuando el trabajador manifieste la coexistencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Al incidir en alguno de estos supuestos, el contrato modal se considerará como de duración indeterminada, y, en consecuencia, el trabajador adquiriría la estabilidad laboral por tiempo indefinido. (Miyagusuku, Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales, 2007)

2.2.2.4.5. Ineficacia del contrato

Primero debemos diferenciar entre Ineficacia e Invalidez, para ello recurriremos a lo que indica Manuel Ossorio: “Ineficacia.-Falta de eficacia y actividad. Falta de efectos normales en un negocio jurídico. En opinión de algunos tratadistas, constituye uno de los conceptos más indeterminados del Derecho Civil, que posee como sinónimos los vocablos “inexistencia”, “invalidez” y algunos otros similares, aun cuando no faltan autores actuales que dan al termino ineficacia un contenido amplio, considerando a los demás como designación de diversidades, por lo que un negocio jurídico será ineficaz cuando no proporcione los efectos característicos, sin que esta falta haya de acatar a causas establecidas”. (Ossorio, 2010)

2.2.2.4.6. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de la extinción son muy variadas.

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la culminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador. (Castillo, 2008)

Causas de extinción

- a) Fallecimiento del trabajador o el empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio.
- d) Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) Invalidez absoluta y permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido en los casos y forma permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva en las causas y formas permitidas por la presente ley. Gaceta Jurídica, Pioner Laboral, 2014)

2.2.2.5. Remuneración

La remuneración se da a cambio de un servicio brindado y empeño de la labor designada lo cual el trabajador percibe de su empleador un sueldo puede ser en especie o efectivo según el acuerdo de ambas partes. (Gonzales Ramírez ,2013 p.12)

2.2.2.5.1. Características

Anacleto (2015) nos detalla que “las características de la remuneración se derivan en una contraprestación, derecho de libre disposición, de ventaja o incremento patrimonial, carácter alimentario, intangibilidad, carácter prioritario”.

Avalos (2011) menciona que una característica necesaria de la remuneración es la Contraprestatividad, explicando que al ubicarse esta figura se entiende que se ha dado lugar a una reciprocidad que es generada por la prestación del servicio del empleado.

2.2.2.5.2. Remuneración mínima vital

La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cuantía mínima de peculio que se da como salario a un trabajador que trabaja una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (Perú, 2018)

2.2.2.5.3. Regulación

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce a la remuneración desde nuestra constitución lo cual le concede como un derecho irrenunciable y de carácter fundamental.

Supletorio a ello es a través del D.L. 728 denominado ley de productividad y competitividad Laboral, aprobado mediante D.S. 003 – 97 – TR; siendo los artículos 6 y 7 de la mencionada ley que la remuneración es para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios. (Ávalos, 2011).

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

2.2.2.6.1. Introducción.

La Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. Que rigen en el proceso laboral no ha sido sencillo, dado que es producto de un desarrollo que ha dejado rastros en anteriores leyes y proyectos de reforma, muchos con bastantes desaciertos, y que aún tienen éstos antecedentes reminiscencias a la hora de interpretar las actuales normas procesales. De la mano del Dr. Leopoldo Gamarra se buscará a lo largo del artículo abordar la necesidad de nuestra sociedad de tener un mecanismo de protección del trabajador, de equilibrar su posición frente al empleador, siendo necesario por ello analizar el nacimiento, los principios, la autonomía y los retos que le deparan a la Ley Procesal del Trabajo.

Entre los aspectos más importantes de esta norma figuran la adopción de los principios procesales de inmediación, concentración, celeridad y veracidad, los cuales tienen como objetivo lograr una pronta y eficaz solución de las controversias laborales. Además de esos principios la nueva ley procesal del trabajo incorpora el principio de oralidad y el principio economía procesal, además el recurso de casación en materia laboral, que anulará las resoluciones de la Cortes Superiores ante una evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de la Ley; así como aquellas resoluciones que estén en contradicción con otros pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra sala laboral o Mixta o por la Corte Suprema de justicia, en casos similares.

2.2.2.6.2. Los principios de la Ley procesal del trabajo.

- Principio tutelar del trabajador

Para este contenido tutelar el legislador dispone de un estatuto protector del trabajador, como normas de orden público, que establece mínimos irrenunciables, en

materia de remuneraciones, higiene y seguridad, descansos, capacidad laboral, feriado, término de contrato, etc. Se trata del derecho individual del trabajo. Asimismo, el trabajador reconoce y promociona el momento colectivo cuando los trabajadores se asocian en sindicatos y negocian colectivamente con el empleador. Se trata del derecho colectivo del trabajo. Finalmente, el legislador contempla la vigilancia administrativa de la ejecución del contrato de trabajo por medio de la Dirección del Trabajo. Es el derecho administrativo del trabajo. En resumen, la protección del trabajador es la idea matriz del derecho laboral. Este derecho humaniza las contraprestaciones laborales. (Lluch Corell, 2011)

- Principio de veracidad y primacía de la realidad

Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos. (Libertad si, Libertinaje no, 2013)

- Principio de celeridad procesal

La celeridad procesal no es un principio abstracto: muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. Está claro que la existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente el litigio; ya que la sociedad debe recomponer su paz a través del proceso en el más breve plazo; y es de su interés que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica se dilucide prontamente. (Libertad si, Libertinaje no, 2013).

2.2.2.6.3. Principios procesales contemplados en la ley N° 29497

Manifiesta Puente Bardales, (2015), ya son clásicos los principios: protector, de irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario, de continuidad, primacía de la realidad, pero también cobran oportuna vigencia los llamados principios operacionales según la ley Destacamos los mencionados en el Art. I de La NLPT:

1.- Principio de oralidad, aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra.

2.- Principio de Inmediación, señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud

perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia.

3.- Principio de Concentración, este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis.

4.-Principio de Celeridad, este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible.

5.- Principio de Economía Procesal, este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales.

2.2.2.6.4. Fines del proceso laboral

Resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (Rojas Rodriguez, 2008)

2.2.2.7. Los Beneficios Sociales.

2.2.2.7.1. Definición.

Los beneficios sociales están identificados con el otorgamiento de un determinado derecho a favor de trabajadores, distinto a la remuneración que se le abona como contraprestación del servicio; con o sin pago de una determinada cantidad, que a su vez puede tener o no carácter remunerativo, que satisface los fines previstos por la respectiva ley, el acuerdo de partes (pacto individual o colectivo), la decisión unilateral del empleador o la costumbre para su otorgamiento.

Los beneficios sociales a su vez reúnen a figuras como: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, maternidad, entre otros.

2.2.2.7.2. Tipos de Beneficios Sociales.

Gratificación.

(Toyama Miyagusuku, 2004), señala que, las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos de cálculo de las gratificaciones también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre).

Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre.

Regulación.

Que, con fecha 28 de mayo de 2002, se publicó la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad; es necesario dictar las normas reglamentarias de la Ley N° 27735, para la mejor aplicación de este dispositivo legal; en uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

Ámbito de aplicación.

La Ley se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, entendiéndose por las modalidades de contrato de trabajo referidos por el Artículo 1 de la Ley, a los 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.

Derecho a Gratificaciones Ordinarias.

El derecho a las gratificaciones ordinarias se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la quincena de julio o diciembre, respectivamente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborados los siguientes supuestos de suspensión de labores:

- ✓ El descanso vacacional.
- ✓ La licencia con goce de remuneraciones.
- ✓ Los descansos o licencias establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.

- ✓ El descanso por accidente de trabajo que esté remunerado o pagado con subsidios de la seguridad social.
- ✓ Aquellos que sean considerados por Ley expresa como laborados para todo efecto legal.

Determinación del monto de las gratificaciones ordinarias.

Se considera remuneración regular aquella percibida mensualmente por el trabajador, en dinero o en especie. Para el caso de las remuneraciones principales y variables, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 17 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, considerando los períodos establecidos en el punto 3.4 de la presente norma. En el caso de remuneraciones complementarias de naturaleza imprecisa o invariable se considera regular cuando el trabajador lo ha percibido cuando menos tres meses en el período de seis meses, computable para el cálculo de la gratificación correspondiente.

No se considera como remuneración computable los conceptos regulados 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.

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

Determinada la remuneración computable las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad se calculan por los períodos enero - junio y julio, diciembre, respectivamente. Las gratificaciones ordinarias equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre, y se reducen proporcionalmente en su monto cuando el período de servicios sea menor.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

Oportunidad de Pago.

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponible para las partes.

Gratificación Trunca.

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

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. Se entiende por período a los establecidos en el punto 3.3 del presente reglamento.

La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente norma. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

Compensación Por Tiempo De Servicios.

(Neves Mujica, 2004), indica que, la CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo. La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una cada semestre.

Para tener derecho a la CTS, los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios a favor del empleador y trabajar cuatro horas diarias en promedio. La CTS debe abonarse en la quincena de mayo, correspondiente al período noviembre-abril (50%), y en la de noviembre, correspondiente al período mayo-octubre (50%). Todo depósito de la CTS se realiza en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador.

Asimismo, indica que, las remuneraciones computables para el cálculo de la CTS es la vigente a la fecha de cada depósito semestral. Son base de cálculo de la CTS, las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los períodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente.

En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas. La CTS trunca (dozavos y treintavos) devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

Regulación.

Que, por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857; la

Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N° 857, establece que por Decreto Supremo se reestructurará el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; en uso de la facultad conferida y estando a lo dispuesto por el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú.

Naturaleza de la Compensación y Efectos del Pago.

No se encuentran obligados a efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios, a que se refiere el Artículo 2 de la Ley, los empleadores que hubiesen suscrito con sus trabajadores convenios de remuneración integral anual que incluyan este beneficio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

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

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

Tiempo de Servicios Computable.

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

Remuneración Computable.

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

Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, del 02 septiembre 2005. Tratándose de las remuneraciones complementarias, de naturaleza variable o imprecisa, a que se refiere el último párrafo del Artículo 16 de la Ley, los montos percibidos se incorporarán a la remuneración computable dividiendo el resultado de la suma de ellos entre el período a liquidarse.

Remuneración no Computable.

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

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

Depósito correspondiente a períodos de servicios inferiores a seis meses. Si el trabajador al 30 de abril o 31 de octubre, según su fecha de ingreso, no cumple el requisito de un mes completo de servicios desde su fecha de ingreso, su importe se calculará y depositará conjuntamente con la que corresponda al siguiente período.

Convenios Individuales.

La comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, del convenio individual de sustitución de depositario, a que se refiere el Artículo 34° de la Ley, se efectuara en el término de treinta (30) días calendarios siguientes a la fecha de su suscripción.

Concluida la duración del convenio individual regulado por el Artículo 34 de la Ley, sin que éste haya sido materia de nueva prórroga, el empleador deberá transferir al depositario elegido por el trabajador el monto del depósito y sus intereses, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de vencido el convenio. En caso que el trabajador no comunicara su elección, el empleador procederá conforme a la segunda parte del primer párrafo del Artículo 23 de la Ley.

Intangibilidad del Beneficio.

En caso de juicio por alimentos el empleador deberá proporcionar al juzgado correspondiente, además de la información prevista en el Artículo 38° de la Ley, la referida al monto de la compensación por tiempo de servicios acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aun mantenga en su poder.

Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el Artículo 44 de la Ley, la entidad financiera deberá entregar la compensación por tiempo de servicios al trabajador mediante dinero en efectivo o cheque de gerencia, a elección de éste o de quien lo represente conforme a las disposiciones pertinentes.

El límite del 50% de la compensación por tiempo de servicios establecido en la Ley, es aplicable de manera conjunta, tanto para el otorgamiento de garantía, retiros parciales y la compensación de deudas del trabajador. En caso que el trabajador haya sido demandado por alimentos, la suma embargada será computada.

Vacaciones.

Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo n° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

De conformidad con el inciso d) del Artículo 12° del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, con considerados con días efectivos de trabajo.

En el caso previsto en el Artículo 11° del Decreto Legislativo, en que el empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

Excepto lo previsto en el Artículo 13° del Decreto Legislativo, establecida la oportunidad de descanso vacacional, ésta se inicia aun cuando coincida con el día de descanso semanal, feriado o día no laborable en el centro de trabajo.

La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo y el presente Decreto Supremo.

Los períodos vacacionales de los educandos no suponen necesariamente descanso vacacional de los docentes. La remuneración vacacional es equivalente a la

que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 650. La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 650.

A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional. Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro (04) semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso. El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones.

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el Artículo 21. del Decreto Legislativo.

Los siete (07) días de descanso a que se refiere el primer párrafo del Artículo 18 del Decreto Legislativo, son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulados.

Vacaciones Truncas.

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

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.

2.2.2.8. Convenios Colectivos

2.2.2.8.1. Concepto

Anacleto (2015) lo define como el acuerdo que tiene como finalidad crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones que hagan alusión a remuneraciones, a la vez de condiciones de trabajo, productividad y cualquier otro aspecto que mantenga relación laboral.

Este tipo de convenios permiten la autorregulación entre empleadores y trabajadores, con el fin de reglamentar y administrar su interés en conflicto. De acuerdo a la doctrina esto también puede ser conocido como contrato de paz, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, entre otros.

Entre sus características más resaltantes podemos resaltar la supra ordinación del convenio colectivo, la aplicación retroactiva de los beneficios laborales, el tiempo y duración no menor de un año y el alcance que mantiene el convenio a través de la vigencia hasta el vencimiento del plazo.

2.2.2.8.2. Los que tienen derecho a percibirla

Es la constitución política del 93 que señala a las convenciones colectivas dándoles la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Entendiéndose por esto a la obligación de cumplimiento como así a la garantía que puede tenerse al estar sujeto a un convenio colectivo, esto obliga a las personas celebrantes de la convención colectiva, a las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva, a las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

2.2.2.8.3. Pago por movilidad

El pago por movilidad en nuestra legislación mantiene un tratamiento o una peculiaridad los cuales son entendidas como un concepto no remunerativo, como un concepto remunerativo y como una condición de trabajo.

De acuerdo al D.S. 001-97-TR deriva como un concepto no remunerativo ya que el valor del transporte está supeditado con la asistencia al centro de trabajo. Por otro lado, como un concepto remunerativo la movilidad, no se limita al traslado del trabajador y sobre el cual no se tiene que rendir cuentas, ya que al ser un concepto remunerativo y tener como fundamento al cálculo de los beneficios sociales y de las contribuciones o aportes previsionales se le da esta característica de remunerativa. Entre tanto el pago por movilidad al establecerse como condición de trabajo es porque se otorga al trabajador con el fin de usar para el desempeño de sus labores.

2.2.2.6.4. *Pago por retorno vacacional*

Al establecerse el contrato de trabajo o contrato bilateral se generan obligaciones recíprocas entre sí, entre trabajador y empleador, por ello el derecho laboral reconoce la necesidad del descanso por un tiempo prolongado con el fin de ayudar a reparar las fuerzas y energías del trabajador y esto sin alterar la percepción de su propia remuneración.

La constitución del 93 regula esto desde el artículo 25, además tenemos el D. Leg. 713 denominada ley de descansos remunerados.

Sin embargo, para acceder a esta remuneración se debe de cumplir con la jornada ordinaria mínima de 4 horas, contar con un año continuo de labor y haber cumplido con un determinado número de días efectivos de labor durante dicha actividad.

Entonces la oportunidad del descanso se dará de acuerdo al periodo anual sucesivo, además que será fijada por el empleador y el trabajador teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento.

(Blancas Bustamante, 2013), realiza un extenso desarrollo sobre este tema señalando que; En sentido restringido, se define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a la imputación de una falta grave al trabajador, en este supuesto el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones impuestas y reguladas en la ley o en el contrato de trabajo.

Asimismo, precisa que un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada. También hace hincapié en el

"rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, [...] calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora". Debe añadirse, según el mismo autor, que el despido es "una institución causal" en cuanto sólo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida en que se configure una "causa justa" que habilite el ejercicio de la misma". Este último aspecto importa una de las manifestaciones del derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución, en el sentido de que nadie puede ser despedido sino por causa justa. Debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

2.2.2.6.5. Despido

Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador. Por otro lado, el despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo señalado en el artículo 22° de la LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que "la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el «despido arbitrario» como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y tanto es así que éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL).

También define que "...en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto del despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada..."

En un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referir-se a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario "exista o no causa justificada" .Coinciden estas opiniones, en destacar el rol decisivo que

juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora.

Características del Despido.

(Blancas Bustamante, 2013), El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

El despido 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 ad futurum los efectos del contrato.

Nuestra Constitución Política Respecto al Despido.

Artículo 23°: 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. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El artículo 27°: de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario. (Sentencia del

Tribunal Constitucional referida al Expediente N° 976-2001.AA/TC, en su Fundamento 11 y que fue publicada en el diario oficial el peruano del 13. 05.2003.)

El despido según el Ordenamiento Jurídico, la Doctrina y la Jurisprudencia.

(Arce Ortiz, 1999), En nuestro Ordenamiento Jurídico y específicamente en la LPCL (Decreto Legislativo N° 728), al hablar del despido como la extinción de la relación laboral fruto de un conflicto entre trabajador y empleador lo regular en forma tuitiva para proteger al trabajador, pues es este el que está en desventaja frente al poder del empleador. Así nuestra legislación ha tratado al despido en sus diversas modalidades así tenemos: Despido Arbitral, Despido Nulo Despido Justificado o con Causa Justa, Despido Sanción, Despido Indirecto y que a continuación describiremos las principales características de cada uno de estos tipos de despido que se desarrollan en nuestra legislación.

El Despido Arbitrario.

(Arce Ortiz, 1999), expresa que, el despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos. Repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria. Mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho «ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agraviando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social, entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. En otras palabras, es un acto abusivo que el ordenamiento admite, aun cuando el artículo 103° de la Constitución señala: «la Constitución no ampara el abuso del derecho».

Del mismo modo establece que, el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° de la LCPL, como única

reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente" (Art. 34° LCPL)

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario:

a) El que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y, aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del TC del 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2001-AA/TC). Se produce el denominado despido incausado o ad nutum, que algunos autores lo catalogan también como improcedente o inmotivado, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

b) El que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.

Tratamiento del Despido Arbitrario en Nuestra Legislación.

El artículo 27° de la constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario. En virtud a ello la ley de Productividad y Competitividad Laboral (art. 34°) establece el pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario.

Respecto a ese tema el Tribunal Constitucional, en el expediente n° 1124 – 2001- AA/TC, ha establecido que no debe considerarse que el artículo 27° de la constitución consagra una facultad de despido arbitrario hacia el empleador y que el segundo párrafo del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es incompatible por las siguientes razones:

- ✓ El artículo 34° segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario del empleador, vacía de contenido esencial del derecho al trabajo (el derecho a alcanzar una oportunidad laboral y el derecho a no ser despedido si no es más bien por una causa justa.).
- ✓ La forma de aplicación del segundo párrafo del artículo 34° evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador – trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de la constitución (Irrenunciabilidad del derecho pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la constitución).

- ✓ La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.

En esta sentencia el Tribunal Constitucional lo denomina despido ad nutum (despido incausado), es decir, sin haber expresado causa.

El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 15 remuneraciones. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°).

Para solicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de este Ministerio. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectiva una vez solicitada. El trámite es gratuito. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Arts. N° 31°, 32° Y 34°, D. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Art. 16°.3.

El plazo para reclamar la Indemnización por Despido Arbitrario es de 30 días naturales desde que se produjo el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

De no cumplir el empleador con la obligación de pagarle sus Beneficios Sociales, el trabajador deberá acercarse a la oficina de servicio de liquidación de beneficios sociales del Ministerio de Trabajo. En este servicio, la liquidación de derechos y beneficios sociales del trabajador del régimen de la actividad privada se efectúa a título informativo, sobre la base de la documentación e información que proporcione el trabajador. Los requisitos para el cálculo de los derechos y beneficios sociales son:

Carta de renuncia o Certificado de Trabajo, Carta de Despido o Constatación Policial, tratándose de despido arbitrario, deberá además presentar copia del Acta de

Inspección. Boletas de pago originales, desde la fecha de ingreso a la fecha de cese, ordenadas cronológicamente.

El trabajador, con vínculo laboral vigente o roto, podrá iniciar una acción judicial demandando el pago de sus derechos económicos. Dicho trámite se efectúa, dependiendo del monto que adeude el empleador, en:

a) Los Juzgados de Trabajo cuando el pago de remuneraciones y beneficios económicos que se demandan excedan las 10 URP. Se lleva a cabo un Proceso Ordinario Laboral.

Causas de Despido Relacionadas con la capacidad del trabajador.

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. Artículo 23° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículo 33°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares.

El rendimiento deficiente para que afecte la relación laboral debe ser constante, continuo, lo que indicaría un nivel de rendimiento insuficiente o inadecuado, establecido en función del rendimiento procedente del mismo trabajador o por medio de los demás trabajadores que realizan labores similares en las mismas condiciones. No debe ser un evento pasajero o circunstancial. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la autoridad administrativa de trabajo.

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. Artículo 23° inciso c. LPCL. Existen labores o actividades en las cuales el estado óptimo de

salud o plenitud de las facultades físicas o psíquicas del trabajador, puede constituir un requisito para la continuidad de la relación laboral, por ello resulta justificado someter periódicamente al trabajador a exámenes médicos para comprobar su estado de salud y la condición de sus facultades.

La exigencia de someterse a un examen médico debe ser expresa y haberse establecido previamente, bien por convenio entre las partes o por ley.

Respecto al segundo supuesto de no cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, se refiere a aquellas que se dictan en situaciones particulares en el centro de trabajo para prevenir enfermedades o accidentes.

La ley general de salud (artículo 100º) establece que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.

Para que proceda el despido justificado, el empleador deberá previamente, por escrito, otorgar al trabajador un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda realizar el descargo correspondiente o treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija las deficiencias. Durante el plazo concedido por el empleador se puede exonerar al trabajador de concurrir a realizar sus actividades, pero sin recortar su derecho de defensa y sus remuneraciones y beneficios. Dicha exoneración debe constar por escrito.

Relacionadas con la conducta del trabajador.

De acuerdo con el artículo 24º de la LPCL, son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: - La comisión de falta grave. - La condena penal por delito doloso. - La inhabilitación del trabajador.

Despido por Falta Grave.

El concepto de "Falta Grave" es un supuesto de inconducta del trabajador, que se traduce en una infracción de sus deberes surgidos por contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por la gravedad de sus consecuencias, los supuestos de falta grave, de sus consecuencias,

están restringidas a las señaladas por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente.

De la misma manera, para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, cuya omisión dará pie a que el despido, sea declarado improcedente. Falta grave es la infracción del trabajador de deberes esenciales que derivan de la relación laboral.

(Blancas Bustamante, 2013), La gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en una lesión irreversible al vínculo laboral, atribuible a título de dolo (disminución deliberada del rendimiento, causar intencionalmente, graves daños, etc.) o por negligencia inexcusable (inobservancia del reglamento de seguridad, incumplimiento injustificado de sus labores, etc.), que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral.

Son consideradas faltas graves.

(Blancas Bustamante, 2013), afirma que son faltas graves del trabajador cuando:

a) Incumplimiento de la obligación de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del reglamento interno de trabajo o del reglamento de seguridad e higiene industria, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

b) Las obligaciones de trabajo cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no como conjunto de obligaciones que impone la relación laboral.

c) La obediencia a las disposiciones y órdenes del empleador o sus representantes constituye la principal obligación del trabajador. Debe distinguirse dos tipos de obediencia: de carácter normativo (cumplimiento de lo ordenado por las normas) y de carácter subjetivo (cumplimiento de las órdenes, directivas e instrucciones impartidas por el empleador o de quién éste delegue).

d) La paralización intempestiva es considerada una forma irregular de huelga. Nuestro ordenamiento proscribe la paralización intempestiva, paralización

de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo o desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo (art 81° del decreto supremo N° 010-2003-TR). Esta paralización debe ser reiterada.

e) La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente por la autoridad administrativa de trabajo, o en su defecto por la policía o la fiscalía si fuere el caso.

f) Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de la autoridad administrativa de trabajo, quién podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa.

Es necesario que el rendimiento del trabajo decaiga respecto de su nivel normal, se requiere tanto al aspecto cuantitativo (cantidad) como al aspecto cualitativo (calidad).

Se requiere que la disminución del rendimiento sea deliberada, esto es, consiente y libremente decidida por el trabajador y que sea continua. No basta un menor rendimiento estacional o por un breve periodo de tiempo.

El empleador tendrá que demostrar que el rendimiento del trabajador es inferior a su promedio personal habitual, al que fue pactado entre las partes, o al que es habitualmente en el centro de trabajo, que no exista motivo alguno imputable al empleador que pueda ocasionar la disminución y que la disminución del rendimiento no sea un hecho aislado o esporádico.

g) apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su labor.

Para que se configure esta causal es necesario que el bien del empleador pase a patrimonio de tercero por acción del trabajador o al patrimonio de éste último que el hecho beneficie al trabajador o al tercero. También configura la causal, el hecho que el trabajador retenga o utilice indebidamente los bienes o servicios del empleador.

Basta que el trabajador se apodere, retenga o utilice bienes del empleador, o beneficio propio o de terceros, por lo cual no debe considerar su gravedad en valor dinerario de la operación económica que dio origen a la acción ni su tardía devolución motivada, sino que debe tenerse en cuenta el incumplimiento al deber de la lealtad y la honradez. Debe existir proporcionalidad entre el hecho y la sanción que sustenta la medida disciplinaria, es decir, el hecho debe hacer irrazonable la existencia de la relación laboral.

h) Uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja y la competencia desleal.

El elemento material es la violación del secreto, que el trabajador conoce por su función en la empresa, referente a procedimientos de carácter técnico o de fabricación y, en general, toda información, de índole diversa, cuyo dominio es privativo y reservado para beneficio del empleador y su actividad económica.

Existen dos formas de actuación del infractor que implican transgredir su obligación de guardar secretos de la empresa: uso de información reservada y entrega a terceros. En el primer supuesto no hay revelación ni divulgación, el trabajador conserva el secreto y lo utiliza en provecho personal, en cambio el segundo supuesto se refiere al espionaje industrial y comercial, por el cual se utiliza a personal que labora en las empresas de la competencia para obtener información sobre invenciones, técnicas, sistemas, estrategias que permitirían al adquirente conseguir ventajas propias o neutralizar las ajenas.

Asimismo, se sanciona tanto el apoderamiento de documentos por parte del trabajador, como su utilización, en ambos casos, sin consentimiento del empleador.

En el caso de la información falsa se requiere que el trabajador actúe con el propósito de obtener una ventaja para sí. En este caso es necesario un elemento subjetivo: *animus nocendi*. El engaño puede ser motivado por el deseo de procurarse un beneficio al que no tiene derecho o de encubrir una falta propia, para evitar su conocimiento y sanción por el empleador. Respecto a la competencia desleal, se debe tener en cuenta que el trabajador efectúe, por cuenta propia o de terceros, el mismo tipo de actividades que está obligado a desempeñar para su empleador y que

exista la intención de atraer la clientela de su empleador y llevarla hacia la actividad paralela que realiza.

i) Concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.

En este caso la falta no se configura por el solo hecho que el trabajador sea consumidor habitual de bebidas alcohólicas o drogas y sustancias estupefacientes o que quien ejerce responsabilidades importantes en la empresa, la ingiera ocasionalmente, sino que concurra bajo el efecto de dichas sustancias a realizar sus prestaciones.

La conducta del trabajador hace difícil la convivencia dentro del centro de trabajo y ocasiona una disminución del rendimiento en el trabajo. Así mismo, la gravedad de la falta deriva de la responsabilidad inherente a la función que el trabajador desempeña en la empresa.

La autoridad policial prestará su apoyo para coadyuvar en la verificación de tales hechos, la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.

j) actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos de deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.

La violencia equivale a una agresión la cual como hecho físico puede no tener consecuencias graves para la persona agredida, pero si como acto que afecta la continuación de la relación laboral. La violencia atenta contra el principio de respeto y orden que deben prevalecer en todo centro de trabajo.

Los actos de violencia que ocurren en el centro de labores, cualquiera sea su motivación constituyen falta grave; en cambio, los que ocurran fuera del centro de trabajo requieren derivarse directamente de la relación laboral, es decir son motivados por situaciones que tienen su origen en dicha relación.

La indisciplina es toda conducta atentatoria entre el orden interno de la empresa, conste en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la empresa. Esta falta solo puede ocurrir dentro del centro de trabajo.

El faltamiento de palabra, verbal o escrita, es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Las expresiones agraviantes pronunciadas en público o difundidas mediante publicaciones o acompañadas de gestos, constituyen en agravantes de esta falta, que puede realizarse fuera del centro laboral, siempre que esté directamente vinculada con la relación laboral.

El destinatario de la falta debe tener la condición de empleador o de representante del empleador o personal jerárquico de la empresa.

k) Daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o de posesión de ésta. Para la tipificación de la falta es necesaria intención de producir al empleador o a la empresa, descartándose la negligencia o imprudencia.

l) Abandono de trabajo por más de tres días consecutivos.

Las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de 30 días calendarios o más de quince días en un periodo de 180 días calendarios, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestación y suspensión.

El abandono de trabajo implica el incumplimiento de la obligación principal del trabajador: prestar el servicio convenido. Para que constituya falta grave se requiere que la inasistencia sea reiterada e injustificada.

Se cuantifica las inasistencias del trabajador y periodicidad de las mismas, determinándose los supuestos en los cuales la inasistencia constituye un abandono de trabajo. No es necesario que el empleador haya sancionado disciplinariamente las inasistencias.

El trabajador tiene la obligación de comunicar al empleador los motivos de su ausencia dentro del tercer día de producida la ausencia.

Para que la impuntualidad configure una falta grave debe ser reiterada, de modo tal que exprese una conducta del trabajador contraria con el deber de

diligencia. La impuntualidad ocasional o aislada es una infracción leve, merecedora de una sanción, que no configuraría una falta grave, salvo cuando dicha impuntualidad en razón de su continuidad, afecte el cumplimiento de sus obligaciones.

En el caso que de la impuntualidad se exige que el empleador haya impuesto sanciones disciplinarias previas, como son amonestación escrita y suspensión.

Despido por condena penal.

Para que el empleador pueda utilizar esta causa para extinguir el vínculo laboral debe existir una sentencia condenatoria firme por la comisión de un delito doloso, salvo que el empleador conociera de este hecho antes de contratar al trabajador.

El despido 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. Artículos 24° inciso b. y 27° LPCL, D.S., N° 003-97-TR (27.03.97).

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. Artículos 24° inciso c. y 28° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97).

Según el Tribunal Constitucional, Tipos De Despido Que Pueden Generar La Reposición.

El efecto de la reposición derivada de despidos arbitrarios o con lesión de derechos fundamentales se origina en los tres casos de despido:

- a) El despido nulo.
- b) El despido incausado.
- c) El despido fraudulento.

Plazo Para Accionar.

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (Art. 36° LPCL).

Conforme a la interpretación dada en el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Laboral de mil novecientos noventa y nueve, de excluir del cómputo del plazo de caducidad antes aludido, los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional o judicial, día de inicio del año judicial y día del Juez, conforme al artículo doscientos cuarenta y siete de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dicho plazo de treinta días debe contarse por días hábiles, criterio que, conforme cita Carlos Blancas Bustamante (remitiéndose a la sentencia del Tribunal Constitucional del dieciocho de febrero del dos mil cinco expedida en el expediente N° 2070-2003-AA/TC) ha sido respaldada por el criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en el sentido de que: "El Decreto Supremo N° 003-97-TR no indica qué debe entenderse por falta de funcionamiento del Poder Judicial, ni tampoco, qué días deben exceptuarse de su cómputo. Sin embargo, de una interpretación de su artículo treinta y seis una cosa si es clara. Los días a tenerse en consideración en el cómputo, más allá de la dirección literal de su primera parte, no pueden comprenderse en el sentido de que se tratan simplemente días naturales", además no resultan computables los días de huelga de los trabajadores del Poder Judicial en que no hubo atención a los justiciables, acontecimiento que constituye ejemplo de la falta de funcionamiento de este Poder del Estado.

2.3. Marco conceptual

Calidad. Es aquella cualidad de las cosas que son de excelente creación, fabricación o procedencia, calidad describe lo que es bueno, por definición, todo lo que es de calidad supone un buen desempeño. (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2).

Carga de la prueba. La doctrina define la carga de la prueba como «regla de decisión o de juicio que permite al juzgador resolver la controversia en favor de quien no está sometido a ella, en caso de que la prueba aportada no sea concluyente» (Poder Judicial, 2013).

Derechos fundamentales. Son una clase especial de derechos subjetivos cuya diferencia específica estriba en su carácter fundamental. Es por ello que el propósito de esclarecer el concepto de derechos fundamentales pre-supone, por una parte, aclarar el concepto de DERECHOS SUBJETIVOS y, por otra, establecer qué debe entenderse por carácter fundamental (Bernal Pulido)

Doctrina. Significa literal y tradicionalmente “práctica sobre la ley”, la capacidad intelectual para enmarcar y aplicar leyes de acuerdo con principios teóricos sólidos. Hoy en día, el término tiene varios significados diferentes, todos descendientes de este sentido clásico (Chappa)

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

Expediente. Es un documento que contiene un conjunto ordenado de todos los antecedentes sobre una determinada cuestión. Es un instrumento muy útil en el ámbito administrativo, pues al reunirse todas las pruebas y testimonios, se tiene a mano lo necesario para evaluar un caso, y para decidir en consecuencia (DeConceptos)

Evidenciar. Es aquella prueba que se recolecta en una escena del crimen y que sirve para esclarecer un hecho que se estudia en un proceso judicial. También conocido como indicio, el material de evidencia de un caso criminal sirve para determinar a través de estudios de dactiloscopia y otros, cual pueden ser los principales actores involucrados en el hecho directamente. Por lo general, las evidencias son manchas, huellas, el arma o herramienta que se utilizó para cometer el delito entre otras (ConceptoDefinicion)

Jurisprudencia. La jurisprudencia, denominada también precedente judicial, *stare decises*, doctrina jurisprudencial, sentencia normativa, criterio jurisprudencial, es la decisión del más alto tribunal de un país que, al resolver un caso concreto, establece un principio o doctrina jurídica vinculante para el propio tribunal supremo y para todos los órganos jurisprudenciales inferiores, mientras no sea derogada o modificada por resolución debidamente motivada del propio tribunal supremo (Torres Vasquez)

Normatividad. Es la regla social o institucional que establece límites y prohibiciones al comportamiento humano (Chaname, 1995).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia 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. s.f. párr.2).

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).

Variable. Es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes, son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición (Briones, 1985).

2.4. Hipótesis.

1. Concepto.

Una hipótesis (del griego hipo, subordinación o por debajo y tesis, conclusión que se mantiene con razonamiento) es un enunciado no verificado, una vez refutado o confirmado dejara de ser hipótesis y sería un enunciado verificado. La hipótesis es una conjetura científica que requiere una contrastación con la experiencia. Para ella no son suficientes los argumentos persuasivos, por más elaborados que sean. Se puede decir entonces, que de ciertas hipótesis se deducen otras y así sucesivamente hasta llegar a ciertos enunciados básicos, de observación directa. (Wikipedia, 2019)

3.1 Clases de Hipótesis.

Podemos diferenciar las clases de hipótesis por la relación de sus variables a demostrar. Una hipótesis simple es cuándo solo hay dos variables relacionadas mientras que en una hipótesis compleja son tres o más variables las que se entrelazan.

Por ejemplo:

- Hipótesis simple:

Los niños del campo que acuden a las clases de preparación en nivel inicial están en el 40% de los casos más relevantes de seguir con su siguiente aprendizaje.

Tenemos dos variables, los niños del campo que acuden a las clases, que es una variable independiente y una variable relacionada, o dependiente es la de que están en un 40% de los casos más relevantes de seguir con su siguiente aprendizaje.

- Hipótesis compleja:

Los niños que practican deporte durante su infancia y comen fruta con regularidad, son menos propensos a tener problemas de obesidad.

Aquí son dos los factores o variables que influyen en el hecho de ser menos propensos a los problemas de obesidad.

“Las hipótesis mantienen una estrecha relación con las actividades de estudio ya que constituyen una parte fundamental en el proceso de investigación debido a su función interrogadora”. ORTIZ (2013)

3.2. Características de una buena hipótesis.

Debe tener las siguientes características:

1. Claridad conceptual.

“Una suposición aprovechable debe ser conceptualmente clara. Deben precisarse públicamente y deben proporcionarse tales enunciaciones, que son usualmente admisibles y transmisibles, en vez de definiciones que son beneficio de un mundo despojado.” (Características, s.f.)

Ejemplo: Los remedios caseros, populares en la antigüedad o en muchas zonas de escasos recursos, se sustentan en una gran cantidad de experiencias exitosas, más que en saber cómo actúan.

2. Debe ser probada.

“Una suposición aprovechable debe ser competente de ser experimentada para esto, es fundamental que el científico logre ejecutar algún ensayo previo para afirmar que su hipótesis logre ser probada.”

Ejemplo: ¿La producción de hortalizas básicas incide en la seguridad alimentaria en América? ¿Determinar la producción de hortalizas básicos y su incidencia en la seguridad alimentaria en América?

3. Debe tener referentes empíricos.

Una presunción aprovechable le correspondería poseer referentes prácticos. Ninguna suposición utilizable logra poseer juicios morales. Las significaciones en la suposición deben poseer un mensaje empírico. Todas las significaciones que enuncian actitudes deben ser tales que logren examinarse.

Ejemplo: En general, los pescadores de altamar conocen el lugar en el que se concentran los peces, aunque difícilmente tengan una elaboración teórica que lo sustente.

4. Debe ser fácilmente comprensible.

“Una suposición usable debe ser sencillamente evidente. En la medida de lo operable, deben utilizarse expresiones muy sencillas. En algún instante se entiende equívocamente que el uso de métodos simple hace que la suposición sea menos reveladora. Aunque es un elemento erróneo el uso de idiomas técnicos dificultosos de ninguna forma mejora ese importe de la suposición.”

Ejemplo: La ingesta de azúcares y el sedentarismo son las causas de llegar entre la población.

5. Debe ser específica.

“Esta es una de las características más utilizadas en una suposición aprovechable debido a que debe ser determinada. En otros términos, toda la sistematización y pronósticos indicados en la suposición deben estar públicamente explicados. En otros términos, tecnológicos se enuncian en términos tan corrientes, y con una eficacia tan grandiosa, que sencillamente no son demostrables.”

Ejemplo: “El juego educativo como recurso metodológico influyen positivamente en la estimulación de la inteligencia lógica en niñas y niños del nivel dos (4 años) de educación Parvularia.

3.3 Tipos de hipótesis

1. Hipótesis nula

La hipótesis nula supone que no hay relación entre las variables de estudio. Por ese motivo también se conoce como hipótesis de no relación. (SUAU, s.f.)

Ejemplo: “No existe relación entre el color de la piel de los estudiantes y sus resultados académicos”.

2. Hipótesis generales o teóricas.

Las hipótesis generales o teóricas son aquellas que se formulan de forma conceptual, sin cuantificar las variables.

Ejemplo: “Cuántas más horas duerme una persona, mejores calificaciones obtiene”.

3. Hipótesis de trabajo.

La hipótesis de trabajo es aquella que se trata de demostrar o apoyar mediante la investigación científica. Estas hipótesis pueden ser verificadas experimentalmente, por lo que también se denominan hipótesis operacionales. En general, se obtienen a partir de la deducción: Las hipótesis de trabajo pueden ser atributivas, asociativas o causales.

a) Atributiva

La hipótesis atributiva o de punto-prevalencia describe los hechos. Esta hipótesis se utiliza para describir comportamientos reales, que son medibles y se pueden distinguir de otros comportamientos. La hipótesis atributiva está compuesta por una única variable.

Ejemplo: “La mayoría de estudiantes de la universidad tiene entre 18 y 23 años”.

b) Asociativa

La hipótesis asociativa establece una relación entre dos variables. Si se conoce la primera variable, es posible predecir la segunda.

Ejemplo: “Hay dos veces más estudiantes en el primer curso que en el último”

c) Causal

La hipótesis causal determina una relación entre dos variables. El aumento o la disminución de la primera variable determinan un aumento o disminución en la segunda variable. Estas variables reciben los nombres de “causa” y “efecto”, respectivamente. La formulación de estas hipótesis es del tipo: «Si... entonces...».

Ejemplo: “Si un alumno estudia 10 horas semanales adicionales, entonces sus calificaciones mejoran un punto sobre diez”

4. Hipótesis alternativas.

Las hipótesis alternativas tratan de dar respuesta al mismo problema que las hipótesis de trabajo. Sin embargo, como su propio nombre indica, buscan posibles explicaciones diferentes.

5. Otros tipos de hipótesis.

Algunos autores identifican otros tipos de hipótesis menos habituales.

- Hipótesis relativas

Las hipótesis relativas valoran la influencia de dos o más variables sobre otra.

Ejemplo: “El efecto de la subida de los precios sobre el número de alumnos universitarios es inferior al efecto de la caída de los salarios sobre el número de alumnos universitarios”.

Variable 1: subida de precios

Variable 2: caída de salarios

Variable dependiente: número de alumnos universitarios.

- Hipótesis condicionales

“Las hipótesis condicionales suponen que una variable es dependiente del valor de otras dos. En este caso, las hipótesis son similares a las causales, pero hay dos variables “causa” y una variable “efecto”.

Ejemplo: “Si el trabajador no trae implementos de seguridad llega tarde, será expulsado del trabajo”

Causa 1: no traer implementos de seguridad

Causa 2: llegar tarde.

Efecto: ser expulsado.

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y nivel de investigación

El objetivo de cualquier ciencia es adquirir conocimientos y la elección del método adecuado que nos permita conocer la realidad es por tanto fundamental.

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa.

Es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, asimismo estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. (Pita Fernandez)

La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo; mientras que la metodología cualitativa consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador, para lo cual no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos, y es por ello que utiliza el método inductivo, según el cual se debe partir de un estado nulo de teoría.

Las características que destacan en la metodología cuantitativa, en términos generales es que esta elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes; luego de estas deriva hipótesis y variables; desarrolla un plan para probarlas; mide las variables en un determinado contexto; analiza las

mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y establece una serie de conclusiones respecto de la (s) hipótesis.

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (eumed.net)

Cualitativa.

La investigación cualitativa evita la cuantificación contextos estructurales y situacionales trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. (Pita Fernandez)

Según Lincoln y Denzin (1994:576), la investigación cualitativa es un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en muchas ocasiones contradisciplinar atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. La investigación cualitativa es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Los que la practican son sensibles al valor del enfoque multimetódico. Están sometidos a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, el campo es inherentemente político y construido por múltiples posiciones éticas y políticas.

El investigador cualitativo se somete a una doble tensión simultáneamente. Por una parte, es atraído por una amplia sensibilidad, interpretativa, postmoderna, feminista y crítica. Por otra, puede serlo por unas concepciones más positivistas, postpositivistas, humanistas y naturalistas de la experiencia humana y su análisis Taylor y Bogdan (1986: 20) consideran, en un sentido amplio, la investigación cualitativa como “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”. Estos autores llegan a señalar las siguientes características propias de la investigación cualitativa:

Es inductiva.

El investigador ve al escenario y a las personas desde una perspectiva holística; las Personas los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.

- Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
- Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
- El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
- Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.
- Los métodos cualitativos son humanistas.
- Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación.
- Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.
- La investigación cualitativa es un arte. (Herrera)

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es exploratorio y descriptivo.

Exploratoria. El objetivo de una investigación exploratoria es, como su nombre lo indica, examinar o explorar un tema o problema de investigación poco estudiado o que o ha sido abordado nunca antes. Por lo tanto, sirve para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, poco estudiados o novedosos, permitiendo identificar conceptos o variables promisorias, e incluso identificar elaciones potenciales entre ellas. La investigación exploratoria, también llamada formulativa (Selltiz), permite conocer y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno para precisar mejor el problema a investigar. Puede o no partir de hipótesis previas, pero al científico aquí le exigimos flexibilidad, es decir, no ser tendencioso en la elección de la información. En la investigación exploratoria se estudian qué variables o factores podrían estar relacionados con el fenómeno en cuestión, y termina cuando uno ya tiene una idea de las variables que juzga relevantes, es decir, cuando ya conoce bien el tema. Por ejemplo, cuando apareció por primera vez el Sida hubo que hacer una investigación exploratoria, porque había un desconocimiento de este tema. Otros ejemplos son investigar el tema drogadicción para quien no lo conoce, o el tema salud mental en relación con el entorno social. La investigación exploratoria tiene otros objetivos secundarios, que pueden ser familiarizarse con un tema, aclarar

conceptos, o establecer preferencias para posteriores investigaciones. La información se busca leyendo bibliografía, hablando con quienes están ya metidos en el tema, y estudiando casos individuales con un método clínico. Blalock destaca la técnica de la observación participante como medio para recolectar información. Es importante que la investigación exploratoria esté bien hecha, porque si no puede echarse a perder la subsiguiente investigación descriptiva y la explicativa.

Descriptiva.

En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno.

Las investigaciones descriptivas constituyen una “mera descripción de algunos fenómenos” (Hyman, 1955:100), como por ejemplo describir la conducta sexual del hombre norteamericano, describir los sentimientos del público hacia los programas radiales, o describir la opinión norteamericana sobre la bomba atómica”. Su objetivo central es “esencialmente la medición precisa de una o más variables dependientes, en alguna población definida o en una muestra de dicha población” (Hyman, 1955:102). “La conceptualización eficaz del fenómeno a estudiar constituye el problema teórico fundamental que se plantea al analista de una encuesta descriptiva” (Hyman, 1955:129). Los estudios descriptivos (Hernández Sampieri y otros, 1996:71) sirven para analizar como es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes (ejemplo, el nivel de aprovechamiento de un grupo, cuántas personas ven un programa televisivo y porqué lo ven o no, etc.).

Un ejemplo típico de estudio descriptivo es un censo nacional, porque en él se intenta describir varios aspectos en forma independiente: cantidad de habitantes, tipo de vivienda, nivel de ingresos, etc., sin pretender averiguar si hay o no alguna correlación, por ejemplo, entre nivel de ingresos y tipo de vivienda.

Otro ejemplo de investigación descriptiva puede ser aquella que intenta averiguar qué partido político tiene más seguidores, o qué imagen posee cada partido político en la población, o cuántas personas hacen psicoterapia en una determinada ciudad, o el índice de productividad de una fábrica, o la cantidad de varones y mujeres que

miran televisión, etc. Medir los diferentes aspectos de la personalidad de un sujeto (hipocondría, depresión, sociabilidad, etc.) es también un estudio descriptivo.

Mientras los estudios exploratorios buscan descubrir variables, los descriptivos buscan describirlas midiéndolas, y, por tanto, requieren mayor conocimiento del tema para saber qué variables describir y cómo hacerlo. (Cazau)

3.2. Diseño de la investigación

No experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger "La investigación no experimental o *ex-post-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva. El investigador observa la manifestación de algún fenómeno (v. dependiente) e intenta identificar retrospectivamente sus antecedentes o causas (v. independiente). (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. Implican la recolección de datos en un solo corte en el tiempo, mientras que los **DISEÑOS LONGITUDINALES** reúnen datos en dos o más momentos. La aplicación de un diseño longitudinal es recomendable para el tratamiento de problemas de investigación que involucran tendencias, cambios o desarrollos a través del tiempo, o bien, en los casos en que se busque demostrar la secuencia temporal de los fenómenos. Los estudios de **TENDENCIAS** investigan un particular fenómeno en curso del tiempo, con base en la toma repetida de diferentes muestras provenientes de la misma población general. (Cabrero Garcia)

3.3. Unidad de análisis

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

En el análisis de contenido (técnica de investigación) "la unidad de análisis es el fragmento del documento o comunicación que se toma como elemento que sirve de base para la investigación". Pueden clasificarse con arreglo a distintos criterios según sea el contenido de base gramatical o no y según el significado. Balcells i Junyent, J. (1994) En el análisis de contenido (técnica de investigación) "la unidad de análisis es el fragmento del documento o comunicación que se toma como elemento que sirve de base para la investigación". Pueden clasificarse con arreglo a distintos criterios según sea el contenido de base gramatical o no y según el significado. Balcells i Junyent, J. (1994)

Corbetta, P. nos dice que «la unidad de análisis es una definición abstracta, que denomina el tipo de objeto social al que se refieren las propiedades. Esta unidad se localiza en el tiempo y en el espacio, definiendo la población de referencia de la investigación» Corbetta, P. nos dice que «la unidad de análisis es una definición abstracta, que denomina el tipo de objeto social al que se refieren las propiedades. Esta unidad se localiza en el tiempo y en el espacio, definiendo la población de referencia de la investigación»

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

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2019) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos

órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Junín - Lima. 2019

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: **Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.**

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, las únicas sustituciones aplicadas a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; ya que a cada participante o parte se les asignó un código (A, B, C, etc) por respeto a la dignidad y ética

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplo de variables: el sexo, la motivación intrínseca hacia el trabajo, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, el conocimiento histórico sobre los esfuerzos de integración de Simón Bolívar, la religión, a resistencia de un natural, la agresividad verbal, la personalidad autoritaria, la cultura fiscal y la exposición a una campaña de propaganda política. La variable se aplica a un grupo de personas u objetos, los cuales adquieren diversos valores o manifestaciones respecto a la variable. Por ejemplo, la inteligencia: es posible clasificar a las personas de acuerdo con su inteligencia, varían en ello.

Es un proceso que se inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores.

El proceso obliga a realizar una definición conceptual de la variable para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la

investigación, luego en función de ello se procese a realizar la definición operacional de la misma para identificar los indicadores que permitirán realizar su medición de forma empírica y cuantitativa, al igual que cualitativamente llegado el caso (Ferrer).

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

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

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Rojas Soriano, (1996-1997) señala al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente:

Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema.

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. (Ruiz Medina)

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

Se debe de tener en cuenta los parámetros, ya que estos son los examinan las sentencias y otros aspectos se especifican y se relacionan las fuentes de las sentencias que pueden ser de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

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

Una vez definido el problema de investigación, las hipótesis, el diseño de investigación y la selección de la muestra correspondiente, el siguiente paso es la planificación del proceso de recogida de datos y la selección de las técnicas más adecuadas. Evidentemente, esta obtención de datos de la realidad será imprescindible para dar respuesta al problema de investigación planteado en las fases iniciales del proceso.

Esta combinación de técnicas e instrumentos para la recolección de datos, conocida como estrategia de triangulación, nos permite confrontarlos y compararlos, dotando así a la investigación de más rigor y calidad (Nuñez)

(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

3.6.2.1. La primera etapa

Esta consta de una labor abierta y Explorativa, gradual y reflexiva que desarrolla los objetivos de la investigación, donde la revisión y comprensión será un logro basado en el análisis esta primera etapa se concreta con la recolección de datos.

3.6.2.2. La segunda etapa

Esta etapa es más sistemática que la anterior, refiere a que la recolección de datos, deben de ser orientados a fin de usarlos en la identificación e interpretación de los datos recogidos.

3.6.2.3. La tercera etapa

Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

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

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

3.7. Matriz de consistencia lógica

Según Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de

investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología”

Por otro lado, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación”

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

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

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

Título: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reintegro de Beneficios Sociales, en el Expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, DEL Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutoria de la	Determinar la calidad de la parte resolutoria de

sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutoria de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

3.8. Principios éticos

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

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

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados.

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre Reintegro de Beneficios Sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p style="text-align: center;"><u>2° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO – HUANCAYO</u></p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA Nro.0175-2016</u></p> <p>EXPEDIENTE : 0168-2016-0-1501-JR-LA-02 MATERIA : DERECHOS LABORALES JUEZ : “E” ESPECIALISTA : “Z” DEMANDADO : “B” DEMANDANTE : “A”</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO.- Huancayo, diez de mayo del año dos mil dieciséis.-</p> <p><u>EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO</u></p> <p><u>VISTOS:</u> 1. “A”, interpone demanda sobre pago de derechos laborales, dirigiéndola contra la “B”, cuya pretensión es la siguiente:</p> <p><i>Pretensión principal:</i> ❖ Que, la demandada “B” CUMPLA CON LAS DISPOSICIONES LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO celebrados entre la demanda y el sindicato de trabajadores Administrativos de la UPLA, las mismas que forman parte de la Resolución N° 026-88-</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.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					

Postura de las partes	<p>PCO, Resolución N° 249-2002-R, Resolución N° 070-2001-CU, Resolución N° 363-98-CU, Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU, Resolución N° 1326-2011-CU Y Resolución N° 1284-2012-CU.</p> <p>Pretensiones Acumulativas Accesorias:</p> <p>El pago de las disposiciones laborales y convenios colectivos por la suma total de veinticuatro mil quinientos veinte con 71/100 soles (24,520.71), que corresponde por:</p> <p>i. REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSUALES por la suma de doce mil ciento ochenta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 12,187.50) por el periodo del 01 de mayo del 2014 al 31 de julio del 201, a razón de:</p> <p>a) Resolución N° 1135-2008-CU la suma de S/. 1,687.50 b) Resolución N° 491-20210-CU la suma de S/. 4,500.00 c) Resolución N° 1326-2011-CU la suma de S/. 3,000.00 d) Resolución N° 1284-2012-CU la suma de S/. 3,000.00</p> <p>ii. REINTEGRO POR GRATIFICACIONES por la suma de dos mil cuatrocientos treinta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 2,437.50) a razón de:</p> <p>a) Gratificación de julio/2014 la suma de S/. 812.50 b) Gratificación de diciembre/2014 la suma de S/. 812.50 c) Gratificación de julio/2015 la suma de S/. 812.50</p> <p>iii. REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR por la suma de mil ciento veinticinco con 00/100 nuevos soles (S/. 1,125.00) que corresponde de mayo-2014 a julio- 2015</p> <p>iv. INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS por la suma de once mil doscientos sesenta y cuatro con 72/100 nuevos soles (S/.11,264.72) que corresponde del periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.</p> <p>v. BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL por suma de cinco mil seiscientos treinta y dos con 36/100 nuevos soles (S/. 5,632.36), que corresponde por el periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.</p> <p>vi. PAGO POR MOVILIDAD por la suma de seiscientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/.660), que corresponde al periodo de mayo/2014 a julio/2015</p> <p>vii. REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS por la suma de mil trescientos cincuenta y cuatro con 17/100 nuevos soles (S/.1,354.17), por el periodo de uno de mayo del 2014 al 30 de julio del 2015</p> <p>viii. El pago de intereses legales desde la fecha de cuando se generó el derecho</p> <p>ix. El pago de las costas y costos</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.</i> Si cumple</p>					X					10
------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

	<p>2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</p> <p>a) La demandante señala que es trabajadora de la Universidad demandada contratada a plazo indeterminado como personal administrativo en el contexto del Decreto Legislativo 728; desde el dos de mayo del año dos mil siete hasta la fecha de enero del 2016, desempeñando labores como Secretaria de la dirección de filial de Lima de “B”, con un horario de trabajo de 08 horas diarias, teniendo como última remuneración mensual actual la suma de S/. 2,003.68 nuevos soles.</p> <p>b) Refiere, que en su condición de Trabajadora Administrativa Contratada a plazo indeterminado, de labor efectiva correspondiente al periodo que ahora se demanda del mes de mayo del 2014 al mes de julio del 2015, asimismo dada su condición de trabajadora administrativa contratada a tiempo indeterminado, le corresponde percibir todos los beneficios económicos otorgados y abonados a los trabajadores nombrados y contratados a plazo indeterminado; conforme expresamente dispone los artículos 9°, 41° y 42° y siguientes de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Nro.25593 consolidado en el D.S. 010-2003-TR, concordante con el Art. 79° del D.S. Nro.003-97-TR. Así también, señala que le corresponde percibir el pago por reintegro de remuneraciones mensuales por el periodo del primero de mayo del año dos mil catorce al mes de julio del 2015; ya que la empresa demandada no cumplió con abonarle los aumentos de remuneraciones provenientes de los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados con el Sindicato de Trabajadores Administrativos SITRAUPLA, de manera tal que se incumplió con los aumentos y demás beneficios que mandan las Resoluciones Nro.249-2002-R y su anexo, Nro. 1135- 2008-CU, Nro. 491-2010-CU, Nro. 1326-2011-CU, y Nro. 1284-2012-CU y que los mismos fueron amparados hasta el mes de abril del año 2014 en el proceso anterior seguido con el expediente Nro. 00752-2014-0-1501-JR-LA-02; en mérito a estos documentos deberán pagarle los reintegros demandados por la suma de S/.12,187.50 soles, por lo que deberá tenerse presente que de acuerdo a la liquidación practicada en el proceso anterior sólo se liquidó hasta el mes de abril de año 2014, lo cual motiva la presente demanda.</p> <p>c) Señala, respecto al pago de reintegro por gratificaciones legales, no fue incluida en la gratificaciones de julio 2014, diciembre 2014 y julio del 2015, por lo que le adeudan la suma liquida de S/. 2,437.50nuevos soles. Asimismo, por pago de reintegro de asignación familiar, la demandada no cumplió con abonarle por el periodo de mayo del 2014 a julio del 2015 de acuerdo a los convenios colectivos vigentes, por ello debe reintegrarse el 10% faltante de mayo del 2014 a julio del 2015, sumando un total de 1,125.00; pago de indemnización por vacaciones no gozadas, por los periodos del 2013-2014 y 2014-2015, en la suma de S/.11,264.72; por pago de bonificación, asignación o retorno vacacional, donde le corresponde por los periodos 2013 – 2014 y 2014 – 2015 dos periodos por la suma de S/. 5,632.36 nuevos soles; de pago por movilidad deberá pagar y reintegrar por tal concepto a razón de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>S/. 44.00 nuevos soles mensuales desde mayo del año 2014 a julio del 2015 por la suma de S/.660.00 Nuevos Soles; por reintegro de compensación por tiempo de servicios para el periodo de mayo 2014 a julio 2015, le adeudan la suma de S/. 1,354.17 nuevos soles; por reintegro de remuneraciones por el monto de S/. 12,187.50, reintegro de gratificaciones por la suma de S/.2,437.50, asignación familiar por la suma de S/. 1,125.00, indemnización vacacional por la suma de S/. 11,264.72.</p> <p>3.- CONTESTACION DE LA DEMANDA:</p> <p>La demandada “B”, representado por su apoderado “C”, se apersona al proceso, contradice la demanda y se allana parcialmente, solo en pretensiones accesorias y por los periodos que se detallan a continuación:</p> <p>a) Refiere sobre el reintegro de las remuneraciones mensuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución N°1135-2008-CU (de mayo 2014 al 14 de abril del 2015) • Resolución N° 491-2010-CU (de mayo 2014 al 14 de abril del 2015) • Resolución N°1326-2011-CU (de mayo 2014 al 14 de abril del 2015) <p>b) Sobre el reintegro de gratificaciones, los reintegros de remuneraciones se allanan en el punto 1, sobre reintegro de CTS el reintegro de remuneraciones se allanan en el punto 1.</p> <p><u>De la contestación.</u></p> <p>a) Refiere, respecto del reintegro de remuneraciones provenientes de la Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU y Resolución N° 1326-2011-CU por el periodo del 15 de abril a julio de 2015, indica que dicho periodo ya fue pagado a partir del 15 de abril del 2015, con ocasión del primer proceso recaído en el expediente N° 0752-2015, conforme lo acreditan con el proveído N° 229-2016-VRADM-UPLA, asimismo, del reintegro de remuneraciones provenientes de la resolución N° 1284-2012-CU dicho concepto ya viene siendo abonado desde enero del 2013.</p> <p>b) Señala, respecto al reintegro de asignación familiar y movilidad, manifiesta que dicho concepto ya viene siendo pagado a partir de junio y agosto del 2013, razón por la que el cálculo de la sentencia N° 086-2015, recaída en el expediente N° 0752-2014, solo se liquidó hasta mayo de 2015 y julio, respectivamente. Asimismo, sobre el pago de indemnización de vacaciones no gozadas manifiesta que en dicho extremo no le corresponde al demandante, toda vez que se le otorgo el descanso vacacional del periodo 2013-2014 y 2014-2015.</p> <p>c) Finalmente, sobre el pago de asignación y/o retorno vacacional, manifiesta que tampoco le corresponde a la actora, porque ya se le abonó por dicho concepto en el mes de marzo del 2014 y 2015.</p> <p>4.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Con fecha cuatro de abril del año dos mil dieciséis, con la asistencia de las partes, se llevó a cabo la audiencia de conciliación; sin embargo, al no arribar las partes a un</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>acuerdo conciliatorio, se pasó a enunciar las pretensiones materia de juicio</p> <p>Pretensión principal:</p> <p>❖ Que, la demandada “B” CUMPLA CON LAS DISPOSICIONES LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO celebrados entre la demanda y el sindicato de trabajadores Administrativos de “B”, las mismas que forman parte de la Resolución N° 026-88-PCO, Resolución N° 249-2002-R, Resolución N° 070-2001-CU, Resolución N° 363-98-CU, Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU, Resolución N° 1326-2011-CU Y Resolución N° 1284-2012-CU.</p> <p>Pretensiones Acumulativas Accesorias:</p> <p>El pago de las disposiciones laborales y convenios colectivos por la suma total de veinticuatro mil quinientos veinte con 71/100 nuevos soles (24,520.71), que corresponde por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSUALES por la suma de doce mil ciento ochenta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 12,187.50) por el periodo del 01 de mayo del 2014 al 31 de julio del 201, a razón de: <ol style="list-style-type: none"> e) Resolución N° 1135-2008-CU la suma de S/. 1,687.50 f) Resolución N° 491-2010-CU la suma de S/. 4,500.00 g) Resolución N° 1326-2011-CU la suma de S/. 3,000.00 h) Resolución N° 1284-2012-CU la suma de S/. 3,000.00 2) REINTEGRO POR GRATIFICACIONES por la suma de dos mil cuatrocientos treinta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 2,437.50) a razón de: <ol style="list-style-type: none"> d) Gratificación de julio/2014 la suma de S/. 812.50 e) Gratificación de diciembre/2014 la suma de S/. 812.50 f) Gratificación de julio/2015 la suma de S/. 812.50 3) REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR por la suma de mil ciento veinticinco con 00/100 nuevos soles (S/. 1,125.00) que corresponde de mayo/2014 a julio/2015. 4) INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS por la suma de once mil doscientos sesenta y cuatro con 72/100 nuevos soles (S/.11,264.72) que corresponde del periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015. 5) BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL por suma de cinco mil seiscientos treinta y dos con 36/100 nuevos soles (S/. 5,632.36), que corresponde por el periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015. 6) PAGO POR MOVILIDAD por la suma de seiscientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/.660), que corresponde al periodo de mayo/2014 a julio/2015. 7) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS por la suma de mil trescientos cincuenta y cuatro con 17/100 nuevos soles (S/.1,354.17), por el periodo de uno de mayo del 2014 al 30 de julio del 2015 													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>5.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: Con fecha veintisiete de abril del dos mil dieciséis se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, con asistencia de las partes, ambas partes realizaron la confrontación de posiciones, la parte demandada oralizó su contestación sobre los extremos no allanados; se actuaron medios probatorios de las partes, se enunciaron los hechos que no requieren actuación probatoria; seguidamente se señalaron hechos que requieren actuación probatoria, se admitieron los medios probatorios, las partes no se formularon cuestiones probatorias; por último ambas partes oralizaron sus alegatos finales; por lo que la causa se encuentra expedita para tomar una decisión sobre el conflicto.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

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 **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** se ubica en el 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, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, y la claridad.

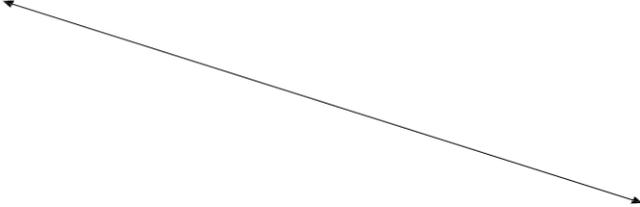
	<p>resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.</p> <p>TERCERO.- La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso (fojas 159):</p> <p>a) Determinar si a la actora le corresponde o no el pago de reintegros remunerativos y demás beneficios económicos amparados en la Sentencia N° 086-2015 y Sentencia de Vista N° 725-2015 y su incidencia en el pago de beneficios sociales (Compensación por Tiempo De Servicios, Derecho Vacacional Y Gratificaciones Legales), por el periodo del 15 de abril de 2015 a julio de 2015, además considerando los extremos allanados.</p> <p>En caso de ser amparada la demanda determinar si dicho pago está sujeto o no a las retenciones tributarias y previsionales por parte de la Universidad en su calidad de agente retenedor.</p>	<p>Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>CUARTO.- LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: “El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”. Por su parte, <u>la Declaración Universal de los Derechos Humanos</u>, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del <u>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</u> señala que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.</p> <p>QUINTO.- ANÁLISIS DE LA DECISIÓN:</p> <p>Antecedentes del Proceso: La actora señala que actualmente es trabajadora de la demandada, como personal administrativo en el contexto del D. Leg. N° 728 desde el 02 de mayo del 2007 hasta la fecha, desempeñando labores como Secretaria de la Dirección de la filial Lima de “B”, con un horario de trabajo de 08 horas diarias, siendo su última remuneración mensual actual la suma de S/. 2,003.68 soles, indicando que le corresponde percibir todos los beneficios económicos otorgados y abonados a los trabajadores nombrados y contratados a plazo indeterminado.</p> <p>Por su parte, la demandada, en su contestación de demanda se allanamiento parcialmente</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los</p>					X					20

<p>respecto al reintegro de remuneraciones mensuales de la Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU y Resolución N° 1326-2011-CU, de fecha mayo de 2014 al 14 de abril de 2015; asimismo el reintegro de gratificaciones y CTS en base a las remuneraciones allanadas. Respecto a las pretensiones no allanadas, señala que el reintegro de remuneraciones provenientes Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU y Resolución N° 1326-2011-CU, por el periodo del 15 de abril a julio 2015, ya han sido pagados en el proceso signado con el expediente N° 752-2015; en cuanto al pago de reintegro de remuneraciones de la Resolución N° 1284-2012 señala que ya viene siendo abonado desde enero de 2013; en cuanto al reintegro de asignación familiar y movilidad señala que también viene siendo pagado a partir de junio y agosto de 2013. En cuanto al pago por indemnización por vacaciones no gozadas señala que no le corresponde a la demandante, ya que la demandada le otorgó el descanso vacacional del periodo 2013-2014 y 2014-2015; y, en cuanto al pago por asignación y/o retorno vacacional señala que este extremo tampoco le corresponde a la actora, puesto que dicho monto ya ha sido abonado en el mes de marzo de 2014-2015.</p> <p>Siendo ello así se debe precisar las PRETENSIONES ALLANADAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reintegro de remuneraciones mensuales Resolución N° 1135-2008 (de mayo 2014 al 14 de abril de 2015) Resolución N° 491-2010 (de mayo 2014 al 14 de abril de 2015) Resolución N° 1326-2011 (de mayo 2014 al 14 de abril de 2015) 2. Reintegro de gratificaciones: Sobre la base de reintegro de remuneraciones allanadas en el punto 1. 3. Reintegro de CTS: Sobre la base de reintegro de remuneraciones allanadas en el punto 1. <p>Estando a lo señalado líneas supra, en autos se verifica que la demandante efectivamente viene laborando para la demandada desde el 02 de mayo del año 2007 hasta la actualidad, especificándose que a partir del 02 de enero de 2013 contrajo una relación laboral bajo contrato a plazo indeterminado, conforme se observa de la Constancia de Trabajo (fojas 16). Asimismo, en autos obra la Sentencia N° 086-2015 (fojas 47-69), de fecha 14 de abril del año dos mil quince, perteneciente al expediente N° 00752-2014-0-1501-JR-LA-02, proceso seguido por la demandante contra la demandada, donde se ha resuelto lo siguiente: <i>“FUNDADA EN PARTE la propia demandada, sobre Cumplimiento de Disposiciones Laborales y Reintegro de remuneraciones y otros respecto al periodo comprendido entre el dos de mayo del dos mil siete hasta la fecha de interposición de la demanda (...).”</i> Verificando los cuadros de cálculo dicha sentencia se tiene que en el otorgamiento de incremento de remuneraciones se encuentra las siguientes resoluciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resolución N° 1135-2008-CU Resolución N° 491-2010-CU Resolución N° 1326-2011-CU Resolución N° 1284-2012-CU <p>Además del otorgamiento de Asignación Familiar y Movilidad; consecuentemente el reintegro de gratificaciones y CTS. Por lo que, en el segundo punto de la parte resolutive de la sentencia en mención se indica lo siguiente: <i>“ORDENAR que “B” cumpla con pagar a favor de “A” (...), por concepto de reintegro de remuneraciones mensuales, reintegro de gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización, retorno, bonificación o gratificación vacacional, pago por asignación familiar, pago por movilidad y reintegro de compensación</i></p>	<p>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>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>por tiempo de servicios.”; sentencia confirmada mediante Sentencia de Vista N° 725-2015, de fecha 17 de julio del dos mil quince, donde se resuelve: “CONFIRMARON en parte, la Sentencia N° 086-2015 contenida en la Resolución número tres e fecha catorce de abril de dos mil quince, corriente a folios cientos treinta y siete (...); REVOCARON la misma sentencia en los extremos del monto de las pretensiones procesales de vacaciones no gozadas e indemnización, retorno, bonificación o gratificación vacacional; REFORMÁNDOLA declararon fundada su pago, en consecuencia ordenaron que la demandada cumpla con pagar (...) por vacaciones no gozadas e indemnización vacacional y S/7,400.00 por la pretensión de retorno vacacional (...).”</i></p> <p>En ese entender, queda establecido que la judicatura ha ordenado pagar a la demandante el reintegro de remuneraciones, otorgadas por las siguientes resoluciones: Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU Resolución N° 1326-2011-CU y Resolución N° 1284-2012-CU; asimismo se le otorgó el pago por los conceptos de reintegro de gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización, retorno, bonificación o gratificación vacacional, pago por asignación familiar, pago por movilidad y reintegro de compensación por tiempo de servicios; todo ello correspondiente al periodo 02 DE MAYO DE 2007 HASTA EL 31 DE ABRIL DE 2014.</p> <p><u>SEXTO: DETERMINAR SI A LA ACTORA LE CORRESPONDE O NO EL PAGO DE REINTEGROS REMUNERATIVOS Y DEMÁS BENEFICIOS ECONÓMICOS AMPARADOS EN LA SENTENCIA N° 086-2015 Y SENTENCIA DE VISTA N° 725-2015 Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES (COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, DERECHO VACACIONAL Y GRATIFICACIONES LEGALES), POR EL PERIODO DEL 15 DE ABRIL DE 2015 A JULIO DE 2015, ADEMÁS CONSIDERANDO LOS EXTREMOS ALLANADOS</u></p> <p>Habiéndose determinado en el considerando anterior, que efectivamente la demandante recibió el pago de reintegros remunerativos y demás beneficios sociales por el periodo 02 de mayo de 2007 hasta el 31 de abril de 2014; se prosigue a analizar la presente controversia delimitando el punto controvertido únicamente al periodo del 15 de abril de 2015 a julio de 2015; procediendo al análisis de cada uno de los Convenios Colectivos que dieron origen a las sentencias mencionadas.</p> <p>6.5.- BENEFICIOS SOLICITADOS POR LA DEMANDANTE:</p> <p>a) PAGO POR REINTEGRO DE REMUNERACIONES</p> <p><u>Resolución N° 1135-2008-CU, de fecha 10 de diciembre de 2008 (fojas 31-32)</u></p> <p>En el artículo 1° se resuelve ratificar el Acta de Reunión de Trato Directo del Pliego de Reclamos 2007-2008 firmado entre “B” y el Sindicato de Trabajadores Administrativos SITRAUPLA con el siguiente punto:</p> <p>1. ““B” conviene en otorgar un incremento de remuneraciones a sus trabajadores administrativos nombrados y contratados a plazo indeterminado, el equivalente al 15% sobre su respectivo haber básico, a partir del 01 de enero del año 2008.”</p> <p><u>Resolución N° 491-2010-CU, de fecha 25 de mayo de 2010 (fojas 33-34)</u></p> <p>En el artículo 1° se resuelve ratificar el Acta de Reunión de Trato Director del Pliego de Reclamos 2009 firmado entre la Universidad demandada y el SITRAUPLA, con el siguiente punto:</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1. ““B” conviene en incrementar la remuneración a favor de los trabajadores Administrativos nombrados y con contrato indeterminado en la cantidad de S/.300.00 en calidad de bonificación extraordinaria a partir del 01 de enero de 2009, con vigencia permanente.”</p> <p><u>Resolución N° 1326-2011-CU, de fecha 10 de noviembre de 2011 (fojas 35 y vuelta)</u> El artículo 1° conviene en ratificar el Acta de Reunión de Trato Directo del Pliego de Reclamos 2010-SITRAUPLA, indicando en el punto 1), lo siguiente: 1. ““B” conviene en otorgar un incremento a favor de los Trabajadores Administrativos Nombrados y con Contrato a Plazo Indeterminado de S/.200.00 nuevos soles mensuales, a partir del 13 de julio del año 2010 con vigencia permanente. Dicho incremento se adiciona al rubro de pacto colectivo. El Pago de los devengados serán abonados en dos partes: el 50% en el mes de noviembre del año 2011 y el 50% restante en el mes de febrero de febrero del año 2012.”</p> <p><u>Resolución N° 1284-2012 de fecha 29 de noviembre de 2012 (fojas 36-37)</u> En su artículo 1° resuelve lo siguiente: “APROBAR el Acta de Trato Directo del Pliego de Reclamos 2011 firmado entre “B” y el ISTRAUPLA que aprueba el incremento de la remuneración ascendente a S/.200.00 como política institucional con vigencia permanente, a favor de los trabajadores administrativos nombrados y con contrato a plazo indeterminado de “B”, incremento que se abonará en el rubro de política institucional y que será computado a partir del 16.11.2011 con el compromiso de pago en la gratificación del mes de diciembre del año 2012.” En ese sentido, teniendo en cuenta que en las Sentencias analizadas: (Sentencia N° 086-2015 y Sentencia de Vista N° 725-2015), las cuales otorgaron a la parte actora el incremento de remuneraciones provenientes de las Resoluciones colectivas analizadas; y, habiendo establecido en el punto controvertido, materia de análisis, que el periodo es desde 15 de abril del 2015 al mes de julio de 2015.</p> <p>Siendo así, a la demandante le corresponde percibir el pago del convenio colectivo recaído en la Resolución N° 1135-2008-CU, de fecha 10 de diciembre de 2008 (fojas 31-32), que le otorga el incremento del 15% sobre su haber básico; el aumento que le otorga la Resolución N° 491-2010-CU, de fecha 25 de mayo de 2010 (fojas 33-34) por el monto de S/. 300.00 soles y el aumento que le otorga la Resolución N° 1326-2011-CU, de fecha 10 de noviembre de 2011 (fojas 35 y vuelta) por el monto de S/.200.00 soles; los cuales incrementan la remuneración mensual de la demandante.</p> <p>Respecto a la Resolución N° 1284-2012 de fecha 29 de noviembre de 2012 (fojas 36-37) que señala un incremento a la remuneración de la demandante por el monto de S/.200.00; en el acervo probatorio se tiene el Contrato Individual de Trabajo a plazo indeterminado (fojas 142), donde se especifica en su Cláusula SEXTA, lo siguiente: “La TRABAJADORA percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración mensual ascendente a S/.1,550.00 (...) que estará conformado por S/.1,350.00 nuevos soles mensuales como remuneración ordinaria y el incremento de S/. 200.00 nuevos soles por política institucional, en mérito a la aplicación extensiva del convenio colectivo 2011”, asimismo se tiene las boletas de pago de la demandante obrantes de (fojas 24-26), donde se verifica que efectivamente se le ha pagado</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>por los conceptos de Política Institucional 2011 y Política Institucional 2012; por lo que los incrementos provenientes de los convenios colectivos Resolución N° 1326-2011 y Resolución N° 1284-2012, ya habrían sido pagados por la demandada conforme se aprecia de las pruebas obrantes en autos, concluyendo se declara FUNDADA EN PARTE, la presente pretensión. Así también, se debe precisar, en la liquidación final se detallara los montos pagados por la demandada.</p> <p>b) PAGO POR MOVILIDAD Resolución N° 026-88-PCO de fecha 05 de diciembre de 1988 (fojas 41-42) El punto Once del convenio en mención señala: “B” conviene en otorgar a sus trabajadores el importe de 4 (cuatro) pasajes Urbanos diarios reajustables a la tarifa vigente.” Dicho extremo ha sido refrendado por la Resolución N° 249-2002-R conforme al Punto N° 20 del acta de convenio colectivo del pliego de reclamos 200-2011; siendo ello así, el pago por movilidad que reclama la actora se encuentra vigente; sin embargo, de las boletas de pago de la demandante (fojas 24-26) se observa que a la demandante ya se le venía pagando por este concepto; por lo que se realizará el cálculo pertinente, debiéndose deducir los montos pagados por la demandada.</p> <p>c) PAGO POR BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL Respecto a este beneficio, la demandante señala como fuente la Resolución N° 363-98-CU, y la Sentencia N° 086-2015 y Sentencia de Vista N° 725-2015; sin embargo en autos no se encuentra la Resolución N° 363-98-CU; por lo que se procede disgregar lo analizado en la Sentencia N° 086-2015, respecto a este extremo. En cuando a la presente pretensión, la sentencia N° 086-2015 (fojas 59) señala que <i>el beneficio de Bonificación, asignación o retorno vacacional es otorgado en el punto 7mo del acta del convenio colectivo del pliego de reclamos 1997-1998, indicando que el pago por la asignación correspondiente al 100% de su haber mensual.</i> Por lo que le correspondería dicho monto a la demandante; sin embargo teniendo en cuenta que dicho monto se otorga con motivo del retorno de vacaciones el cual ha venido siendo pagado en el mes de marzo, y verificándose en las boletas de pago de la demandante de marzo 2014 (fojas 147) y marzo 2015 (fojas 149), se tiene que la demandada efectivamente ya habría cumplido con pagar por el concepto de retorno vacacional a la demandante; empero no en forma íntegra, por lo que le corresponde el reintegro por este beneficio. Cabe precisar, que en la liquidación final se detallará los montos pagados por la demandada; por lo que este extremo se declara FUNDADA EN PARTE.</p> <p>d) PAGO POR REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR Resolución N° 070-2011-CU, de fecha 29 de noviembre de 2012 (fojas 38-39) En el documento en mención resuelve en el artículo 2°, lo siguiente: “APROBAR el incremento del 15% al 20% del Sueldo Mínimo Vital por concepto de asignación familiar a favor de cada Trabajador Administrativo Sindicalizado con vigencia permanente, a partir del 01 de diciembre del año 1999”. En ese sentido le correspondería asignar este monto a la demandante, conforme se le ha otorgado en la sentencia N° 086-2015; sin embargo en autos obra las boletas de pago de la demandante (fojas 24-26), donde se observa que se le ha pagado a la pagado por este concepto durante los meses de abril a junio de 2015, periodo demandando; consecuentemente se declara INFUNDADA. Sin perjuicio de lo señalado, se debe precisar, que en la liquidación final se detallará los montos</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pagados por la demandada.</p> <p>e) PAGO POR REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS La demandante ha solicitado el pago de gratificaciones de 2014, diciembre de 2014 y julio 2015 en base a los incrementos de remuneraciones; teniendo en cuenta que la demandada se ha allanado parcialmente; únicamente se tendría que calcular los periodos que han sido otorgados en el literal a) del presente considerando por el periodo 15 de abril del 2015 al mes de julio de 2015.</p> <p>f) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS La demandante en el presente punto pretende su pago, en base a los incrementos de remuneraciones; y, teniendo en cuenta que la demandada se ha allanado parcialmente; únicamente se tendría que calcular los periodos que han sido otorgados en el literal a) del presente considerando por el periodo 15 de abril del 2015 al mes de julio de 2015.</p> <p>g) PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS La actora ha señalado, que le corresponde esta pretensión debido a que en los periodos 2013-2014 y 2014-2015 no ha gozado de vacaciones; sin embargo la parte demandada, en el registro de audio y video en el minuto 04:23, señala, que ha sido otorgados las vacaciones conforme a Ley, asimismo, han sido cancelados juntamente con la bonificación por retorno vacacional; siendo ello así se verifica de las boletas de pago de marzo 2014 (fojas 147) y marzo 2015 (fojas 149), que se le habría pagado por concepto de asignación vacacional, así también del Memorándum N° 174-2014-OUP-UPLA (fojas 144), Memorándum N° 087-2015-OUP-UPLA (fojas 145) se advierte, que la actora hizo uso de sus vacaciones, documentos que no han sido objeto de cuestión probatoria, por lo que prevalece su valor probatorio; por lo que para mejor resolver se deberá de realizar el cálculo correspondiente y descontar el monto pagado por concepto de “Asignación Vacacional”.</p> <p><u>SEPTIMO: CALCULO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES AMPARADOS POR LA JUDICATURA</u></p> 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

REINTEGRO DE DERECHOS LABORALES ALLANADOS

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneración	Resolución N°	Resolución N°	Resolución N°	Pagos a cuenta	Total incrementos
			Básica	1135-2008	491-2010	1326-2011		
MESES DIAS								
	Mayo	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Junio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Julio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
2	Agosto	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
0	Septiembre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
0	Octubre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
1	Noviembre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	0.00	700.00
4	Diciembre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	0.00	700.00
		1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
2	Enero	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
0	Febrero	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
1	Marzo	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
5	Abril	14	1550.00	140.00	93.33	93.33	196.00	130.67
TOTAL			3440.00	2293.33	2293.33	2293.33	2876.005150.67	

COMPESACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

AÑO	Periodo		Tiempo	Reintegro de remuneraciones	1/6 de gratificación	Remuneración computable	CTS
	Inicio	Fin					
oct-14	01/05/2014	31/10/2014	06 meses	700.00	27.78	727.78	363.89
abr-15	01/11/2014	31/03/2015	05 meses	280.00	46.67	326.67	136.11
oct-15	01/04/2015	14/04/2015	14 días	280.00	0.00	280.00	10.89
TOTAL S/.							510.89

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro	Remuneración computable	Total Gratificación
2014	Julio	02 meses	500.00	500.00	166.67
	Diciembre	06 meses	280.00	280.00	280.00
2015	Julio	03 meses	280.00	280.00	140.00
		14 días	280.00	280.00	21.78
TOTAL S/.					608.44

RESUMEN GENERAL

DETALLE	
1. REINTEGRO DE REMUNERACIONES	S/. 5,150.67
2. REINTEGRO DE GRATIFICACIONES	S/. 608.44
3. REINTEGRO COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	S/. 510.89

TOTAL S/. 6,270.00

REINTEGRO DE DERECHOS LABORALES NO ALLANADOS

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneración Básica	Resolución N° 1135-2008	Resolución N° 491-2010	Resolución N° 1326-2011	Resolución N° 1284-2012	Pagos a cuenta	Total incrementos
MESES DIAS									
2	Abril	16	1550.00	160.00	106.67	106.67	106.67	224.00	256.00
0	Mayo	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	420.00	480.00
1	Junio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	420.00	480.00
5	Julio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	420.00	480.00
TOTAL			6200.00	1060.00	706.67	706.67	706.67	1484.00	1696.00

REINTEGRO POR RETORNO VACACIONAL

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro de remuneraciones	Remuneración computable	Retorno Vacacional
2015	15/04/2015	30/04/2015	16 días	256.00	256.00
	01/05/2015	31/07/2015	03 meses	480.00	480.00
TOTAL S/.					131.38

ASIGNACION FAMILIAR

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneración Mínima Vital	20 % de la Remuneración Mínima Vital	Pagos a cuenta	Total Asignación
MESES DIAS						
2	Abril	16	750.00	80.00	80.00	0.00
0	Mayo	1	750.00	150.00	150.00	0.00
1	Junio	1	750.00	150.00	150.00	0.00
5	Julio	1	750.00	150.00	150.00	0.00
TOTAL			530.00	530.00	0.00	

REINTEGRO POR VACACIONES

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro de remuneraciones	Remuneración computable	Reintegro Vacacional
2015	15/04/2015	30/04/2015	16 días	256.00	256.00
	01/05/2015	31/07/2015	03 meses	480.00	480.00
TOTAL S/.					131.38

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro	Remuneración computable	Total Gratificación
2015	Julio	16 días	480.00	480.00	42.67
	02 meses		480.00	480.00	160.00
	Diciembre	01 mes	480.00	480.00	80.00
TOTAL					282.67

COMPESACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

AÑO	Periodo		Tiempo	Reintegro de remuneraciones	1/6 de gratificación	Remuneración computable	CTS
	Inicio	Fin					
abr-15	15/04/2015	30/04/2015	16 días	256.00		256.00	128.00
oct-15	01/05/2015	31/07/2015	03 meses	480.00	26.67	506.67	126.67
TOTAL							S/. 254.67

BONIFICACION POR MOVILIDAD

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneración Básica	Movilidad	Pagos a cuenta	Total movilidad
MESES DIAS						
2	Abril	16	1550.00	44.63	44.63	0.00
0	Mayo	1	1550.00	83.68	83.68	0.00
1	Junio	1	1550.00	83.68	83.68	0.00
5	Julio	1	1550.00	83.68	83.68	0.00
TOTAL			295.67	295.67	0.00	

RESUMEN GENERAL

DETALLE

1. REINTEGRO DE REMUNERACIONES	S/. 1,696.00
2. MOVILIDAD	S/. -
3. INDEMNIZACION VACACIONAL	S/. 131.38
4. RETORNO VACACIONAL	S/. 131.38
5. GRATIFICACIONES	S/. 282.67
6. ASIGNACION FAMILIAR	S/. -
7. COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	S/. 254.67

TOTAL S/. 2,496.09

Estando al cálculo de reintegros de remuneraciones y otros beneficios laborales, efectuadas por la Perito del Módulo Laboral de Huancayo C.P.C. "P"; la "B" deberá pagar a favor de la actora "A", por las pretensiones allanadas la suma de SEIS MIL DOSCIENTOS SETENTA CON 00/100 SOLES (S/.6,270.00), así también, la suma DOS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 09/100 SOLES (S/. 2,496.09) por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro por vacaciones, reintegro por retorno vacacional, reintegro por Gratificaciones legales y Compensación por Tiempo de Servicios.

<p>Del cálculo determinado en el considerando precedente, se tiene que al demandante ya se le habrían pagado los conceptos de Movilidad y Asignación Familiar, de manera íntegra; por lo que por única vez se le recomienda al Abogado de la parte accionante, actuar conforme a Ley y a los hechos que denotan veracidad; sin solicitar pretensiones que ya fueron pagadas en su momento.</p> <p>NOVENO: COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO E INTERESES LEGALES: De conformidad con el Art. 14° de la Ley N° 29497, se establece de manera expresa los costos y costas del proceso, las que deberán ser liquidados conforme el Art. 411 y 417 del C.P.C., en ejecución de sentencia, teniendo presente el allanamiento parcial. Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política del Perú vigente:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

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 2 revela que la **parte considerativa de la sentencia de primera instancia** se ubica en el rango de **muy alta** calidad. Lo que se deriva de la calidad de **“la motivación de los hechos”** y **“la motivación del derecho”**, que se ubicaron en el rango de: **“muy alta”** y **“muy alta”** calidad, respectivamente. En el caso de **“la motivación de los hechos”**, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5: selección de hechos probados, fiabilidad de las pruebas, aplicación de la valoración conjunta, aplicación de las reglas de la sana crítica y la claridad. En cuanto a **“la motivación del derecho”**, de los 5 parámetros previstos se cumplieron los 5: la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que la justifican la decisión y la claridad.

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

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

Fuente: sentencia de primera instancia del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

Nota: El cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de congruencia” y de “la descripción de la decisión” fueron identificados en el texto completo de la 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, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró y la claridad. 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 con énfasis en la introducción y la postura de las partes de la sentencia de segunda instancia, sobre sobre Reintegro de Beneficios Sociales, en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 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 JUNÍN Sala Laboral Permanente de Huancayo Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo, Central telefónica (064)481490</p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA N° - 2016-LA</u></p> <p>EXPEDIENTE : 00168-2015-0-1501-JR-LA-02 PROCEDE : 2DO. JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO MATERIA : DERECHOS LABORALES DEMANDANTE : “A” DEMANDADA : “B” PONENTE : “G”</p> <p><u>RESOLUCIÓN N°</u> Huancayo, seis de setiembre De dos mil dieciséis.-</p> <p>VISTOS: Viene en grado de apelación la Sentencia N° 175-2016 contenida en la resolución número cinco, del diez de mayo de dos mil dieciséis, de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento ochenta y cinco, <u>en el extremo</u> que ordena que “B” cumpla con pagar a favor de la actora “A” la suma de DOS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>				X							

	SEIS CON 09/100 SOLES (S/ 2,496.09), por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro por vacaciones, reintegro por retorno vacacional, reintegro por gratificaciones legales y CTS.	<i>extranjerías, 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>										
Postura de las partes	<p>Apelación interpuesta por el abogado de la demandante, mediante recurso de fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y cinco, subsanada mediante escrito de fojas doscientos tres.</p> <p>Tema materia de decisión: El tema materia de decisión, consiste en verificar si se ha liquidado correctamente los beneficios derivados de los Convenios Colectivos reclamados por la demandante, es decir establecer si los descuentos de los pagos a cuenta se sustentan en los medios probatorios que obran en autos.</p> <p>Pretensión impugnatoria y fundamentos de la apelación: La demandante apela el extremo de la sentencia recurrida solo respecto el cálculo efectuado por el juzgador de los beneficios reclamados, conforme a los siguientes agravios: a) el juzgador ha procedido al descuento de reintegros de derechos laborales allanados en la suma de S/ 2,876.00, reintegro de derecho laborales no allanados en la suma de S/ 1,484.00, asignación familiar en la suma de S/ 530.00 y movilidad de S/ 295.00, sin embargo esto no tiene motivación fáctica ni jurídica, dando por válido el supuesto pago, lo cierto es que efectivamente se pagó a la actora el concepto de devengados solo hasta el mes de abril de 2014 quedando un periodo a liquidar considerando la fecha de incorporación de estos beneficios laborales a su patrimonio y que se remite al mes de julio de 2015 fecha desde cuando ya se incorpora y regulariza sus remuneraciones y b) el juzgador en el considerando sexto, considerando el rubro Resolución N° 1284-2012, ha señalado que la trabajadora percibirá como contraprestación una remuneración mensual ascendente a S/ 1,550.00 soles que estará conformado por S/ 1,350.00 como remuneración ordinaria y el incremento de S/ 200.00 soles por política institucional en mérito a la aplicación extensiva del convenio colectivo 2011, sin embargo se ha dado crédito a ello pese a que no forma parte de los puntos controvertidos y no fue invocado por la parte contraria, lo cual denota la sola disgregación de la remuneración, pues esta no ha variado lo cual evidencia el principio de primacía de la realidad, al respecto existe uniformes sentencias que señalan que no procede la disgregación de la remuneración y que los incrementos son distintos y no pierden su eficacia, por lo cual el sustento para los descuentos es ilegal y debe restituirse.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

Nota. el cumplimiento de los parámetros de “la introducción” y de “la postura de las partes” fueron identificados en el texto completo de la parte expositiva.

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, aspectos del proceso y la claridad. De igual forma en, **la postura de las partes** se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad.

	<p>363-98-CU, Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU, Resolución N° 1326-2011-CU y Resolución N° 1284-2012-CU, por el periodo de mayo de 2014 hasta julio de 2015.</p> <p>En consecuencia, se le pague por las disposiciones laborales y convenios colectivos siguientes:</p> <p>a) REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSUALES por la suma de doce mil ciento ochenta y siete con 50/100 nuevos soles (S/ 12,187.50) por el periodo del 01 de mayo del 2014 al 31 de julio de 2015, a razón de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución N° 1135-2008-CU la suma de S/ 1,687.50 - Resolución N° 491-2010-CU la suma de S/ 4,500.00 - Resolución N° 1326-2011-CU la suma de S/ 3,000.00 - Resolución N° 1284-2012-CU la suma de S/ 3,000.00 <p>b) REINTEGRO POR GRATIFICACIONES por la suma de dos mil cuatrocientos treinta y siete con 50/100 nuevos soles (S/ 2,437.50) a razón de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gratificación de julio/2014 la suma de S/ 812.50 - Gratificación de diciembre/2014 la suma de S/ 812.50 - Gratificación de julio/2015 la suma de S/ 812.50 <p>c) REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR por la suma de mil ciento veinticinco con 00/100 soles (S/ 1,125.00) que corresponde de mayo-2014 a julio- 2015.</p> <p>d) INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS por la suma de once mil doscientos sesenta y cuatro con 72/100 nuevos soles (S/ 11,264.72) que corresponde del periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.</p> <p>e) BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL por la suma de cinco mil seiscientos treinta y dos con 36/100 nuevos soles (S/. 5,632.36), que corresponde por el periodo del año 2013-2014 y del 2014 2015.</p> <p>f) PAGO POR MOVILIDAD por la suma de seiscientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/ 660.00), que corresponde al periodo de mayo/2014 a julio/2015</p> <p>g) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS por la suma de mil trescientos cincuenta y cuatro con 17/100 nuevos soles (S/ 1,354.17), por el periodo de uno de mayo del 2014 al 30 de julio del 2015.</p> <p>h) El pago de intereses legales desde la fecha de cuando se generó el derecho, más las costas y costos del proceso.</p>	<p>Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>Análisis del fondo de la controversia</p> <p>Tercero: Ahora bien, habiéndose delimitado la pretensión de la demandante, este Colegiado procede a emitir pronunciamiento respecto los argumentos de apelación, precisando que el análisis que efectuaremos se encuentra delimitado por estos en aplicación del principio de congruencia procesal:</p> <p>Sobre el argumento de apelación expuesto en el punto a) de la parte expositiva de la presente resolución</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</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">18</p>

1. El abogado de la demandante señala que el juzgador, sin motivación alguna, ha procedido al descuento de reintegros de derechos laborales allanados en la suma de S/ 2,876.00, reintegro de derechos laborales no allanados en la suma de S/ 1,484.00, asignación familiar en la suma de S/ 530.00 y movilidad de S/ 295.00. Sin embargo, este argumento debe desestimarse, debido a que en el primera liquidación referida a los “Reintegros de derechos laborales allanados”, que obra a fojas ciento ochenta y uno, se ha procedido al descuento de los pagos a cuenta efectuados a favor de la demandante, conforme a los montos que se consignan en las boletas de pago que obran de fojas veinte a veintinueve, según el siguiente detalle:

Periodo		Pago efectuado por la demandada	Fojas
2014	Mayo	S/ 200.00	143
	Junio	S/ 200.00	19
	Julio	S/ 200.00	20
	Agosto	S/ 200.00	21
	Setiembre	S/ 200.00	21
	Octubre	-	
	Noviembre	-	
	Diciembre	S/ 420.00	22
2015	Enero	S/ 420.00	23
	Febrero	S/ 200.00 + S/ 220.00	23
	Marzo	S/ 200.00 + S/ 220.00	24
	Abril	S/ 196.00 *	24
Total		S/ 2,876.00	

* Respecto este punto conviene precisar que según la boleta de pago que obra a fojas veinticuatro, la demandada habría abonado a favor de la actora la suma de S/ 420.00 Soles (conforme se aprecia de los rubros “polinst2011” y “polinst 2012”), sin embargo, se ha consignado un monto menor que ha sido fijado de forma proporcional en función a los días laborados por la demandante, así, la diferencia se ha consignado en el rubro de reintegro de derechos laborales no allanados, como se verá en el considerando siguiente.

2. Situación similar sucede con el reintegro de derechos laborales no allanados, asignación familiar y movilidad, según el siguiente detalle:

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

Reintegro de derechos laborales no allanados

Periodo		Pago efectuado por la demandada	Fojas
2015	Abril (proporcional)	S/ 224.00	24
	Mayo	S/ 200.00 + S/ 220.00	25
	Junio	S/ 200.00 + S/ 220.00	25
	Julio	S/ 200.00 + S/ 220.00	26
Total		S/. 1,484.00	

Asignación familiar y movilidad

Periodo		Pago efectuado por la demandada Asignación fam.	Pago efectuado por la demandada movilidad	Fojas
2015	Abril	S/ 80.00 ** (monto proporcional)	S/ 44.63** (monto proporcional)	24
	Mayo	S/ 150.00	S/ 83.68	25
	Junio	S/ 150.00	S/ 83.68	25
	Julio	S/ 150.00	S/ 83.68	26
Total		S/ 530.00	S/ 295.67	

**Descuento proporcional en función a los días laborados.

Como se puede apreciar, los descuentos efectuados a favor de la demandada se han realizado conforme la información consignada en las boletas de pago que obran en autos, las cuales gozan de valor probatorio al no haber sido cuestionadas por la demandante. Por tanto, resulta correcto que a la liquidación efectuada se haya descontado los montos abonados a favor de la actora. En tal sentido, el agravio de apelación dirigido a cuestionar este extremo de la apelación debe desestimarse.

Sobre el argumento de apelación expuesto en el punto b) de la parte expositiva de la presente resolución

1. Este argumento de apelación también debe desestimarse, debido a que al contestar la demanda, la emplazada ha presentado como medio probatorio el contrato de trabajo a plazo indeterminado, que obra a fojas ciento cuarenta y dos, el cual ha sido admitido, ver fojas ciento cincuenta y cuatro. Por tanto, es correcto que dicho medio probatorio sea

	<p>debidamente valorado por el juez de la causa.</p> <p>2. Ahora bien, en cuanto al contenido probatorio del referido contrato de trabajo se aprecia, en su cláusula sexta, que ambas partes pactaron que la demandante percibiría una contraprestación ascendente a la suma de S/. 1,550.00 Soles la cual estaría conformado por S/ 1,350.00 Soles mensuales, como remuneración ordinaria, y el incremento de S/ 200.00 Soles por política institucional, en mérito a la aplicación extensiva del Convenio Colectivo del año 2011. Dicho contrato de trabajo se encuentra debidamente firmado por la demandante, quien en ningún momento ha cuestionado la validez de dicho contrato. Por tal motivo, ahora no puede sostener que existen descuentos indebidos, pues la remuneración que percibe fue pactada entre ambas partes.</p> <p>3. Por las razones expuestas, este Colegiado desestima los argumentos de apelación expuestos por la demandante por desvirtuar la decisión expresada en la sentencia recurrida, correspondiendo confirmar la recurrida por haber sido expedida conforme a derecho.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

Nota 1: el cumplimiento de los parámetros de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho” fueron identificados en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. El valor numérico asignado para calificar el cumplimiento de los parámetros en la parte considerativa ha sido duplicado, por la relevancia y complejidad que exige 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**. Lo que se deriva 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 4 de 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 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; mientras que; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

		<p><i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<p>X</p>						<p>9</p>

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

Fuente: sentencia de segunda instancia del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

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 de **muy alta y**

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, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad. Finalmente, en **la descripción de la decisión**, se encontró 4 de 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), y la claridad; mientras que 1: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración) no se encontró.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre Reintegro de Beneficios Sociales, en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 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					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					

									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de primera instancia del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia** sobre **Reintegro de Beneficios Sociales, del expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte **expositiva, considerativa y resolutive** que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de la parte **expositiva**: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo sobre la calidad de la parte **considerativa** de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de la parte **resolutive**: 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 Reintegro de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 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	37		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	18	[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	[1 - 4]	Muy baja			
							X		[9 - 10]	Muy alta			
									[7 - 8]	Alta			

		Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° **00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019**. 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 Reintegro de Beneficios Sociales en el expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019**, se ubica en el rango de “muy alta”. Lo que se deriva de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de la parte **expositiva**: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la parte **considerativa** de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta; finalmente: de la parte **resolutive**, la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y 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 Reintegro de Beneficios Sociales en el **expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2018**, ambas fueron de rango **muy alta** respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto de 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 2° Juzgado Especializado de Trabajo - Huancayo, del Distrito Judicial de Junín (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** respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

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 1).

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

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 y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada, explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

Respecto, a estos hallazgos, se puede afirmar que se trata de una resolución que se ajusta a las exigencias previstas en las normas del artículo 119° y 122° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso de Reintegro de beneficios sociales, en donde está previsto los requisitos que debe de tener la sentencia, todo sentido como en su cabecera y en el rubro que corresponde, a exponer tanto los hechos que motivó el

proceso, como la pretensión que surgió de la misma, en el caso concreto hay una exposición de estos hechos, conforme se indica en referentes normativos (Sagástegui, 2003).

La exigencia de motivación de las sentencias se relaciona de una manera directa con el principio del Estado de Derecho y con una concepción de la legitimidad de la función jurisdiccional, los fundamentos de la sentencia se deben dirigir a lograr el convencimiento, no solo del acusado, sino también de las otras partes del proceso, respecto de la corrección y justicia de la decisión judicial sobre los derechos de un ciudadano. (Egil.E, Ramirez Bejarano)

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 respectivamente (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia 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: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

Con relación al principio de Motivación, es procedente destacar, pues conforme a lo que se ha planteado, se pudo verificar que si cumplieron, pues se evidenció que el juzgador examinó todos los medios probatorios, que pudieran servir de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo, también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se

seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, y los artículos I y II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas y tanto para aplicar el derecho sustantivo.

La calidad de su parte resolutive fue de rango 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 y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

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

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

Al respecto se puede decir que durante la sentencia, se debe de contribuir con el respeto al derecho a la información a través de la emisión de la normatividad que sustituya las decisiones unilaterales y arbitrarias por parte de quienes emplean el presupuesto público en materia de gastos de comunicación social como un mecanismo de restricción o limitación indirecta del derecho a la libre expresión y opinión de ideas,

cuestiones que son indispensables para una sociedad que aspira a un régimen democrático de contenidos. (Carlos Martín Gómez Marinero).

Respecto a la sentencia de segunda Instancia.

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

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, los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explícita el silencio o inactividad procesal, y la claridad.

Permite inferir que el Superior en grado a nivel jurisdiccional ha considerado lo que la doctrina y la jurisprudencia ha desarrollado respecto a lo que debe contener la parte expositiva de una sentencia, la misma que también se aplica a las sentencias de instancias superiores, así como lo establecido por León (2008), quien sostiene que la claridad es otro de los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal.

Al respecto, se puede indicar que el juzgador fue explícito en asignar estos datos, puesto que en la sentencia se han observado el objeto de impugnación por parte del apelante, para saber en qué extremo se apelado la misma; además se ha indicado si ha

habido pretensiones o no de la parte contraria, con la finalidad de describir todo el suceso del proceso materia a sentenciar; por lo que el juez ha señalado dichos actos procesales, a pesar de ser relevantes en el proceso.

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 alta calidad, 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 improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia 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 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad; mientras que las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

Conforme a estos resultados se puede decir que en el extremo analizado de la sentencia, donde es importante verificar si en la misma se ha aplicado el principio de Motivación, por lo que es procedente destacar, que si se ha cumplido con la respectiva motivación, ya que el Colegiado examinó todos los medios probatorios desarrollados y valorados por el Magistrado de primera instancia, que sirvieron de base para reproducir los hechos, lo que significa, por lo menos desde este punto de vista, que el Juzgador, aplicó lo que sostiene Rodríguez (1995), quien sostiene que el estudio de las pruebas debe basarse en un examen exhaustivo orientados a interpretar su contenido.

Al respecto considero que el Colegiado se ha extendido en comentar y argumentar que el derecho reclamado por la demandante le corresponde reconocerlo y el monto ordenado en la primera sentencia está bien establecido, citando las normas pertinentes, por lo que solo se observa que el Colegiado no solo resuelve sobre la pretensión principal por reintegro de beneficios sociales, y apelada por la demandada. En lo que respecta, a la argumentación que se vierte para aplicar el derecho sustantivo,

también se hizo énfasis; a la norma de la materia; ya que la norma se seleccionó en base al derecho vulnerado, en el caso concreto se aplicó la norma sustantiva el decreto legislativo N° 728 y la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En síntesis, se puede decir que el manejo del principio de motivación fue conforme expone Colomer (2003), asimismo Chanamé (2009), e inclusive las normas internacionales que precisa Couture (2002), de lo que se puede afirmar que hay una tendencia a admitir; que en cuestiones de motivación en el caso de la sentencia en estudio hubo esmero tanto para valorar las pruebas, para aplicar el derecho sustantivo.

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 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, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente en segunda instancia; y la claridad. Finalmente, en la **descripción de la decisión**, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, mientras que mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costas y costos del proceso, no se encontró.

Además, se puede indicar, que en la parte resolutive de la sentencia no se ha cumplido con todos los parámetros establecidos en la presente investigación; tal como se ha establecido que la motivación de la sentencia debe ser congruente, completa y suficiente.

V. CONCLUSIONES.

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Reintegro de Beneficios sociales, **en el expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019** fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango **muy alta**, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (cuadro 7).

Fue emitida por el 2° Juzgado Especializado de Trabajo – Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, donde se resolvió:

Declara fundada en parte la demanda interpuesta por “A” sobre Reintegro de Remuneraciones y otros, ordenando a “B” cumpla con pagar los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro de vacaciones, reintegro de retorno vacacional, reintegro de gratificaciones legales y compensación por tiempo de servicios; sin embargo la declara infundada en el extremo de Pago por movilidad, asignación familiar y retorno vacacional, asimismo.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (**Expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019.**)

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

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque 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 de la parte demandante y de la parte demandada; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad.

Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango muy alta (cuadro 2).

En primer lugar, la calidad de **motivación de los hechos fue de rango muy alta**; se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad;

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

Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango de muy alta y muy alta (cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del **principio de congruencia** fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le

corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia.

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8)

Fue emitida por la Corte Superior de Justicia de Junín, dentro de la Sala Laboral Permanente de Huancayo, donde se resolvió:

CONFIRMARON la sentencia de primera instancia, en el extremo que ordena a “B” cumpla con pagar a “A” por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro de vacaciones, reintegro de retorno vacacional, reintegro de gratificaciones legales y CTS y los devolvieron. (Expediente N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02).

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

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

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

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

En cuanto a la calidad de la **motivación de los hechos** fue de rango muy alta; porque 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.

Por su parte, la calidad de la **motivación del derecho** fue de rango **alta**; porque en la motivación del derecho, se encontraron 4 de 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 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; mientras que; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas no se encontró.

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

Respecto a la calidad del **principio de congruencia** fue de rango muy alta; porque se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente y la claridad.

Finalmente, **la calidad de la descripción** de la decisión fue de rango **alta calidad**; porque se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado, mientras que mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de costas y costos del proceso, no se encontró.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Torres, J. D. (05 de Julio de 2012).
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantotorres/2012/07/05/jueces-obligacion-de-motivar/>. Recuperado el 31 de Enero de 2019
- Aguila Grados, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima: Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.
- Andruet, A. S. (2007). *LA Motivacion de las Resoluciones Judiciales y su Razonabilidad*. Lima.
- Apuntes Juridicos. (11 de 2009).
<https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/jurisdicion.html>. Recuperado el 31 de 01 de 2019
- Arce Ortiz, E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: Editorial universitaria PUCP.
- Arce Ortiz, E. G. (01 de Julio de 2011). El Contrato A Tiempo Parcial En Su Laberinto Normativo. (M. d. Boletin, Entrevistador)
- Ariano Deho, E. (2010). *Código Procesal Civil*. Lima: Palestra Editores.
- Atahuaman, C. (2018). *Gratificaciones*. Obtenido de www.ccpl.org.pe
- Ávalos, O. (20 de Febrero de 2011). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de Blog: trabajo-seguridadsocial.blogspot.com
- Basadre, J. (1956). *Los Fundamentos de la historia del derecho*. Lima: Librería Internacional del Perú.
- Berizonce, R. (1992). Algunos Obstáculos Al Acceso A La Justicia. *Coloquio sobre la administración de justicia en iberoamerica* (págs. 12-13). Mexico: Universidad Nacional de La Plata.
- Calamandrei, P. (1961). *Estudios sobre el Proceso Civil*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina.
- Calderon, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: San Marcos.
- Carnelutti, F. (1959). *Instituciones del Proceso Civil*. Buenos Aires: EJE.A.
- Casal, J. (24 de Octubre de 2012). *Tipo de Muestreo*. Universidad Autonoma de Barcelona. Obtenido de Tipo de Muestreo. Universidad Autonoma de

- Barcelona: <http://calidaddeaireestadistica.bligoo.com.co/muestreo-y-tamano-de-muestra>.
- Cavani Brain, R. (2013). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Gaceta Juridica.
- Fairen Guillén, V. (1990). *Doctrina General del Derecho Procesal*. Barcelona: Librería Bosch.
- Franciskovic Ingunza, B. A. (2012). La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho. *Gaceta Juridica*, 01-74.
- Gaceta Juridica. (2013). *El Proceso Civil en su Jurisprudencia*. Lima: Gaceta Juridica.
- Gomez Valdez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: San Marcos.
- Gonzáles Castillo, J. (2006). La fundamentación de las sentencias y la sana crítica. *Revista Chilena de Derecho*, 93-107.
- Gonzales, J. (2006). Recuperado el 23 de Agosto de 2017, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.08.2017)
- Guevara Mesia, J. (03 de Noviembre de 2011). *Bases constitucionales blogspot*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de JURISDICCION EN EL PERU: <http://basesconstitucionales.blogspot.com/>
- Gutierrez, I. A. (Diciembre de 2011). *file:///C:/Users/Pc/AppData/Local/Temp/11538-35990-2-PB.pdf*. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de <file:///C:/Users/Pc/AppData/Local/Temp/11538-35990-2-PB.pdf>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de La investigación: Quinta Edición*. Mexico: McGraw-Hill.
- Herrera, J. (s.f.). <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>.
- .
- Lazo M, L. E. (29 de MAyo de 2013). http://luisernestolazom.blogspot.com/2013/05/medios-probatorios-en-el-proceso-civil_29.html. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de http://luisernestolazom.blogspot.com/2013/05/medios-probatorios-en-el-proceso-civil_29.html.

- Ledesma Narváez, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- legis.pe. (10 de Julio de 2018). <https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>. Recuperado el 31 de Enero de 2019
- Linares, J. (01 de Octubre de 2011). *Clasificación Sentencia*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Documentos: <https://es.scribd.com>
- MANTERO, F. E. (2005). LA CONSTITUCION COMENTADA TOMO I. En G. JURIDICA. LIMA: GACETA JURIDICA S.A.
- Martel Chang, R. A. (s.f.).
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/martel_c_r/titulo2.pdf.
 Recuperado el 31 de Enero de 2019, de
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/martel_c_r/titulo2.pdf.
- Martel CHang, R. A. (s.f.).
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/martel_c_r/titulo2.pdf.
 Recuperado el 31 de Enero de 2019, de
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/martel_c_r/titulo2.pdf.
- Mayor Sanchez, J. L. (14 de Agosto de 2012).
<http://derechodeltrabajodueduap.blogspot.com/2012/08/el-proceso-ordinario-laboral.html>. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de
<http://derechodeltrabajodueduap.blogspot.com/2012/08/el-proceso-ordinario-laboral.html>.
- Ministère des Affaires Étrangères. (Junio de 2007). *La France á la loupe*. Recuperado el 07 de febrero de 2019, de La France á la loupe.
- Miyagusuku, J. T. (2007). *Guía Laboral Guía Legal de Problemas y Soluciones Laborales*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Monroy Gálvez, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Themis S.A.
- Monroy Gálvez, J. F. (1997). *Conceptos Elementales del Proceso Civil en comentario al Código Procesal Civil*. Trujillo: Derecho y Cambio Social - PUCP.
- Monroy Galvez, J. F. (2007). *Introducción al Derecho Procesal Civil*. Lima: Biblioteca de Derecho Procesal.
- Moreira, S. M. (2013). *Derechos Humanos y Justicia*. Ecuador: Ediciones ABYA.

- Neves Mujica Javier. (2016). *Introducción al Derecho de Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves Mujica Javier. (s.f.). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Núñez, L. (23 de Julio de 2014). <https://prezi.com/upo9wecs4tbo/recoleccion-y-analisis-de-datos-en-una-investigacion/>. Recuperado el 31 de Enero de 2019
- Ñaupá Vargaya, F. (2005). *Derecho Procesal Civil*. Cusco: Cusco : Universitaria.
- Paredes Infazon, J. (s.f.).
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501dddbb53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501dddbb53.
- Pereira, F. J. (01 de 11 de 2013). *Procesal III Recursos Procesales*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Material de Apoyo para el examen de grado:
<http://www.jurislex.cl>
- Perú, G. d. (31 de Octubre de 2018). *Valor Remuneración mínima vital*. Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>
- Pita Fernandez, S. (27 de Mayo de 2002).
https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf. Recuperado el 31 de Enero de 2019
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (12 de Febrero de 2018).
https://www.seguridadidl.org.pe/sites/default/files/libro_jplc.pdf. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de
https://www.seguridadidl.org.pe/sites/default/files/libro_jplc.pdf.
- Priori Posada, G. (2008). La Competencia en el Proceso Civil Peruano. *Derecho & Sociedad (PUCP)*, 10-15.
- Quiroga León, A. (2003). *El debido Proceso Legal en el Perú y el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*. Lima: Juristas Editores.
- Rendón Vásquez, J. (2000). *Derecho del Trabajo*. Lima: Tarpuy S.A.

- Rioja Bermudez, A. (23 de Noviembre de 2009).
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/la-fijacion-de-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/la-fijacion-de-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>.
- Rioja Bermudez, A. (20 de Enero de 2010).
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/01/20/cosa-juzgada/>. Recuperado el 20 de Enero de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/01/20/cosa-juzgada/>.
- Rioja Bermudez, A. (20 de Enero de 2010).
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/01/20/cosa-juzgada/>. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/01/20/cosa-juzgada/>.
- Romo Loyola, J. (01 de Diciembre de 2008). La ejecución de sentencias en el Proceso Civil como Derecho a la tutela judicial efectiva. *La ejecución de sentencias en el Proceso Civil como Derecho a la tutela judicial efectiva*. Andalucía, Andalucía, España: Universidad Internacional de Andalucía .
- Rueda Fernandez, S. C. (2012). *Las Garantías Del Proceso Civil en el Contexto del Estado Constitucional de Derecho*. Lima: Universidad de Derecho San Martín de Porres.
- Ruiz Cervera, P. A. (23 de Agosto de 2017). <https://legis.pe/defensa-publica-abogados-oficio/>. Recuperado el 31 de Enero de 2019
- Ruiz Medina, M. (30 de Junio de 2014).
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>. Recuperado el 31 de Enero de 2019
- Ruiz, R. (02 de Enero de 2017). *Cronicas Globales*. Recuperado el 14 de Enero de 2019, de <http://cronicasglobales.blogspot.com/2017/02/las-tres-partes-de-una-sentencia.html>
- Sagástegui Urteaga, P. (2003). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Lima: Grijley.

- Salazar Moreno, B. (01 de Setiembre de 2002). Sentencias Insuficientes. *Sus consecuencias*. Valencia, Valencia, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Sarango Aguirre, H. (02 de Enero de 2008). El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales. *El debido proceso y el principio de motivación de las resoluciones / sentencias judiciales*. Quito, Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, área de Derecho.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social . (2014). *II Congreso Internacional de Derecho del Trabajo*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social . (2014). *II congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Távora Córdova, F. (2012). *Los Recursos Procesales Civiles*. Lima: Gaceta Jurídica.
- THEMIS Revista de Derecho. (1965). Derecho Laboral. *THEMIS Revista de Derecho*, 4-344.
- Toledo Toribio , O. (2011). *Derecho Procesal Laboral*. Lima: Editorial Grijley.
- Torres Manrique, J. I. (2012). Breves Consideraciones Acerca Del Debido Proceso Civil. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal-PUCP*, 1-4.
- Torres Vasquez, A. (20 de Marzo de 2009). <http://www.ettorresvasquez.com.pe/La-Jurisprudencia.html>. Recuperado el 31 de Enero de 2019
- Toyama, J. (2017). *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- ULADECH Católica. (s.f.). http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/4_SESION/Contenido_04.pdf. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/4_SESION/Contenido_04.pdf.
- Vargas Espinoza, W. W. (01 de Abril de 2011). *LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES* . Obtenido de LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES : <http://lexnovae.blogspot.com/2011/02/la-motivacion-de-las-resoluciones.html>
- Velloso, A. A. (2015). Jurisdicción y Competencia. En A. A. Velloso, *Jurisdicción y Competencia* (págs. 13-23). Lima.

Véscovi, E. (1984). *Teoría General del Proceso*. Bogotá: Editorial Themis S.A.

Victor, T. P. (06 de Octubre de 2001).

http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf. Recuperado el 31 de Enero de 2019, de

http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf.

Villa García Vargas, J. (01 de Noviembre de 2009). La actuación de sentencia impugnada en el proceso de amparo. *La actuación de sentencia impugnada en el proceso de amparo*. Lima, Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado.

Zúñiga Castro, Y. I. (01 de Julio de 2004). *Ética y corrupción en la administración de justicia*. Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de Cybertesis PERÚ:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

**A
N
N
E
X
O
S**

ANEXO 01 Evidencia empírica del objeto de estudio

2° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO – HUANCAYO

SENTENCIA Nro.0175-2016

EXPEDIENTE : 0168-2016-0-1501-JR-LA-02
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : “E”
ESPECIALISTA : “Z”
DEMANDADO : “B”
DEMANDANTE : “A”

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO.-

Huancayo, diez de mayo
del año dos mil dieciséis.-

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS:

1. “A”, interpone demanda sobre pago de derechos laborales, dirigiéndola contra “B”, cuya pretensión es la siguiente:

Pretensión principal:

- ❖ Que, la demandada “B” CUMPLA CON LAS DISPOSICIONES LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO celebrados entre la demanda y el sindicato de trabajadores Administrativos de la UPLA, las mismas que forman parte de la Resolución N° 026-88-PCO, Resolución N° 249-2002-R, Resolución N° 070-2001-CU, Resolución N° 363-98-CU, Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU, Resolución N° 1326-2011-CU Y Resolución N° 1284-2012-CU.

Pretensiones Acumulativas Accesorias:

El pago de las disposiciones laborales y convenios colectivos por la suma total de veinticuatro mil quinientos veinte con 71/100 soles (24,520.71), que corresponde por:

- i. REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSUALES* por la suma de doce mil ciento ochenta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 12,187.50) por el periodo del 01 de mayo del 2014 al 31 de julio del 201, a razón de:

- a) **Resolución N° 1135-2008-CU la suma de S/. 1,687.50**
 - b) **Resolución N° 491-20210-CU la suma de S/. 4,500.00**
 - c) **Resolución N° 1326-2011-CU la suma de S/. 3,000.00**
 - d) **Resolución N° 1284-2012-CU la suma de S/. 3,000.00**
- ii. **REINTEGRO POR GRATIFICACIONES** por la suma de dos mil cuatrocientos treinta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 2,437.50) a razón de:
- a) **Gratificación de julio/2014 la suma de S/. 812.50**
 - b) **Gratificación de diciembre/2014 la suma de S/. 812.50**
 - c) **Gratificación de julio/2015 la suma de S/. 812.50**
- iii. **REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR** por la suma de mil ciento veinticinco con 00/100 nuevos soles (S/. 1,125.00) que corresponde de mayo-2014 a julio- 2015
- iv. **INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS** por la suma de once mil doscientos sesenta y cuatro con 72/100 nuevos soles (S/.11,264.72) que corresponde del periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.
- v. **BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL** por suma de cinco mil seiscientos treinta y dos con 36/100 nuevos soles (S/. 5,632.36), que corresponde por el periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.
- vi. **PAGO POR MOVILIDAD** por la suma de seiscientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/.660), que corresponde al periodo de mayo/2014 a julio/2015
- vii. **REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS** por la suma de mil trescientos cincuenta y cuatro con 17/100 nuevos soles (S/.1,354.17), por el periodo de uno de mayo del 2014 al 30 de julio del 2015
- viii. **El pago de intereses legales desde la fecha de cuando se generó el derecho**

ix. El pago de las costas y costos

2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

- d) La demandante señala que es trabajadora de la Universidad demandada contratada a plazo indeterminado como personal administrativo en el contexto del Decreto Legislativo 728; desde el dos de mayo del año dos mil siete hasta la fecha de enero del 2016, desempeñando labores como Secretaria de la dirección de filial de Lima de “B”, con un horario de trabajo de 08 horas diarias, teniendo como última remuneración mensual actual la suma de S/. 2,003.68 nuevos soles.
- e) Refiere, que en su condición de Trabajadora Administrativa Contratada a plazo indeterminado, de labor efectiva correspondiente al periodo que ahora se demanda del mes de mayo del 2014 al mes de julio del 2015, asimismo dada su condición de trabajadora administrativa contratada a tiempo indeterminado, le corresponde percibir todos los beneficios económicos otorgados y abonados a los trabajadores nombrados y contratados a plazo indeterminado; conforme expresamente dispone los artículos 9°, 41° y 42° y siguientes de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Nro.25593 consolidado en el D.S. 010-2003-TR, concordante con el Art. 79° del D.S. Nro.003-97-TR. Así también, señala que le corresponde percibir el pago por reintegro de remuneraciones mensuales por el periodo del primero de mayo del año dos mil catorce al mes de julio del 2015; ya que la empresa demandada no cumplió con abonarle los aumentos de remuneraciones provenientes de los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados con el Sindicato de Trabajadores Administrativos SITRAUPLA, de manera tal que se incumplió con los aumentos y demás beneficios que mandan las Resoluciones Nro.249-2002-R y su anexo, Nro. 1135- 2008-CU, Nro. 491-2010-CU, Nro. 1326-2011-CU, y Nro. 1284-2012-CU y que los mismos fueron amparados hasta el mes de abril del año 2014 en el proceso anterior seguido con el expediente Nro. 00752-2014-0-1501-JR-LA-02; en mérito a estos documentos deberán pagarle los reintegros demandados por la suma de S/.12,187.50 soles, por lo que deberá tenerse presente que de

acuerdo a la liquidación practicada en el proceso anterior sólo se liquidó hasta el mes de abril de año 2014, lo cual motiva la presente demanda.

- f) Señala, respecto al pago de reintegro por gratificaciones legales, no fue incluida en la gratificaciones de julio 2014, diciembre 2014 y julio del 2015, por lo que le adeudan la suma liquida de S/. 2,437.50nuevos soles. Asimismo, por pago de reintegro de asignación familiar, la demandada no cumplió con abonarle por el periodo de mayo del 2014 a julio del 2015 de acuerdo a los convenios colectivos vigentes, por ello debe reintegrarse el 10% faltante de mayo del 2014 a julio del 2015, sumando un total de 1,125.00; pago de indemnización por vacaciones no gozadas, por los periodos del 2013-2014 y 2014-2015, en la suma de S/.11,264.72; por pago de bonificación, asignación o retorno vacacional, donde le corresponde por los periodos 2013 – 2014 y 2014 – 2015 dos periodos por la suma de S/. 5,632.36 nuevos soles; de pago por movilidad deberá pagar y reintegrar por tal concepto a razón de S/. 44.00 nuevos soles mensuales desde mayo del año 2014 a julio del 2015 por la suma de S/.660.00 Nuevos Soles; por reintegro de compensación por tiempo de servicios para el periodo de mayo 2014 a julio 2015, le adeudan la suma de S/. 1,354.17 nuevos soles; por reintegro de remuneraciones por el monto de S/. 12,187.50, reintegro de gratificaciones por la suma de S/.2,437.50, asignación familiar por la suma de S/. 1,125.00, indemnización vacacional por la suma de S/. 11,264.72.

3.- CONTESTACION DE LA DEMANDA:

La demandada “B”, representado por su apoderado “C”, se apersona al proceso, contradice la demanda y se allana parcialmente, solo en pretensiones accesorias y por los periodos que se detallan a continuación:

- a) Refiere sobre el reintegro de las remuneraciones mensuales:

- Resolución N°1135-2008-CU (de mayo 2014 al 14 de abril del 2015)
- Resolución N° 491-2010-CU (de mayo 2014 al 14 de abril del 2015)
- Resolución N°1326-2011-CU (de mayo 2014 al 14 de abril del 2015)

b) Sobre el reintegro de gratificaciones, los reintegros de remuneraciones se allanan en el punto 1, sobre reintegro de CTS el reintegro de remuneraciones se allanan en el punto 1.

De la contestación.

- d) Refiere, respecto del reintegro de remuneraciones provenientes de la Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU y Resolución N° 1326-2011-CU por el periodo del 15 de abril a julio de 2015, indica que dicho periodo ya fue pagado a partir del 15 de abril del 2015, con ocasión del primer proceso recaído en el expediente N° 0752-2015, conforme lo acreditan con el proveído N° 229-2016-VRADM-UPLA, asimismo, del reintegro de remuneraciones provenientes de la resolución N° 1284-2012-CU dicho concepto ya viene siendo abonado desde enero del 2013.
- e) Señala, respecto al reintegro de asignación familiar y movilidad, manifiesta que dicho concepto ya viene siendo pagado a partir de junio y agosto del 2013, razón por la que el cálculo de la sentencia N° 086-2015, recaída en el expediente N° 0752-2014, solo se liquidó hasta mayo de 2015 y julio, respectivamente. Asimismo, sobre el pago de indemnización de vacaciones no gozadas manifiesta que en dicho extremo no le corresponde al demandante, toda vez que se le otorgo el descanso vacacional del periodo 2013-2014 y 2014-2015.
- f) Finalmente, sobre el pago de asignación y/o retorno vacacional, manifiesta que tampoco le corresponde a la actora, porque ya se le abonó por dicho concepto en el mes de marzo del 2014 y 2015.

4.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Con fecha cuatro de abril del año dos mil dieciséis, con la asistencia de las partes, se llevó a cabo la audiencia de conciliación; sin embargo, al no arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, se pasó a enunciar las pretensiones materia de juicio

Pretensión principal:

- ❖ Que, la demandada “B” CUMPLA CON LAS DISPOSICIONES LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO celebrados entre la demanda y el sindicato de trabajadores Administrativos de “B”,

las mismas que forman parte de la Resolución N° 026-88-PCO, Resolución N° 249-2002-R, Resolución N° 070-2001-CU, Resolución N° 363-98-CU, Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU, Resolución N° 1326-2011-CU Y Resolución N° 1284-2012-CU.

Pretensiones Acumulativas Accesorias:

El pago de las disposiciones laborales y convenios colectivos por la suma total de veinticuatro mil quinientos veinte con 71/100 nuevos soles (24,520.71), que corresponde por:

8) REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSUALES por la suma de doce mil ciento ochenta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 12,187.50) por el periodo del 01 de mayo del 2014 al 31 de julio del 201, a razón de:

e) Resolución N° 1135-2008-CU la suma de S/. 1,687.50

f) Resolución N° 491-20210-CU la suma de S/. 4,500.00

g) Resolución N° 1326-2011-CU la suma de S/. 3,000.00

h) Resolución N° 1284-2012-CU la suma de S/. 3,000.00

9) REINTEGRO POR GRATIFICACIONES por la suma de dos mil cuatrocientos treinta y siete con 50/100 nuevos soles (S/. 2,437.50) a razón de:

d) Gratificación de julio/2014 la suma de S/. 812.50

e) Gratificación de diciembre/2014 la suma de S/. 812.50

f) Gratificación de julio/2015 la suma de S/. 812.50

10) REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR por la suma de mil ciento veinticinco con 00/100 nuevos soles (S/. 1,125.00) que corresponde de mayo/2014 a julio/2015.

11) INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS por la suma de once mil doscientos sesenta y cuatro con 72/100 nuevos soles (S/.11,264.72) que corresponde del periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.

- 12) BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL** por suma de cinco mil seiscientos treinta y dos con 36/100 nuevos soles (S/. 5,632.36), que corresponde por el periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.
- 13) PAGO POR MOVILIDAD** por la suma de seiscientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/.660), que corresponde al periodo de mayo/2014 a julio/2015.
- 14) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS** por la suma de mil trescientos cincuenta y cuatro con 17/100 nuevos soles (S/.1,354.17), por el periodo de uno de mayo del 2014 al 30 de julio del 2015

5.- AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Con fecha veintisiete de abril del dos mil dieciséis se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, con asistencia de las partes, ambas partes realizaron la confrontación de posiciones, la parte demandada oralizó su contestación sobre los extremos no allanados; se actuaron medios probatorios de las partes, se enunciaron los hechos que no requieren actuación probatoria; seguidamente se señalaron hechos que requieren actuación probatoria, se admitieron los medios probatorios, las partes no se formularon cuestiones probatorias; por último ambas partes oralizaron sus alegatos finales; por lo que la causa se encuentra expedita para tomar una decisión sobre el conflicto.

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- El Artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política del Perú prevé que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. Asimismo, el Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo I precisa el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda

¹ Cas N° 1972-01. Cono Norte, El Peruano, 02 de febrero del 2002, pág. 8342

persona. Según Gonzales Pérez "... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas"².

SEGUNDO.- Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497, aplicable al presente caso; el Proceso Laboral se inspira, entre otros, en los principios de Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo peticionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvencción o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.

TERCERO.- La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso (fojas 159):

² *Gonzales Pérez; citado por Carrión Lugo, 1994, Tomo 1:8*

b) Determinar si a la actora le corresponde o no el pago de reintegros remunerativos y demás beneficios económicos amparados en la Sentencia N° 086-2015 y Sentencia de Vista N° 725-2015 y su incidencia en el pago de beneficios sociales (Compensación por Tiempo De Servicios, Derecho Vacacional Y Gratificaciones Legales), por el periodo del 15 de abril de 2015 a julio de 2015, además considerando los extremos allanados.

En caso de ser amparada la demanda determinar si dicho pago está sujeto o no a las retenciones tributarias y previsionales por parte de la Universidad en su calidad de agente retenedor.

CUARTO.- LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO

Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: “El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** señala que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

QUINTO.- ANÁLISIS DE LA DECISIÓN:

Antecedentes del Proceso; La actora señala que actualmente es trabajadora de la demandada, como personal administrativo en el contexto del D. Leg. N° 728 desde el 02 de mayo del 2007 hasta la fecha, desempeñando labores como Secretaria de la Dirección de la filial Lima de “B”, con un horario de trabajo de 08 horas diarias, siendo su última remuneración mensual actual la suma de S/. 2,003.68 soles, indicando que le corresponde percibir todos los beneficios económicos otorgados y abonados a los trabajadores nombrados y contratados a plazo indeterminado.

Por su parte, la demandada, en su contestación de demanda se allanamiento parcialmente respecto al reintegro de remuneraciones mensuales de la Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU y Resolución N° 1326-2011-CU, de fecha mayo de 2014 al 14 de abril de 2015; asimismo el reintegro de gratificaciones y CTS en base a las remuneraciones allanadas. Respecto a las pretensiones no allanadas, señala que el reintegro de remuneraciones provenientes Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU y Resolución N° 1326-2011-CU, por el periodo del 15 de abril a julio 2015, ya han sido pagados en el proceso signado con el expediente N° 752-2015; en cuanto al pago de reintegro de remuneraciones de la Resolución N° 1284-2012 señala que ya viene siendo abonado desde enero de 2013; en cuanto al reintegro de asignación familiar y movilidad señala que también viene siendo pagado a partir de junio y agosto de 2013. En cuanto al pago por indemnización por vacaciones no gozadas señala que no le corresponde a la demandante, ya que la demandada le otorgó el descanso vacacional del periodo 2013-2014 y 2014-2015; y, en cuanto al pago por asignación y/o retorno vacacional señala que este extremo tampoco le corresponde a la actora, puesto que dicho monto ya ha sido abonado en el mes de marzo de 2014-2015.

Siendo ello así se debe precisar las **PRETENSIONES ALLANADAS:**

4. Reintegro de remuneraciones mensuales

Resolución N°1135-2008 (de mayo 2014 al 14 de abril de 2015)

Resolución N°491-2010 (de mayo 2014 al 14 de abril de 2015)

Resolución N°1326-2011 (de mayo 2014 al 14 de abril de 2015)

5. Reintegro de gratificaciones: Sobre la base de reintegro de remuneraciones allanadas en el punto 1.
6. Reintegro de CTS: Sobre la base de reintegro de remuneraciones allanadas en el punto 1.

Estando a lo señalado líneas supra, en autos se verifica que la demandante efectivamente viene laborando para la demandada desde el 02 de mayo del año 2007 hasta la actualidad, especificándose que a partir del 02 de enero de 2013 contrajo una relación laboral bajo contrato a plazo indeterminado, conforme se observa de la Constancia de Trabajo (fojas 16). Asimismo, en autos obra la Sentencia N° 086-2015 (fojas 47-69), de fecha 14 de abril del año dos mil quince, perteneciente al expediente N° 00752-2014-0-1501-JR-LA-02, proceso seguido por la demandante contra la demandada, donde se ha resuelto lo siguiente: *“FUNDADA EN PARTE la propia demandada, sobre Cumplimiento de Disposiciones Laborales y Reintegro de remuneraciones y otros respecto al periodo comprendido entre el dos de mayo del dos mil siete hasta la fecha de interposición de la demanda (...).”* Verificando los cuadros de cálculo dicha sentencia se tiene que en el otorgamiento de incremento de remuneraciones se encuentra las siguientes resoluciones:

Resolución N° 1135-2008-CU

Resolución N° 491-2010-CU

Resolución N° 1326-2011-CU

Resolución N° 1284-2012-CU

Además del otorgamiento de Asignación Familiar y Movilidad; consecuentemente el reintegro de gratificaciones y CTS. Por lo que, en el segundo punto de la parte resolutive de la sentencia en mención se indica lo siguiente: *“ORDENAR que “B” cumpla con pagar a favor de “A” (...), por concepto de reintegro de remuneraciones mensuales, reintegro de gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización, retorno, bonificación o gratificación vacacional, pago por asignación familiar, pago por movilidad y reintegro de compensación por tiempo de servicios.”*; sentencia confirmada mediante Sentencia de Vista N° 725-2015, de fecha 17 de julio del dos mil quince, donde se resuelve: *“CONFIRMARON en parte, la Sentencia N° 086-2015 contenida en la Resolución número tres e fecha catorce de abril de dos mil quince, corriente a folios cientos*

treinta y siete (...); REVOCARON la misma sentencia en los extremos del monto de las pretensiones procesales de vacaciones no gozadas e indemnización, retorno, bonificación o gratificación vacacional; REFORMÁNDOLA declararon fundada su pago, en consecuencia ordenaron que la demandada cumpla con pagar (...) por vacaciones no gozadas e indemnización vacacional y S/.7,400.00 por la pretensión de retorno vacacional (...).”

En ese entender, queda establecido que la judicatura ha ordenado pagar a la demandante el reintegro de remuneraciones, otorgadas por las siguientes resoluciones: Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU Resolución N° 1326-2011-CU y Resolución N° 1284-2012-CU; asimismo se le otorgó el pago por los conceptos de reintegro de gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización, retorno, bonificación o gratificación vacacional, pago por asignación familiar, pago por movilidad y reintegro de compensación por tiempo de servicios; todo ello correspondiente al periodo **02 DE MAYO DE 2007 HASTA EL 31 DE ABRIL DE 2014.**

SEXTO: DETERMINAR SI A LA ACTORA LE CORRESPONDE O NO EL PAGO DE REINTEGROS REMUNERATIVOS Y DEMÁS BENEFICIOS ECONÓMICOS AMPARADOS EN LA SENTENCIA N° 086-2015 Y SENTENCIA DE VISTA N° 725-2015 Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES (COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, DERECHO VACACIONAL Y GRATIFICACIONES LEGALES), POR EL PERIODO DEL 15 DE ABRIL DE 2015 A JULIO DE 2015, ADEMÁS CONSIDERANDO LOS EXTREMOS ALLANADOS

Habiéndose determinado en el considerando anterior, que efectivamente la demandante recibió el pago de reintegros remunerativos y demás beneficios sociales por el periodo 02 de mayo de 2007 hasta el 31 de abril de 2014; se prosigue a analizar la presente controversia delimitando el punto controvertido únicamente al periodo del **15 de abril de 2015 a julio de 2015**; procediendo al análisis de cada uno de los Convenios Colectivos que dieron origen a las sentencias mencionadas.

6.5.- BENEFICIOS SOLICITADOS POR LA DEMANDANTE:

a) PAGO POR REINTEGRO DE REMUNERACIONES

Resolución N° 1135-2008-CU, de fecha 10 de diciembre de 2008 (fojas 31-32)

En el artículo 1° se resuelve ratificar el Acta de Reunión de Trato Directo del Pliego de Reclamos 2007-2008 firmado entre “B” y el Sindicato de Trabajadores Administrativos SITRAUPLA con el siguiente punto:

1. *““B” conviene en otorgar un incremento de remuneraciones a sus trabajadores administrativos nombrados y contratados a plazo indeterminado, el equivalente al 15% sobre su respectivo haber básico, a partir del 01 de enero del año 2008.”*

Resolución N° 491-2010-CU, de fecha 25 de mayo de 2010 (fojas 33-34)

En el artículo 1° se resuelve ratificar el Acta de Reunión de Trato Director del Pliego de Reclamos 2009 firmado entre la Universidad demandada y el SITRAUPLA, con el siguiente punto:

1. *““B” conviene en incrementar la remuneración a favor de los trabajadores Administrativos nombrados y con contrato indeterminado en la cantidad de S/.300.00 en calidad de bonificación extraordinaria a partir del 01 de enero de 2009, con vigencia permanente.”*

Resolución N° 1326-2011-CU, de fecha 10 de noviembre de 2011 (fojas 35 y vuelta)

El artículo 1° conviene en ratificar el Acta de Reunión de Trato Directo del Pliego de Reclamos 2010-SITRAUPLA, indicando en el punto 1), lo siguiente:

1. *““B” conviene en otorgar un incremento a favor de los Trabajadores Administrativos Nombrados y con Contrato a Plazo Indeterminado de S/.200.00 nuevos soles mensuales, a partir del 13 de julio del año 2010 con vigencia permanente. Dicho incremento se adiciona al rubro de*

pacto colectivo. El Pago de los devengados serán abonados en dos partes: el 50% en el mes de noviembre del año 2011 y el 50% restante en el mes de febrero de febrero del año 2012.”

Resolución N° 1284-2012 de fecha 29 de noviembre de 2012 (fojas 36-37)

En su artículo 1° resuelve lo siguiente:

“APROBAR el Acta de Trato Directo del Pliego de Reclamos 2011 firmado entre “B” y el ISTRAUPLA que aprueba el incremento de la remuneración ascendente a S/.200.00 como política institucional con vigencia permanente, a favor de los trabajadores administrativos nombrados y con contrato a plazo indeterminado de “B”, incremento que se abonará en el rubro de política institucional y que será computado a partir del 16.11.2011 con el compromiso de pago en la gratificación del mes de diciembre del año 2012.”

En ese sentido, teniendo en cuenta que en las Sentencias analizadas: (**Sentencia N° 086-2015 y Sentencia de Vista N° 725-2015**), las cuales otorgaron a la parte actora el incremento de remuneraciones provenientes de las Resoluciones colectivas analizadas; y, habiendo establecido en el punto controvertido, materia de análisis, que el periodo es desde **15 de abril del 2015 al mes de julio de 2015**.

Siendo así, a la demandante le corresponde percibir el pago del convenio colectivo recaído en la Resolución N° 1135-2008-CU, de fecha 10 de diciembre de 2008 (fojas 31-32), que le otorga el incremento del 15% sobre su haber básico; el aumento que le otorga la Resolución N° 491-2010-CU, de fecha 25 de mayo de 2010 (fojas 33-34) por el monto de S/. 300.00 soles y el aumento que le otorga la Resolución N° 1326-2011-CU, de fecha 10 de noviembre de 2011 (fojas 35 y vuelta) por el monto de S/.200.00 soles; los cuales incrementan la remuneración mensual de la demandante.

Respecto a la Resolución N° 1284-2012 de fecha 29 de noviembre de 2012 (fojas 36-37) que señala un incremento a la remuneración de la demandante por el monto de S/.200.00; en el acervo probatorio se tiene el Contrato Individual de Trabajo a plazo indeterminado (fojas 142), donde se especifica en su Cláusula SEXTA, lo siguiente:

“La TRABAJADORA percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración mensual ascendente a S/1,550.00 (...) *que estará conformado por S/1,350.00 nuevos soles mensuales como remuneración ordinaria y el incremento de S/. 200.00 nuevos soles por política institucional, en mérito a la aplicación extensiva del convenio colectivo 2011*”, **asimismo se tiene las boletas de pago de la demandante obrantes de (fojas 24-26)**, donde se verifica que efectivamente se le **ha pagado por los conceptos de Política Institucional 2011 y Política Institucional 2012**; por lo que los incrementos provenientes de los convenios colectivos Resolución N° 1326-2011 y Resolución N° 1284-2012, ya habrían sido pagados por la demandada conforme se aprecia de las pruebas obrantes en autos, concluyendo se declara FUNDADA EN PARTE, la presente pretensión. Así también, se debe precisar, en la liquidación final se detallara los montos pagados por la demandada.

b) PAGO POR MOVILIDAD

Resolución N° 026-88-PCO de fecha 05 de diciembre de 1988 (fojas 41-42)

El punto Once del convenio en mención señala: “”B” conviene en otorgar a sus trabajadores el importe de 4 (cuatro) pasajes Urbanos diarios reajustables a la tarifa vigente.” Dicho extremo ha sido refrendado por la Resolución N° 249-2002-R conforme al Punto N° 20 del acta de convenio colectivo del pliego de reclamos 200-2011; siendo ello así, el pago por movilidad que reclama la actora se encuentra vigente; sin embargo, de las boletas de pago de la demandante (fojas 24-26) se observa que a la demandante ya se le venía pagando por este concepto; por lo que se realizará el cálculo pertinente, debiéndose deducir los montos pagados por la demandada.

c) PAGO POR BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL

Respecto a este beneficio, la demandante señala como fuente la Resolución N° 363-98-CU, y la Sentencia N° 086-2015 y Sentencia de Vista N° 725-2015; sin embargo en autos no se encuentra la Resolución N° 363-98-CU; por lo que se procede disgregar lo analizado en la Sentencia N° 086-2015, respecto a este extremo.

En cuando a la presente pretensión, la sentencia N° 086-2015 (fojas 59) señala que *el beneficio de Bonificación, asignación o retorno vacacional es otorgado en el punto 7mo del acta del convenio colectivo del pliego de reclamos 1997-1998, indicando que el pago por la asignación correspondiente al 100% de su haber mensual.* Por lo que le correspondería dicho monto a la demandante; sin embargo teniendo en cuenta que dicho monto se otorga con motivo del retorno de vacaciones el cual ha venido siendo pagado en el mes de marzo, y verificándose en las boletas de pago de la demandante de marzo 2014 (fojas 147) y marzo 2015 (fojas 149), se tiene que la demandada efectivamente ya habría cumplido con pagar por el concepto de retorno vacacional a la demandante; empero no en forma íntegra, por lo que le corresponde el reintegro por este beneficio. Cabe precisar, que en la liquidación final se detallará los montos pagados por la demandada; por lo que este extremo se declara **FUNDADA EN PARTE.**

d) PAGO POR REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

Resolución N° 070-2011-CU, de fecha 29 de noviembre de 2012 (fojas 38-39)

En el documento en mención resuelve en el artículo 2°, lo siguiente: “APROBAR el incremento del 15% al 20% del Sueldo Mínimo Vital por concepto de asignación familiar a favor de cada Trabajador Administrativo Sindicalizado con vigencia permanente, a partir del 01 de diciembre del año 1999”. En ese sentido le correspondería asignar este monto a la demandante, conforme se le ha otorgado en la sentencia N° 086-2015; sin embargo en autos obra las boletas de pago de la demandante (fojas 24-26), donde se observa que se le ha pagado a la pagado por este concepto durante los meses de abril a junio de 2015, periodo demandando; consecuentemente se declara **INFUNDADA.**

Sin perjuicio de lo señalado, se debe precisar, que en la liquidación final se detallará los montos pagados por la demandada.

e) PAGO POR REINTEGRO DE GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS

La demandante ha solicitado el pago de gratificaciones de 2014, diciembre de 2014 y julio 2015 en base a los incrementos de remuneraciones; teniendo en cuenta que la demandada se ha allanado parcialmente; únicamente se tendría que calcular los periodos que han sido otorgados en el literal a) del presente considerando por el periodo **15 de abril del 2015 al mes de julio de 2015.**

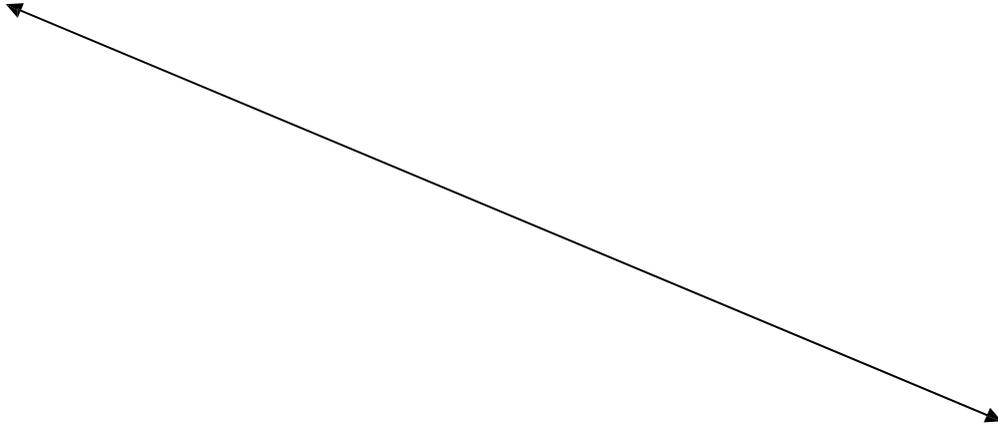
f) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

La demandante en el presente punto pretende su pago, en base a los incrementos de remuneraciones; y, teniendo en cuenta que la demandada se ha allanado parcialmente; únicamente se tendría que calcular los periodos que han sido otorgados en el literal a) del presente considerando por el periodo **15 de abril del 2015 al mes de julio de 2015.**

g) PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS

La actora ha señalado, que le corresponde esta pretensión debido a que en los periodos 2013-2014 y 2014-2015 no ha gozado de vacaciones; sin embargo la parte demandada, en el registro de audio y video en el **minuto 04:23**, señala, que ha sido otorgados las vacaciones conforme a Ley, asimismo, han sido cancelados juntamente con la bonificación por retorno vacacional; siendo ello así se verifica de las boletas de pago de marzo 2014 (fojas 147) y marzo 2015 (fojas 149), que se le habría pagado por concepto de asignación vacacional, así también del Memorándum N° 174-2014-OUP-UPLA (fojas 144), Memorándum N° 087-2015-OUP-UPLA (fojas 145) se advierte, que la actora hizo uso de sus vacaciones, documentos que no han sido objeto de cuestión probatoria, por lo que prevalece su valor probatorio; por lo que para mejor resolver se deberá de realizar el cálculo correspondiente y descontar el monto pagado por concepto de “Asignación Vacacional”.

**SEPTIMO: CALCULO DE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y
BENEFICIOS SOCIALES AMPARADOS POR LA JUDICATURA**



REINTEGRO DE DERECHOS LABORALES ALLANADOS

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneracion Basica	Resolucion N° 1135-2008	Resolucion N° 491-2010	Resolucion N° 1326-2011	Pagos a cuenta	Total incrementos
-----	-------	-------------------	---------------------	-------------------------	------------------------	-------------------------	----------------	-------------------

MESES DIAS

2014	Mayo	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Junio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Julio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Agosto	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Septiembre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Octubre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Noviembre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	500.00
	Diciembre	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	0.00	700.00
		1	1550.00	300.00	200.00	200.00	0.00	700.00
		1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
2015	Enero	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
	Febrero	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
	Marzo	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	420.00	280.00
	Abril	14	1550.00	140.00	93.33	93.33	196.00	130.67

TOTAL	3440.00	2293.33	2293.33	2876.005150.67
--------------	---------	---------	---------	----------------

COMPESACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

AÑO	Periodo		Tiempo	Reintegro de remuneraciones	1/6 de gratificación	Remuneración computable	CTS
	Inicio	Fin					
oct-14	01/05/2014	31/10/2014	06 meses	700.00	27.78	727.78	363.89
abr-15	01/11/2014	31/03/2015	05 meses	280.00	46.67	326.67	136.11
oct-15	01/04/2015	14/04/2015	14 días	280.00	0.00	280.00	10.89

TOTAL S/. 510.89

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro	Remuneracion computable	Total Gratificación
2014	Julio	02 meses	500.00	500.00	166.67
	Diciembre	06 meses	280.00	280.00	280.00
2015	Julio	03 meses	280.00	280.00	140.00
		14 días	280.00	280.00	21.78

TOTAL S/. 608.44

RESUMEN GENERAL

DETALLE

1. REINTEGRO DE REMUNERACIONES	S/. 5,150.67
2. REINTEGRO DE GRATIFICACIONES	S/. 608.44
3. REINTEGRO COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	S/. 510.89

TOTAL S/. 6,270.00

REINTEGRO DE DERECHOS LABORALES NO ALLANADOS

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneracion Basica	Resolucion N° 1135-2008	Resolucion N° 491-2010	Resolucion N° 1326-2011	Resolucion N° 1284-2012	Pagos a cuenta	Total incrementos
MESES DIAS									
20	Abril	16	1550.00	160.00	106.67	106.67	106.67	224.00	256.00
0	Mayo	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	420.00	480.00
1	Junio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	420.00	480.00
5	Julio	1	1550.00	300.00	200.00	200.00	200.00	420.00	480.00
TOTAL			6200.00	1060.00	706.67	706.67	706.67	1484.00	1696.00

REINTEGRO POR RETORNO VACACIONAL

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro de remuneraciones	Remuneración computable	Retorno Vacacional
2015	15/04/2015 30/04/2015	16 días	256.00	256.00	11.38
	01/05/2015 31/07/2015	03 meses	480.00	480.00	120.00

TOTAL S/. 131.38

ASIGNACION FAMILIAR

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneracion Minima Vital	20 % de la Remuneracion Minima Vital	Pagos a cuenta	Total Asignacion
MESES DIAS						
20	Abril	16	750.00	80.00	80.00	0.00
01	Mayo	1	750.00	150.00	150.00	0.00
15	Junio	1	750.00	150.00	150.00	0.00
5	Julio	1	750.00	150.00	150.00	0.00
TOTAL				530.00	530.00	0.00

REINTEGRO POR VACACIONES

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro de remuneraciones	Remuneración computable	Reintegro Vacacional
2015	15/04/2015 - 30/04/2015	16 días	256.00	256.00	11.38
	01/05/2015 - 31/07/2015	03 meses	480.00	480.00	120.00
TOTAL S/.					131.38

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

AÑO	Periodo	Tiempo	Reintegro	Remuneración computable	Total Gratificación
2015	Julio	16 días	480.00	480.00	42.67
		02 meses	480.00	480.00	160.00
	Diciembre	01 mes	480.00	480.00	80.00
TOTAL S					282.67
					/
					.

COMPEACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

AÑO	Periodo		Tiempo	Reintegro de remuneraciones	1/6 de gratificación	Remuneración computable	CTS
	Inicio	Fin					
abr-15	15/04/2015	30/04/2015	16 días	256.00		256.00	128.00
oct-15	01/05/2015	31/07/2015	03 meses	480.00	26.67	506.67	126.67
TOTAL S/.						254.67	

BONIFICACION POR MOVILIDAD

AÑO	Meses	Tiempo computable	Remuneracion Basica	Movilidad	Pagos a cuenta	Total movilidad
MESES DIAS						
2015	Abril	16	1550.00	44.63	44.63	0.00
	Mayo	1	1550.00	83.68	83.68	0.00
	Junio	1	1550.00	83.68	83.68	0.00
	Julio	1	1550.00	83.68	83.68	0.00
TOTAL				295.67	295.67	0.00

RESUMEN GENERAL

DETALLE

1. REINTEGRO DE REMUNERACIONES	S/. 1,696.00
2. MOVILIDAD	S/. -
3. INDEMNIZACION VACACIONAL	S/. 131.38
4. RETORNO VACACIONAL	S/. 131.38
5. GRATIFICACIONES	S/. 282.67
6. ASIGNACION FAMILIAR	S/. -
7. COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	S/. 254.67
TOTAL	S/. 2,496.09

Estando al cálculo de reintegros de remuneraciones y otros beneficios laborales, efectuadas por la Perito del Módulo Laboral de Huancayo C.P.C. “P”; la “B” deberá pagar a favor de la actora “A”, por las pretensiones allanadas la suma de SEIS MIL DOSCIENTOS SETENTA CON 00/100 SOLES (S/.6,270.00), así también, la suma DOS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 09/100 SOLES (S/. 2,496.09) por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro por vacaciones, reintegro por retorno vacacional, reintegro por Gratificaciones legales y Compensación por Tiempo de Servicios.

Del cálculo determinado en el considerando precedente, se tiene que al demandante ya se le habrían pagado los conceptos de Movilidad y Asignación Familiar, de manera íntegra; por lo que por única vez se le recomienda al Abogado de la parte

accionante, actuar conforme a Ley y a los hechos que denotan veracidad; sin solicitar pretensiones que ya fueron pagadas en su momento.

NOVENO: COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO E INTERESES LEGALES:

De conformidad con el Art. 14° de la Ley N° 29497, se establece de manera expresa los costos y costas del proceso, las que deberán ser liquidados conforme el Art. 411 y 417 del C.P.C., en ejecución de sentencia, teniendo presente el allanamiento parcial.

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Art. N° 138 de la Constitución Política del Perú vigente:

RESOLUCIÓN

SE RESUELVE: DECLARAR:

1. **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por “A”, sobre Reintegro de remuneraciones y otros, respecto al periodo comprendido entre el 15 de abril del 2015 hasta julio del 2015.
2. **ORDENAR** que la “B” cumpla con pagar a favor de “A”, la suma **DOS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 09/100 SOLES (S/. 2,496.09)** por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro por vacaciones, reintegro por retorno vacacional, reintegro por gratificaciones legales y compensación por tiempo de servicios. De los cuales **el importe de reintegro de CTS ascendente a S/.254.67 Soles, la demandada deberá depositar** en la entidad financiera que indique la actora en ejecución de sentencia, por mantener vínculo laboral vigente.
3. **ASIMISMO**, por las pretensiones allanadas por el periodo de mayo del 2014 al catorce de abril del 2015, la suma de **SEIS MIL DOSCIENTOS SETENTA CON 00/100 SOLES (S/.6,270.00).**
4. **INFUNDADA** la demanda en el extremo de Pago por movilidad, Asignación familiar o Retorno Vacacional.

5. Con expresa condena de costos, costas e intereses legales del proceso que serán asumidos por la parte vencida; que serán calculados en ejecución de sentencia. Consentida y/o ejecutoriada sea la presente resolución.

NOTIFIQUESE.-

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN
Sala Laboral Permanente de Huancayo
Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo,
Central telefónica (064)481490

SENTENCIA DE VISTA N° - 2016-LA

EXPEDIENTE : 00168-2015-0-1501-JR-LA-02
PROCEDE : 2DO. JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
MATERIA : DERECHOS LABORALES
DEMANDANTE : “A”
DEMANDADA : “B”
PONENTE : “G”

RESOLUCIÓN N°

Huancayo, seis de setiembre

De dos mil dieciséis.-

VISTOS: Viene en grado de apelación la Sentencia N° 175-2016 contenida en la resolución número cinco, del diez de mayo de dos mil dieciséis, de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento ochenta y cinco, en el extremo que ordena que “B” cumpla con pagar a favor de la actora “A” la suma de DOS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 09/100 SOLES (S/ 2,496.09), por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro por vacaciones, reintegro por retorno vacacional, reintegro por gratificaciones legales y CTS.

Apelación interpuesta por el abogado de la demandante, mediante recurso de fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y cinco, subsanada mediante escrito de fojas doscientos tres.

Tema materia de decisión:

El tema materia de decisión, consiste en verificar si se ha liquidado correctamente los beneficios derivados de los Convenios Colectivos reclamados por la demandante, es decir establecer si los descuentos de los pagos a cuenta se sustentan en los medios probatorios que obran en autos.

Pretensión impugnatoria y fundamentos de la apelación:

La demandante apela el extremo de la sentencia recurrida solo respecto el cálculo efectuado por el juzgador de los beneficios reclamados, conforme a los siguientes agravios: **a)** el juzgador ha procedido al descuento de reintegros de derechos laborales allanados en la suma de S/ 2,876.00, reintegro de derechos laborales no allanados en la suma de S/ 1,484.00, asignación familiar en la suma de S/ 530.00 y movilidad de S/ 295.00, sin embargo esto no tiene motivación fáctica ni jurídica, dando por válido el supuesto pago, lo cierto es que efectivamente se pagó a la actora el concepto de devengados solo hasta el mes de abril de 2014 quedando un periodo a liquidar considerando la fecha de incorporación de estos beneficios laborales a su patrimonio y que se remite al mes de julio de 2015 fecha desde cuando ya se incorpora y regulariza sus remuneraciones y **b)** el juzgador en el considerando sexto, considerando el rubro Resolución N° 1284-2012, ha señalado que la trabajadora percibirá como contraprestación una remuneración mensual ascendente a S/ 1,550.00 soles que estará conformado por S/ 1,350.00 como remuneración ordinaria y el incremento de S/ 200.00 soles por política institucional en mérito a la aplicación extensiva del convenio colectivo 2011, sin embargo se ha dado crédito a ello pese a que no forma parte de los puntos controvertidos y no fue invocado por la parte contraria, lo cual denota la sola disgregación de la remuneración, pues esta no ha variado lo cual evidencia el principio de primacía de la realidad, al respecto existe uniformes sentencias que señalan que no procede la disgregación de la remuneración y que los incrementos son distintos y no pierden su eficacia, por lo cual el sustento para los descuentos es ilegal y debe restituirse.

CONSIDERANDO:

Fundamentos de la decisión:

Fundamentos del proceso laboral y la carga de la prueba:

Primero: El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, prescribe: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian **el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido**

favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...)"; disposición concordante con lo establecido en el artículo 23.3 literal a) de la misma norma legal, cuyo tenor indica: **"23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal (...)"** (énfasis agregado).

Sobre la pretensión procesal

Segundo: A fojas uno y siguientes, obra la demanda interpuesta por la accionante contra "B", sobre cumplimiento de obligaciones laborales, con la finalidad de que el órgano jurisdiccional disponga lo siguiente:

- 2) Que, la demandada "B" cumpla con las disposiciones laborales y convenios colectivos de trabajo celebrados entre la demanda y el sindicato de trabajadores Administrativos de la UPLA, las mismas que forman parte de la Resolución N° 026-88-PCO, Resolución N° 249-2002-R, Resolución N° 070-2001-CU, Resolución N° 363-98-CU, Resolución N° 1135-2008-CU, Resolución N° 491-2010-CU, Resolución N° 1326-2011-CU y Resolución N° 1284-2012-CU, por el periodo de mayo de 2014 hasta julio de 2015.

En consecuencia, se le pague por las disposiciones laborales y convenios colectivos siguientes:

- i) **REINTEGRO DE REMUNERACIONES MENSUALES** por la suma de doce mil ciento ochenta y siete con 50/100 nuevos soles (S/ 12,187.50) por el periodo del 01 de mayo del 2014 al 31 de julio de 2015, a razón de:
 - Resolución N° 1135-2008-CU la suma de S/ 1,687.50
 - Resolución N° 491-20210-CU la suma de S/ 4,500.00
 - Resolución N° 1326-2011-CU la suma de S/ 3,000.00
 - Resolución N° 1284-2012-CU la suma de S/ 3,000.00
- j) **REINTEGRO POR GRATIFICACIONES** por la suma de dos mil

cuatrocientos treinta y siete con 50/100 nuevos soles (S/ 2,437.50) a razón de:

- Gratificación de julio/2014 la suma de S/ 812.50
- Gratificación de diciembre/2014 la suma de S/ 812.50
- Gratificación de julio/2015 la suma de S/ 812.50

- k) REINTEGRO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR** por la suma de mil ciento veinticinco con 00/100 soles (S/ 1,125.00) que corresponde de mayo-2014 a julio- 2015.
- l) INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES NO GOZADAS** por la suma de once mil doscientos sesenta y cuatro con 72/100 nuevos soles (S/ 11,264.72) que corresponde del periodo del año 2013-2014 y del 2014-2015.
- m) BONIFICACIÓN, ASIGNACIÓN O RETORNO VACACIONAL** por la suma de cinco mil seiscientos treinta y dos con 36/100 nuevos soles (S/. 5,632.36), que corresponde por el periodo del año 2013-2014 y del 2014 2015.
- n) PAGO POR MOVILIDAD** por la suma de seiscientos sesenta con 00/100 nuevos soles (S/ 660.00), que corresponde al periodo de mayo/2014 a julio/2015
- o) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS** por la suma de mil trescientos cincuenta y cuatro con 17/100 nuevos soles (S/ 1,354.17), por el periodo de uno de mayo del 2014 al 30 de julio del 2015.
- p) El pago de intereses legales desde la fecha de cuando se generó el derecho, mas las costas y costos del proceso.**

Análisis del fondo de la controversia

Tercero: Ahora bien, habiéndose delimitado la pretensión de la demandante, este Colegiado procede a emitir pronunciamiento respecto los argumentos de apelación, precisando que el análisis que efectuaremos se encuentra delimitado por estos en aplicación del principio de congruencia procesal¹:

¹ Casación N° 3437-2013-Lima, 30 de abril de 2014

Sobre el argumento de apelación expuesto en el punto a) de la parte expositiva de la presente resolución

3. El abogado de la demandante señala que el juzgador, sin motivación alguna, ha procedido al descuento de reintegros de derechos laborales allanados en la suma de S/ 2,876.00, reintegro de derecho laborales no allanados en la suma de S/ 1,484.00, asignación familiar en la suma de S/ 530.00 y movilidad de S/ 295.00. Sin embargo, este argumento debe desestimarse, debido a que en el primera liquidación referida a los “Reintegros de derechos laborales allanados”, que obra a fojas ciento ochenta y uno, se ha procedido al descuento de los pagos a cuenta efectuados a favor de la demandante, conforme a los montos que se consignan en las boletas de pago que obran de fojas veinte a veintinueve, según el siguiente detalle:

Periodo		Pago efectuado por la demandada	Fojas
2014	Mayo	S/ 200.00	143
	Junio	S/ 200.00	19
	Julio	S/ 200.00	20
	Agosto	S/ 200.00	21
	Setiembre	S/ 200.00	21
	Octubre	-	
	Noviembre	-	
	Diciembre	S/ 420.00	22
2015	Enero	S/ 420.00	23
	Febrero	S/ 200.00 + S/ 220.00	23
	Marzo	S/ 200.00 +	24

“SEXTO: (...) se advierte que la Sala Superior se ha pronunciado sobre asuntos que no fue materia de agravio, como expresamente se reconoce en el considerando quinto de la resolución impugnada, por lo que infringe el principio de congruencia procesal, en tanto la sentencia de vista, sólo puede pronunciarse sobre los puntos y cuestiones planteadas lo que supone limitación a la actividad jurisdiccional y correspondencia entre las cuestiones impugnadas y lo que se decide, salvo, es verdad, que se atente contra el debido proceso o exista indefensión, pero en ese caso debe realizar fundamentación al respecto, lo que no ha ocurrido (...)”.

		S/ 220.00	
	Abril	S/ 196.00 *	24
Total		S/ 2,876.00	

* Respecto este punto conviene precisar que según la boleta de pago que obra a fojas veinticuatro, la demandada habría abonado a favor de la actora la suma de S/ 420.00 Soles (conforme se aprecia de los rubros “polinst2011” y “polinst 2012”), sin embargo, se ha consignado un monto menor que ha sido fijado de forma proporcional en función a los días laborados por la demandante, así, la diferencia se ha consignado en el rubro de reintegro de derechos laborales no allanados, como se verá en el considerando siguiente.

4. Situación similar sucede con el reintegro de derechos laborales no allanados, asignación familiar y movilidad, según el siguiente detalle:

Reintegro de derechos laborales no allanados

Periodo		Pago efectuado por la demandada	Fojas
2015	Abril (proporcional)	S/ 224.00	24
	Mayo	S/ 200.00 + S/ 220.00	25
	Junio	S/ 200.00 + S/ 220.00	25
	Julio	S/ 200.00 + S/ 220.00	26
Total		S/. 1,484.00	

Asignación familiar y movilidad

Periodo		Pago efectuado por la demandada Asignación fam.	Pago efectuado por la demandada movilidad	Fojas
2015	Abril	S/ 80.00 ** (monto proporcional)	S/ 44.63** (monto proporcional)	24
	Mayo	S/ 150.00	S/ 83.68	25
	Junio	S/ 150.00	S/ 83.68	25
	Julio	S/ 150.00	S/ 83.68	26
Total		S/ 530.00	S/ 295.67	

**Descuento proporcional en función a los días laborados.

Como se puede apreciar, los descuentos efectuados a favor de la demandada se han realizado conforme la información consignada en las boletas de pago que obran en autos, las cuales gozan de valor probatorio al no haber sido cuestionadas por la demandante. Por tanto, resulta correcto que a la liquidación efectuada se haya descontado los montos abonados a favor de la actora. En tal sentido, el agravio de apelación dirigido a cuestionar este extremo de la apelación debe desestimarse.

Sobre el argumento de apelación expuesto en el punto b) de la parte expositiva de la presente resolución

5. Este argumento de apelación también debe desestimarse, debido a que al contestar la demanda, la emplazada ha presentado como medio probatorio el contrato de trabajo a plazo indeterminado, que obra a fojas ciento cuarenta y dos, el cual ha sido admitido, ver fojas ciento cincuenta y cuatro. Por tanto, es correcto que dicho medio probatorio sea debidamente valorado por el juez de la causa.
6. Ahora bien, en cuanto al contenido probatorio del referido contrato de trabajo

se aprecia, en su cláusula sexta, que ambas partes pactaron que la demandante percibiría una contraprestación ascendente a la suma de S/. 1,550.00 Soles la cual estaría conformado por S/ 1,350.00 Soles mensuales, como remuneración ordinaria, y el incremento de S/ 200.00 Soles por política institucional, en mérito a la aplicación extensiva del Convenio Colectivo del año 2011. Dicho contrato de trabajo se encuentra debidamente firmado por la demandante, quien en ningún momento ha cuestionado la validez de dicho contrato. Por tal motivo, ahora no puede sostener que existen descuentos indebidos, pues la remuneración que percibe fue pactada entre ambas partes.

7. Por las razones expuestas, este Colegiado desestima los argumentos de apelación expuestos por la demandante por desvirtuar la decisión expresada en la sentencia recurrida, correspondiendo confirmar la recurrida por haber sido expedida conforme a derecho.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la Sentencia N° 175-2016 contenida en la resolución número cinco, del diez de mayo de dos mil dieciséis, de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento ochenta y cinco, en el extremo que ordena que “B” cumpla con pagar a favor de la actora “A” la suma de DOS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 09/100 SOLES (S/ 2,496.09), por los conceptos de reintegro de remuneraciones, reintegro por vacaciones, reintegro por retorno vacacional, reintegro por gratificaciones legales y CTS. Y los devolvieron. Juez Superior Ponente Olivera Guerra. **NOTIFÍQUESE.-**

Jueces:

“J”

“K”

“L”

ANEXO 02: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia 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. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i></p>		

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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 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. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si 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</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido</p>

			<p>evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) 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</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>

			<p align="center">Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 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. Si cumple.</i></p>
--	--	--	---	--

ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos

Sentencia de Primera Instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.*
2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple.*
3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.*
4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.*
5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.*

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.
2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.
3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple.
4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple.
5. Evidencia claridad: *el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos*

retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple.**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

3.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

Si cumple.

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

Si cumple.

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

Si cumple.

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

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

ANEXO 04: Procedimiento de recolección de datos

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:

2. El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple
3. 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	10	[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	20	[17 - 20]	Muy alta
								[13 - 16]	Alta
	Nombre de la							[9 - 12]	Mediana

	sub dimensión					X		[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

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	Parte expositi	Introducción					X		[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Med					

	Postura de las partes						10	[3 - 4]	Baja	40	
								[1 - 2]	Muy baja		
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]		Muy alta
							X		[13 - 16]		Alta
		Motivación del derecho					X		[9 - 12]		Mediana
									[5 - 8]		Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]		Muy alta
							X		[7 - 8]		Alta
									[5 - 6]		Mediana
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]		Baja
									[1 - 2]		Muy baja

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

Fundamentos

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

- 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 05: Declaración de Compromiso Ético

De acuerdo a la presente: Declaración de compromiso ético el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Reintegro de Beneficios sociales en el Exp. N° **00168-2016-0-1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019**, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: *“La Administración de Justicia en el Perú”*; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00168-2016-0-1501-JR-LA-02, sobre: Reintegro de beneficios sociales.

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 16 de agosto del 2019.

DAVID MOISES VILCAHUAMAN RAEZ
D.N.I. N° 20042485