

---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO  
ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N°  
00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO  
JUDICIAL DE TUMBES - TUMBES. 2019**

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

**AUTORA  
OLIVARES DAVIS, JACKELINE EMPERATRIZ  
ORCID: 7.132.113**

**ASESOR  
NUÑEZ PASAPERA, LEODAN  
ORCID: 7.132.113**

**TUMBES – PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Olivares Davis, Jackeline Emperatriz

ORCID: 7.132.113

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Tumbes, Perú

### **ASESOR**

Nuñez Pasapera, Leodan

ORCID: 7.132.113

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y  
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Tumbes, Perú

### **JURADO**

Aponte Ríos, Elvis Alexander

ORCID: 7.132.113

Mestas Ponce, José Jaime

ORCID: 0000-0002-7157-0954

Izquierdo Valladades, Sherly Francisco

ORCID: 7.132.113

JURADO EVALUADOR DE TESIS

MGTR. ELVIS ALEXANDER APONTE RÍOS

Presidente

MGTR. JOSE JAIME MESTAS PONCE

Secretario

MGTR. SHERLY FRANCISCO, IZQUIERDO VALLADARES

Miembro

NUÑEZ PASAPERA, LEODAN

ASESOR

## AGRADECIMIENTO

A Dios, por sobre todas las cosas,  
por ser la fuerza que me impulsa  
a seguir adelante en el largo  
camino de mi vida.

A mis padres Lorguio Olivares  
Chavez Y Betty Teodolinda Davis  
Rejos por el tiempo, apoyo y  
dedicación incondicional.

Jackeline Emperatriz Olivares Davis

## DEDICATORIA

A mis padres por e ser los  
primeros maestros de mi vida.

Jackeline Emperatriz Olivares Davis

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y asignación familiar, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01 , del Distrito Judicial del Tumbes . 2019; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, 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: mediana, alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Calidad, motivación, pago de beneficios sociales, rango y sentencia.

## ABSTRACT

The research was the problem: What is the quality of the judgments of first and second instance on payment of social benefits and family allowances, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters in the file No. 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, del Distrito Judicial del . 2019, the Judicial District of Tumbes. 2019; the objective was: to determine the quality of judgments under study. It is of type, quantitative and qualitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a court record, selected by convenience sampling; to collect data observation techniques and content analysis were used; and as a checklist instrument, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative belonging to the judgment of first instance were part of range, medium, high and very high; while the second instance judgment: high, very high and high. In conclusion, the quality of judgments of first and second instance were high and very high, respectively range.

Keywords: Quality, motivation, payment of social benefits, range and sentence.

## ÍNDICE GENERAL

Equipo de trabajo	ii
Jurado evaluador de tesis.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de cuadro de resultados.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	10
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias.....	10
2.2.1.1. Acción.....	10
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción.....	11
2.2.1.1.3. Materialización de la acción.....	11
2.2.1.1.4. Alcance normativo.....	11
2.2.1.2. Jurisdicción.....	12
2.2.1.2.1. Concepto.....	12
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción.....	12
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.....	13
2.2.1.2.3.1. Principio de unidad y exclusividad.....	13
2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional.....	14
2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	14
2.2.1.2.3.4. Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley.....	15
2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	15
2.2.1.2.3.6. Principio de la pluralidad de la instancia.....	16
2.2.1.2.3.7. Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.....	16
2.2.1.2.3.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.....	17
2.2.1.3. Competencia.....	17
2.2.1.3.1. Concepto.....	17
2.2.1.3.2. Alcance normativo de la competencia.....	18
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia laboral.....	18
2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio.....	19
2.2.1.4. La pretensión.....	20
2.2.1.4.1. Concepto.....	20
2.2.1.4.2. Regulación.....	20
2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión.....	21

2.2.1.4.4. Diferencia entre pretensión y acción.....	22
2.2.1.4.5. La pretensión en el proceso judicial en estudio.....	22
2.2.1.5. El Proceso.....	23
2.2.1.5.1. Concepto.....	23
2.2.1.5.2. Regulación.....	23
2.2.1.5.3. Funciones.....	24
2.2.1.5.3.1. Interés individual e interés social en el proceso.....	24
2.2.1.5.3.2. Función pública del proceso.....	25
2.2.1.5.4. El proceso como tutela y garantía constitucional.....	25
2.2.1.5.5. El debido proceso formal.....	26
2.2.1.5.5.1. Concepto.....	26
2.2.1.5.5.2. Elementos del debido proceso.....	26
2.2.1.5.5.2.1. Intervención de un juez independiente, responsable y competente.....	27
2.2.1.5.5.2.2. Emplazamiento válido.....	28
2.2.1.5.5.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia.....	28
2.2.1.5.5.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria.....	28
2.2.1.5.5.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.....	29
2.2.1.5.5.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.....	30
2.2.1.5.5.2.7. Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso.....	30
2.2.1.6. El proceso laboral.....	31
2.2.1.6.1. Concepto.....	31
2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	31
2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador.....	31
2.2.1.6.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad.....	31
2.2.1.6.2.3. Principio de celeridad procesal.....	32
2.2.1.6.3. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497.....	34
2.2.1.6.4. Principios contemplados en el Código Procesal Civil.....	35
2.2.1.6.4.1. Principio De Dirección O De Autoridad Del Juez.....	35
2.2.1.6.4.2. Principios De Inmediación Y De Concentración, La Técnica De La oralidad.....	36
2.2.1.6.4.3. Principios De Moralidad, De Economía Y De Celeridad.....	36
2.2.1.6.4.4. Principio De Socialización Del Proceso.....	37
2.2.1.6.4.5. Principios De Vinculación Y Formalidad O Elasticidad, La Norma procesal.....	37

2.2.1.6.4.6. Principio Iura Novit Curia.....	38
2.2.1.6.4.7. Principios De Iniciativa Procesal Y De Conducta Procesal.....	38
2.2.1.6.5. Fines del proceso laboral.....	39
2.2.1.7. El Proceso abreviado laboral.....	39
2.2.1.7.1. Concepto.....	39
2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso.....	40
2.2.1.7.2.1. Concepto.....	40
2.2.1.7.2.2. Regulación.....	40
2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio.....	41
2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	42
2.2.1.8.1. Concepto.....	42
2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	42
2.2.1.9. Los sujetos del proceso.....	43
2.2.1.9.1. El juez.....	43
2.2.1.9.2. La parte procesal.....	43
2.2.1.9.2.1. Demandante.....	43
2.2.1.9.2.2. Demandado.....	44
2.2.1.9.3. La defensa legal.....	44
2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda.....	45
2.2.1.10.1. La demanda.....	45
2.2.1.10.2. La contestación de la demanda.....	45
2.2.1.10.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio.....	46
2.2.1.10.3.1. Demanda.....	46
2.2.1.10.3.2. Contestación de demanda.....	48
2.2.1.11. La prueba.....	50
2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico.....	50
2.2.1.11.2. En sentido jurídico procesal.....	50
2.2.1.11.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	50
2.2.1.11.4. Concepto de prueba para el juez.....	51
2.2.1.11.5. El objeto de la prueba.....	51
2.2.1.11.6. La carga de la prueba.....	52
2.2.1.11.7. El principio de la carga de la prueba.....	52
2.2.1.11.8. Valoración y apreciación de la prueba.....	52
2.2.1.11.9. Sistemas de valoración de la prueba.....	52
2.2.1.11.9.1. El sistema de la tarifa legal.....	53
2.2.1.11.9.2. El sistema de valoración judicial.....	53
2.2.1.11.9.3. Sistema de la sana crítica.....	54
2.2.1.11.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.....	54
2.2.1.11.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas.....	55
2.2.1.11.12. La valoración conjunta.....	55
2.2.1.11.13. El principio de adquisición.....	55

2.2.1.11.14. Las pruebas y la sentencia.....	56
2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio.....	56
2.2.1.12.1. Documentales.....	57
2.2.1.12.2. La declaración de parte.....	62
2.2.1.12.3. Testimoniales.....	63
2.2.1.13. Las resoluciones judiciales.....	64
2.2.1.13.1. Concepto.....	64
2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales.....	64
2.2.1.14. La sentencia.....	65
2.2.1.14.1. Etimología.....	65
2.2.1.14.2. Concepto.....	65
2.2.1.14.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido.....	66
2.2.1.14.3.1. La sentencia en el ámbito normativo.....	66
2.2.1.14.3.2. La sentencia en el ámbito doctrinario.....	66
2.2.1.14.3.3. La sentencia en el ámbito de la jurisprudencia.....	67
2.2.1.15. La motivación de la sentencia.....	68
2.2.1.15.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso.....	68
2.2.1.15.2. La obligación de motivar.....	69
2.2.1.15.3. Requisitos respecto del juicio de hecho .....	69
2.2.1.15.4. Requisitos respecto del juicio de derecho.....	70
2.2.1.15.7. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	72
2.2.1.15.8. El principio de congruencia procesal.....	72
2.2.1.15.9. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	73
2.2.1.15.9.1. Concepto.....	73
2.2.1.15.9.2. Naturaleza Jurídica. ....	74
2.2.1.15.9.3. Contenido Esencial. ....	76
2.2.1.15.9.4. Afectación al contenido esencial.....	76
2.2.1.15.9.5. Vicios de motivación.....	76
2.2.1.15.9.6. Ausencia de motivación.....	77
2.2.1.15.9.7. Motivación Aparente.....	78
2.2.1.15.9.8. Motivación sustancialmente incongruente.....	78
2.2.1.15.9.9. Motivación insuficiente.....	79
2.2.1.15.9.10. Deficiente justificación externa de las premisas.....	79
2.2.1.16. Medios impugnatorios.....	80
2.2.1.16.1. Concepto.....	80
2.2.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	81
2.2.1.16.3. Clases de medios impugnatorios.....	82
2.2.1.16.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio....	85
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	86
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	86

2.2.2.2. Indemnización por despido arbitrario y el pago de beneficios sociales en las ramas del derecho.....	86
2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral.....	87
2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: pago de beneficios sociales y asignación familiar.....	89
2.2.2.4.1. El trabajo.....	89
2.2.2.4.1.2. Concepto.....	89
2.2.2.4.1.3. El trabajador.....	89
2.2.2.4.1.4. El empleador.....	90
2.2.2.4.1.5. Derecho del trabajo.....	90
2.2.2.4.1.5.1. Sujetos del Derecho del Trabajo.....	91
2.2.2.4.1.5.2. Principios del derecho del trabajo.....	91
2.2.2.4.2. El contrato de trabajo.....	93
2.2.2.4.2.1. Concepto.....	93
2.2.2.4.2.2. Elementos.....	94
2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral.....	95
2.2.2.4.2.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido.....	95
2.2.2.4.2.3.2. Contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	96
2.2.2.4.2.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial.....	97
2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo.....	97
2.2.2.4.2.4.1. Concepto.....	97
2.2.2.4.2.4.2. Causas de extinción.....	97
2.2.2.4.3. Remuneración.....	100
2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales.....	100
2.2.2.4.3.2. Características.....	100
2.2.2.4.3.3. Clasificación.....	101
2.2.2.4.3.4. Remuneración mínima vital.....	102
2.2.2.4.3.5. Regulación.....	102
2.2.2.4.4. El despido.....	102
2.2.2.4.4.1. Concepto.....	102
2.2.2.4.4.2. Clasificación.....	103
2.2.2.4.4.2.1. Despido legal.....	103
2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo.....	108
2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario.....	109
2.2.2.5. Beneficios Sociales.....	110
2.2.2.5.1. Concepto.....	110
2.2.2.5.2. Beneficios sociales y asignación familiar en la legislación peruana....	110
2.2.2.5.2.1. Beneficios sociales remunerativos.....	111
2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones.....	112
2.2.2.5.2.1.1.1. Concepto.....	112
2.2.2.5.2.1.1.2. Clasificación.....	112
2.2.2.5.2.1.1.3. Cálculo para el pago de las gratificaciones.....	113
2.2.2.5.2.1.1.4. Régimen normativo aplicable.....	116
2.2.2.5.2.1.1.5. Derecho de percibir gratificaciones.....	117
2.2.2.5.2.1.1.6. Requisitos para percibir la gratificación.....	118
2.2.2.5.2.1.1.7. Gratificaciones truncas.....	118

2.2.2.5.2.1.1.8. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio.....	119
2.2.2.5.2.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones).....	120
2.2.2.5.2.1.2.1. Concepto.....	120
2.2.2.5.2.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional.....	121
2.2.2.5.2.1.2.3. Valor remunerativo de las vacaciones y disponibilidad.....	121
2.2.2.5.2.1.2.4. Vacaciones truncas o no gozadas.....	122
2.2.2.5.2.1.2.5. Liquidación por vacaciones truncas en el caso en estudio.....	123
2.2.2.5.2.1.3. Bonificación por tiempo de servicios.....	123
2.2.2.5.2.1.3.1. Concepto.....	123
2.2.2.5.2.1.3.2. Bonificación por tiempo de servicios en el caso en estudio.....	124
2.2.2.5.2.2. Beneficios sociales no remunerativos.....	124
2.2.2.5.2.2.1. El seguro de vida.....	125
2.2.2.5.2.2.1.1. Concepto.....	125
2.2.2.5.2.2.1.2. Requisitos para adquirir el seguro de vida.....	125
2.2.2.5.2.2.1.3. Obligaciones del empleador.....	126
2.2.2.5.2.2.1.4. La prima y su monto.....	126
2.2.2.5.2.2.1.5. Suspensión de la relación laboral.....	127
2.2.2.5.2.2.1.6. El seguro de vida en el caso en estudio.....	128
2.2.2.5.2.2.2. Participación laboral: las utilidades.....	128
2.2.2.5.2.2.2.1. Concepto.....	128
2.2.2.5.2.2.2.2. Trabajadores excluidos.....	129
2.2.2.5.2.2.2.3. Trabajadores incluidos.....	129
2.2.2.5.2.2.2.4. Monto de participación.....	130
2.2.2.5.2.2.2.5. Base de cálculo.....	130
2.2.2.5.2.2.2.6. Distribución de las utilidades.....	130
2.2.2.5.2.2.2.7. Plazo para la distribución.....	131
2.2.2.5.2.2.2.8. Liquidación de utilidades en el caso en estudio.....	131
2.2.2.5.2.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS).....	131
2.2.2.5.2.2.3.1. Concepto.....	131
2.2.2.5.2.2.3.2. Regulación.....	132
2.2.2.5.2.2.3.3. Contenido de la CTS.....	133
2.2.2.5.2.2.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS.....	133
2.2.2.5.2.2.3.5. Trabajadores con menos de un mes de servicios al término del semestre.....	134
2.2.2.5.2.2.3.6. Liquidación de la CTS en el caso en estudio.....	134
2.2.2.5.2.3. Asignación familiar.....	134
2.2.2.5.2.3.1. Concepto.....	134
2.2.2.5.2.3.2. Los que tienen derecho a percibirla.....	135
2.2.2.5.2.3.3. Liquidación de la asignación familiar en el caso en estudio.....	135
2.2.2.5.3. Base legal de los beneficios sociales y la asignación familiar en el Perú.....	135
2.2.2.5.4. Beneficios sociales en la jurisprudencia.....	139
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	140
III. METODOLOGÍA.....	143
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	143
3.1.1. Tipo de investigación.....	143

3.1.2. Nivel de investigación.....	144
3.2. Diseño de investigación.....	145
3.3. Unidad de análisis.....	146
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	148
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	150
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	151
3.6.1. De la recolección de datos.....	151
3.6.2. Del plan de análisis de datos.....	151
3.6.2.3. La tercera etapa.....	152
3.7. Matriz de consistencia lógica.....	153
3.8. Principios éticos.....	155
 IV. RESULTADOS.....	 156
4.1. Resultados.....	156
4.2. Análisis de resultados.....	249
 V. CONCLUSIONES.....	 256
  REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	  261
Anexo 1: sentencias de primera y segunda instancia.....	278
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	305
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	328
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	340
Anexo 5: Declaración de compromiso ético.....	355

## ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

	Pág.
Resultados de la sentencia de primera instancia.....	156
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	156
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	162
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	211
Resultados de la sentencia de segunda instancia.....	218
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	218
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	224
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	236
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	241
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	241
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	245

## I. INTRODUCCIÓN

Como se sabe la administración de justicia es una actividad necesaria para garantizar y restablecer el orden establecido en un determinado contexto espacial y temporal. Su ejecución permite evidenciar diversas características.

La administración de justicia requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios y recuperar el prestigio de los jueces y de la institución. Es cierto que el sistema judicial abarca a personas e instituciones públicas y privadas que no están en el Poder Judicial como son, entre otras, el Tribunal Constitucional, el Ministerio de Justicia, los abogados, las facultades de Derecho, los colegios de abogados y los estudiantes de Derecho; sin embargo, en esta ocasión cabe resaltar y enfocar la decisión del operador jurídico, llamado “sentencia”, que hoy en día se ha convertido en una problemática de carácter internacional, nacional y local.

En el ámbito internacional

Según el artículo “La Administración De Justicia En España Las Claves De Su Crisis” por Enrique Linde Paniagua 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. A mi juicio, sería de un alarmismo injustificado considerar que la justicia española esté en la actualidad al borde del abismo, como pretenderían algunos autores inclinados al tremendismo, pero si no se toman las medidas oportunas es muy probable que su descrédito aumente hasta niveles ahora insospechados y se aproxime a la de los Estados tercermundistas en que la justicia está en el abismo.

En relación al Perú

Uno de los problemas que aqueja al Perú, es que existe falta de confianza en el Poder Judicial, ya que es considerado como una de las instituciones más propensa a la corrupción de parte de sus miembros; lo cual no muchas veces difiere de la realidad, ya que siempre se pueden comprobar a través de los diversos medios de prensa, las constantes detenciones de jueces, secretarios, asistentes, etc, que han sido sorprendidos recibiendo dádivas de los litigantes con el fin de obtener un beneficio en sus procesos. (Calderón, 2008).

Asimismo, se reconoce, que el sistema de justicia pertenece a un viejo orden, corrupto en general con serios obstáculos para el ejercicio real de la ciudadanía por parte de las personas. (Cornejo, 2010).

En el ámbito local

La Corte Superior de Justicia de Tumbes, en la actualidad y de cara al futuro, requiere una urgente mejora de su estructura orgánica en relación a los órganos administrativos y jurisdiccionales distintos a la justicia de paz letrada y la justicia penal. Por ejemplo, es necesario la implementación de la Oficina de Planeamiento y Racionalización de la Corte, que se estudie la problemática en la justicia civil, se restituya el procedimiento de agilización de trámites a nivel de la Sala Superior Civil, se adopten las decisiones necesarias para la implementación de la justicia laboral, debe gestionarse la ampliación de competencias del Juzgado Transitorio de Familia de descarga para que se convierta en Juzgado Mixto Transitorio de Descarga Procesal y de esta manera contribuya a descargar por ejemplo el Juzgado Mixto Permanente de Tumbes, debe continuarse con la implementación del programa de gestión del tiempo, debe retomarse el programa reducción del uso del papel, etc. (León, 2014)

En el ámbito universitario:

La tarea del historiador es estudiar problemas históricos por medio de la pesquisa, análisis crítico, exégesis y manejo de las fuentes, en nuestro caso para abordar la formación y el funcionamiento de la administración de la justicia, en el contexto de la conformación de las nuevas formas estatales en el siglo XIX y las transformaciones que se fueron generando a lo largo del siglo XX. La organización del poder judicial forma parte de la consagración de la teoría de los poderes del Estado y la ley (en sentido amplio) define lo que es justo. A través de la historia de las instituciones judiciales puede observarse la interacción entre el mundo legal y el amplio proceso político, económico, social y cultural que atraviesa la sociedad en América Latina. En la conformación de ese poder se generaron tensiones entre los discursos jurídicos (deber ser) y las prácticas (lo que efectivamente pasó o está pasando) a las que se debe acceder. Para ello es primordial conocer la organización de las distintas instancias judiciales y sus competencias, junto con las normas que regularon la resolución de los conflictos. ( Pólemos , 2017)

Por lo expuesto, se seleccionó el Expediente Judicial N° 0092-2012-0-2601-JM-LA-01 , perteneciente al Juzgado Mixto de Tumbes, que comprende un Proceso de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales , en el cual se observa que la sentencia de primera instancia declara fundado el proceso laboral , en consecuencia se ordenó que la emplazada cumpla con pagar una indemnización y beneficios sociales al demandante, interpuesto el recurso de apelación en la Sala Especializada en lo Civil, resuelve confirmar en parte la sentencia de primera instancia bajo la Resolución de Sentencia N° 06.

Se formuló el siguiente enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso indemnización y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0092-2012-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2019?

Se trazó el siguiente objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de indemnización despido arbitrario y beneficios, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0092-2012-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2019.

Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

La tesis se justifica porque partimos de la observación, análisis y sana crítica de las sentencias de primera y segunda instancia para determinar qué calidad tienen, y con

ello contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales. Además de ello, encontramos que en un sentido más amplio se parte de la observación de la realidad nacional en el cual se evidencia que la sociedad reclama “Justicia”, expresión que se puede transmitir en una solicitud de intervención inmediata de parte de las autoridades frente a hechos que día a día trastocan el orden jurídico y social, generando una corriente de opinión no necesariamente favorable en relación al tema confianza en el mane la administración de justicia en el Perú, pues queda demostrado que la sociedad cataloga la actuación del Poder Judicial como mala y muy mala; pues el tiempo que se tarda en resolver un litigio es sumamente excesivo, por tanto deviene en ineficiente; y, siendo la correcta administración de justicia el principio rector de la carrera profesional de derecho, nosotros los abogados del futuro, protagonistas de este momento muy importante en el desarrollo de nuestro país, no podemos pasar como espectadores de esta problemática que agobia a nuestra sociedad; para ello, muy acertadamente nuestra alma mater, “Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” se trazó una línea de investigación, para que sus futuros profesionales, con sus aportes, desarrollando sus tesios, propongan alternativas a los operadores del derecho que permitan contribuir de una u otra manera a la solución de ésta problemática; por tanto, es menester analizar si las sentencias materia del presente proceso de Separación Convencional y/o Divorcio Ulterior, han sido expedidas dentro de los parámetros normativos, jurídicos, así como si se han respetado y/o aplicado los plazos correspondientes de acuerdo a ley a fin de garantizar la calidad de las sentencias en estudio.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. ANTECEDENTES

Joel González Castillo En Su Artículo Chileno La Fundamentación De Las Sentencias Y La Sana Crítica que, Respecto de la relación entre la sana crítica y la lógica, Couture hace ver que las reglas de la sana crítica consisten en su sentido formal en una operación lógica. Existen algunos principios de lógica que no podrán ser nunca desoídos por el juez. Así, dice, nadie dudaría del error lógico de una sentencia en la cual se razonará de la siguiente manera: los testigos declaran que presenciaron un préstamo en monedas de oro; como las monedas de oro son iguales a las monedas de plata, condeno a devolver monedas de plata. Evidentemente, está infringido el principio lógico de identidad, según el cual una cosa solo es igual a sí misma. Las monedas de oro solo son iguales a las monedas de oro, y no a las monedas de plata. De la misma manera, habría error lógico en la sentencia que quebrantara el principio del tercero excluido, de falta de razón suficiente o el de contradicción. Pero -agrega- es evidente que la corrección lógica no basta para convalidar la sentencia. La elaboración del juez puede ser correcta en su sentido lógico formal y la sentencia ser errónea. Por ejemplo, un fallo razona de la siguiente manera: todos los testigos de este pueblo son mentirosos; este testigo es de este pueblo; en consecuencia, ha dicho la verdad. El error lógico es manifiesto, pero desde el punto de vista jurídico la solución puede ser justa si el testigo realmente ha dicho la verdad. Pero puede ocurrir otra suposición inversa. Dice el juez: todos los testigos de este pueblo son mentirosos; este testigo es de este pueblo; en consecuencia, es mentiroso. En este último supuesto los principios lógicos han sido respetados ya que el desenvolvimiento del silogismo ha sido correcto. Pero la sentencia sería injusta si hubiera fallado una de las premisas: si todos los hombres del pueblo no fueran mentirosos, o si el testigo no fuera hombre de ese pueblo.

La Sana Crítica. “La sana crítica es la unión de la lógica y la experiencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento. “17 Para Miranda, este sistema de valoración es aquel que exige que en la sentencia se motive expresamente el razonamiento realizado por el juzgador para obtener su convencimiento. El juzgador deberá ajustarse en todo momento a las reglas de la lógica, a las máximas de la experiencia y a los conocimientos científicos, de ahí que necesariamente tenga la obligación de exteriorizar el razonamiento probatorio empleado, plasmándolo en el texto de la sentencia el razonamiento probatorio empleado, plasmándolo en el texto de la sentencia como única forma de controlar su racionalidad y coherencia. La motivación fáctica de la sentencia permite constatar que la libertad de ponderación de la prueba ha sido utilizada de forma correcta, adecuada y que no ha generado en arbitrariedad. Únicamente cuando la convicción sea fruto de un proceso mental razonado podrá plasmarse dicho razonamiento en la sentencia mediante motivación. La Sana Crítica es un sistema lógico de la valoración de la prueba, en el cual el juez valora la prueba sin sujeción a criterios legalmente establecidos, pero, también a diferencia de la libre convicción, sin la interferencia de factores emocionales, debiendo fundamentar su decisión.

las reglas de la sana crítica son "las del correcto entendimiento humano. La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y razonamiento". Es decir, que deben entenderse estas reglas, como aquéllas que nos conducen al descubrimiento de la verdad por los medios que aconseja la recta razón y la lógica, vale decir, el criterio racional puesto en ejercicio, ya que en la estructura esencial del fallo, deben respetarse los principios fundamentales del ordenamiento lógico, las leyes de la coherencia y la derivación; las reglas empíricas de la experiencia, el sentido común y la psicología, todos ellos considerados como instrumentos del intelecto humano que permiten la aproximación a la certeza. Las reglas de la sana crítica no se encuentran definidas en la ley, suponen la existencia de ciertos principios generales que deben

guiar en cada caso la apreciación de la prueba y que excluyen, por ende, la discrecionalidad absoluta del juzgador. En nuestra legislación, el Código de Procedimiento Civil en el Art. 115.- (Reformado por la Disposición Reformatoria segunda, num. 3 de la Ley s/n, R.O. 544-S, 9-III-2009) tipifica esta regla, disponiendo que: “La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. La jueza o el juez tendrán obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas. Lo cual es concordante con lo dispuesto en el Art. 207 del mismo cuerpo legal que señala: “Las juezas y jueces y tribunales apreciarán la fuerza probatoria de las 55 declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica, teniendo en cuenta la razón que éstos hayan dado de sus dichos y las circunstancias que en ellos concurren.” Por su parte el Código de Procedimiento Penal en el Art. 86. (Sustituido por el Art. 21 de la Ley s/n, R.O. 555-S, 24-III-2009) establece: “Toda prueba será apreciada por el juez o tribunal conforme a las reglas de la sana crítica. Ninguna de las normas de este Código, se entenderá en contra de la libertad de criterio que establece el presente artículo. En conclusión, la regla de la sana crítica, faculta al Juez, la apreciación de las pruebas. Otorgándole libertad para examinarla, ponderarla, comparar las pruebas producidas unas con otras, preferir aquellas que a su juicio tienen mayor credibilidad en relación al asunto que se discute en la causa. Operación intelectual que el Juez deberá realizarla con lógica, haciendo uso de su experiencia, dentro de la racionalidad. Debiendo recalcar que la sana crítica no está definida conceptualmente en ningún Código, ni tampoco se podrán encontrar sus reglas en ningún texto legal. (Coure, 2002)

Joel González Castillo ( s.f.) en Chile según su investigación sobre “La Fundamentación De Las Sentencias Y La Sana Crítica” Muchos textos legales nuevos, sin perjuicio de algunos antiguos, están confirmando a los tribunales la facultad de apreciar la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica. Solo a modo de ejemplo, pueden citarse las siguientes materias en que ella se aplica: asuntos de conocimiento de los nuevos tribunales de familia (Ley N° 19.968, art. 32); nuevo proceso penal (Código Procesal Penal, art. 297); medio ambiente (Ley N° 19.300, art.

62); protección de los derechos de los consumidores (Ley N° 19.496, art. 56, hoy art. 50 B, con la reforma de la Ley N° 19.955); copropiedad inmobiliaria (Ley N° 19.537, art. 33); protección de los derechos de propiedad industrial (Ley N° 19.039, arts. 16 y 111, modificados e incorporados, respectivamente, por la Ley N° 19.996); defensa de la libre competencia (Decreto Ley N° 211, art. 22, inciso final); Recurso de Protección (Auto Acordado de la Corte Suprema sobre tramitación de dicho recurso, N° 5); procedimiento ante los juzgados de policía local (Ley N° 18.287, art. 14); juicios laborales (Código del Trabajo, arts. 455 y 459 letra d); regularización de la posesión de la pequeña propiedad raíz (D.L. N° 2.695, art. 22); arrendamiento de predios urbanos (Ley N° 18.101, art. 15, hoy art. 8 N° 7, con la reforma de la Ley N° 19.866); juicios de alimentos (Ley N° 14.908, art. 1° inc. 2°); informes de peritos (Código de Procedimiento Civil, art. 425); etc.

Couture dice (como citó Joel González Castillo s.f.) en Chile, en su investigación "La Fundamentación De Las Sentencias Y La Sana Crítica", destaca la diferencia entre la sana crítica y la libre convicción pues este último es "aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizado por las partes. Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aun contra la prueba de autos". El juez -continúa- no está obligado a apoyarse en hechos probados, sino también en circunstancias que le consten aun por su saber privado; y "no es menester, tampoco, que la construcción lógica sea perfecta y susceptible de ser controlada a posteriori; basta en esos casos con que el magistrado afirme que tiene la convicción moral de que los hechos han ocurrido de tal manera, sin que se vea en la necesidad de desarrollar lógicamente las razones que le conducen a la conclusión establecida"

Como bien dice Alcalá-Zamora y Castillo la sana crítica "debe exteriorizar un juicio razonado que indique por qué motivos se acepta o rechaza, en todo o en parte, una opinión expuesta, más sin que oscile de la sumisión ciega a la desconfianza infundada" ( González , 2006)

## 2.2. BASES TEÓRICAS

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

#### 2.2.1.1. Acción

##### 2.2.1.1.1. Concepto

Coure, 2002 define el Derecho de Acción como “el poder jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión”. La acción es el poder jurídico para hacer valer la pretensión procesal.

La doctrina moderna reemplaza el concepto tradicional de acción por el derecho de “acceso a la justicia”. El acceso a la justicia constitucional es restringido en ciertos casos. V. gr: En algunos países no existe la posibilidad de plantear directamente una acción de inconstitucionalidad; en Italia no existe Habeas Corpus, Habeas Data, Acción de Amparo, y la única forma de plantear una cuestión de inconstitucionalidad es a través del juez. Nosotros nos encontramos en un modelo intermedio: mediante el Amparo, cualquier persona que es agredida puede acceder a la Justicia Constitucional y, mediante la Acción de Inconstitucionalidad, los particulares pueden acceder, pero no de manera amplia sino restringida.

La acción es uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos para poder acercarse al sistema de justicia solicitando tutela jurisdiccional. El concepto de acción ha evolucionado en la medida que ha ido desarrollándose el derecho procesal. (Alfaro , s.f)

La acción es poder de reclamar la intervención de la justicia frente a la vulneración de un derecho en particular. La pretensión es la concreción de esa potestad. La demanda es el instrumento material que plasma el poder abstracto (la acción) y el derecho concreto (la pretensión). La demanda es la presentación escrita de esos dos aspectos ante órgano jurisdiccional.

La jurisdicción y la acción no pueden “caminar” por si solos, sino que tiene que haber otra institución que permita el desenvolvimiento de ambos, nos referimos al proceso. Este es el instrumento que permite concretar, en términos generales, la marcha de la jurisdicción y de la acción. Esta es la importancia del proceso. (Illanes, F, 2010,)

#### 2.2.1.1.2. Características del derecho de acción

a. Es Público. El derecho de acción es público porque tiene un receptor u obligado cuando se le ejerce, por lo que en el derecho a la tutela jurisdiccional el sujeto pasivo del derecho de acción es el estado.

b. Es Subjetivo. Porque se encuentra permanentemente presente en todo sujeto de derecho, por la única razón de serlo y con absoluta irrelevancia de si se encuentra en condiciones de hacerlo efectivo o no.

c. Es abstracto. Porque no requiere de un derecho sustantivo o material, es decir derecho continente y existe como exigencia de demandar en busca de justicia.

D. Es Autónomo. El derecho de acción es autónomo porque tiene requisitos, presupuestos, sobre su naturaleza jurídica y normas que regulan su ejercicio.

#### 2.2.1.1.3. Materialización de la acción

La demanda es la materialización del derecho de acción. Carnelutti afirma que el derecho de acción era el más importante de todos, pues de nada servía tener un listado interminable de derechos si no tenías el derecho que te garantizara la protección de ellos.

#### 2.2.1.1.4. Alcance normativo

Según el Art. 3° del Código Procesal Civil, que establece “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código”. (Codigo Procesal Civil, 2012)

## 2.2.1.2. La jurisdicción

### 2.2.1.2.1. Concepto

La jurisdicción es la función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. (Anónimo, s.f.)

En materia constitucional, el Estado Peruano encarga la función jurisdiccional tanto al órgano jurisdiccional ordinario (poder judicial), como a un órgano especializado (Tribunal Constitucional). Así se encuentra establecido en el C.P.C en su Título Preliminar Art. IV.

### 2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

El Jurista Argentino, Hugo Alsina señala los siguientes elementos de la jurisdicción:

- a. La Notio. Es la potestad que tiene el juez para conocer de un conflicto de intereses que, a petición de parte, se le propone para que lo resuelva. Para ello, el Juez constatará la presencia de los presupuestos procesales (competencia y capacidad procesal), reunirá el material de conocimiento (medios probatorios) que le permitan emitir una solución justa a la controversia.
- b. La Vocatio. Es la potestad de obligar a las partes y especialmente al demandado a comparecer en proceso y en caso de incomparecencia, seguirle en rebeldía o, en su caso, declarar el abandono de instancia.
- c. La Coertio. Es la potestad del juez para hacer uso de la fuerza y emplear medios coercitivos a fin de lograr el normal desenvolvimiento del proceso; que la ejercerá sobre las personas (apremios) y sobre las cosas (embargos, anotaciones).
- d. La Iudicium. Es la facultad de sentenciar. Más que una facultad es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el proceso: sentencias de mérito. Poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada.

e. La Executio. Es la facultad de hacer cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado o fallado ósea, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública, o por el camino del juez que dictó la sentencia o resolución.

#### 2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

Según Bautista (2006), los principios son como directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso, por los principios cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación. (Bautista, P., 2006)

##### 2.2.1.2.3.1. Principio de unidad y exclusividad

Según el art. 139°, inc. 1 de la constitución dice que: No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independientemente, con excepción de la militar y la arbitral. Incongruentemente no obstante la vigencia de este principio, el tribunal constitucional, sin formar parte del poder judicial, ejerce función jurisdiccional en acciones de garantía. no hay proceso judicial por comisión o delegación. (Chaname , 2011)

En el ordenamiento jurídico peruano nadie puede irrogarse en un estado de derecho, la función de resolver conflictos de interés con relevancia jurídica, sea en forma privada o por acto propio. esta actividad le corresponde al estado a través de sus órganos especializados jurisdiccionales; este tiene la exclusividad del encargo, de lo cual va a tener como consecuencia: prohibición de la justicia privada y obligatoriedad de las decisiones judiciales (Echandía, s.f ).

#### 2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional

Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno (Art. 139°, inc. 2, Const.). Ni examinamos la Constitución Política del Estado y las leyes relacionadas con la función que ejerce el Poder Judicial encontramos que este poder no tiene, ni podía tener, dentro de la concepción que tuvieron los constituyentes de 1993, independencia política, económica y administrativa (comprendiendo dentro de esta última el nombramiento de Magistrados, la vigilancia de la conducta de éstos en el ejercicio de sus funciones, etc.). (Chaname, 2011)

#### 2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Conforme a la Constitución Peruana toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva con sujeción de un debido proceso. En efecto, protección que el estado presenta a los justificables cuando su derecho haya sido violado no es arbitraria ni menos caótica. La tutela exige un reclamo previo del interesado, el emplazamiento eficaz al demandado para oírlo y para darle oportunidad de defenderse; requiere de un debate judicial con sujeción a una serie de reglas; reclama una decisión judicial imparcial y sustentada en los hechos acreditados en el proceso y en la ley vigente. en suma, requiere la concreta observancia de las normas jurídicas, de los principios y de las garantías que regula el proceso como instrumento jurídico eficaz para resolver los conflictos de o dilucidar las incertidumbres de derecho. el debido proceso importa precisamente la correcta observancia de estos elementos reguladores del proceso, valga la redundancia (art. 139° inc. 3 Constitución Política Del Perú) (Chaname, 2011)

#### 2.2.1.2.3.4. Principio de publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley

Le atribuye un carácter excepcional a la privacidad en los procesos, dependiendo esta de la naturaleza de la materia en controversia, como serían los litigios que tienen que ver con la intimidad, dignidad o con la moral de las personas. lo que se preconiza es que los actos procesales, por ser derivados de una función pública, se produzcan el formar transparente, desterrándose que los mismo se desarrollen y generen en forma secreta. Los procesos civiles donde normalmente se discuten derechos privados, no dejan de estar orientados por el principio de publicidad (art. 139, inc. 4, constitución política del Perú). (Chaname , 2011)

Este principio se puede interpretar que no debe haber justicia secreta, ni procedimientos ocultos, ni fallos sin antecedentes, ello no quiere decir que todo el proceso debe ser necesariamente público y que cualquier persona debe conocer en cualquier momento los expedientes. Esto perjudicaría gravemente la buena marcha de los procesos, específicamente en los procesos penales.

La publicidad se reduce a la discusión de las pruebas, a la motivación del fallo y a su publicación y a la intervención de las partes a sus apoderados y a la notificación de las providencias. Así también va a permitir el control de la imparcialidad, probidad y profesionalidad de los jueces mediante publicidad de los juicios.

#### 2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales

La carta magna del Perú en su Art. 139° - inc. 5, señala que éste principio constituye una garantía de la administración de justicia la fundamentación de las resoluciones judiciales, pues, de lo contrario, los justiciables fácilmente serían víctimas de la arbitrariedad de los jueces. Esta garantía procesal tiene relación con la regla contenida en el Código Civil cuando señala que los jueces tienen la obligación de aplicar la norma jurídica pertinente, aunque no haya sido invocado en la demanda (Art. VII, T. P., CC), así como con la previsión del Código Procesal Civil que establece que el juez está en la capacidad de aplicar la norma , aunque no se halla invocado. (Art. VII, T. P., CPC).

Este principio implica el deber del Juez de fundamentar sus decisiones y que dichos fundamentos sean conocidos por las partes, evitándose la arbitrariedad en los procesos judiciales. Sin embargo, existe una excepción.

La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

#### 2.2.1.2.3.6. Principio de la pluralidad de la instancia

En nuestro ordenamiento jurídico, teniendo a que las causas, especialmente las civiles, se resuelvan en un máximo de dos instancias, se señala que lo resuelto en segunda instancia constituye cosa juzgada y su impugnación solo procede en los casos previstos en la ley (Art. 11° ley orgánica del poder judicial) no existe ni debe existir mecanismo procesal que permita que las causas civiles se resuelvan solo en una instancia (Art. 139°, inc. 6, Const.) (Chaname Orbe, 2011)

La pluralidad de instancias garantiza a toda persona sometida a un proceso judicial la posibilidad real de que un jurisdiccional superior revise las decisiones adoptadas por los órganos jurisdiccionales de las instancias inferiores, obteniendo así un nuevo pronunciamiento sobre el tema controvertido.

#### 2.2.1.2.3.7. Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley

Pues en tal caso, deben de aplicar los principios generales del derecho consuetudinario (art. 139°, inc. 8, Const.) esta garantía de la administración de la justicia está prevista casi textualmente en el código civil (Art. VIII.T.P., CC), es que la ley puede tener vacíos, en tanto que el derecho no los tiene. El juez, para toda decisión de naturaleza jurisdiccional tiene que encontrar los fundamentos jurídicos en el derecho y no solo en la ley.

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

Otra cosa es que el emplazado con una demanda judicial no se defienda. lo que la ley requiere es que el emplazado no este impedido, en modo alguno, de ejercer su derecho de defensa, que tenga la oportunidad de defenderse. el derecho de las partes de impugnar las resoluciones es una manera de ejercer el derecho de defensa. (Art. 139°, inc.14, Const.)

Ese derecho es fundamental en todo ordenamiento jurídico, a través de el se protege una parte del debido proceso. según este principio, las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas mediante prueba evidente, de esta manera quedara garantizado el derecho de defensa.

2.2.1.3. La competencia

2.2.1.3.1. Concepto

La competencia es la medida de la jurisdicción asignada a un órgano del Poder judicial, a efecto de la determinación genérica de los procesos en que es llamado a conocer por razón de materia, de cantidad y de lugar.

La competencia solo puede ser establecida por la ley (CPC, Art. 6) está determinada por la situación de hecho existente al momento de la interposición de la demanda o solicitud, no pudiendo ser modificada por los cambios de hecho o de derecho que recurran posteriormente, salvo disposiciones de la ley en contrario (CPC Art. 8 y 438). (Anonimo, 2007)

#### 2.2.1.3.2. Alcance normativo de la competencia

La competencia es regulada de diversas maneras, recurriendo a variados criterios en las distintas legislaciones de acuerdo a la organización judicial correspondiente. En otras palabras, hay jueces competentes en determinados asuntos y no son competentes en otros. Como lo señalamos precedentemente, la competencia es el elemento para distribuir los asuntos justiciables entre los distintos jueces, para lo cual se recurre a una serie de criterios.

Según Carrión Lugo señala que, la competencia es regulada de diversa manera, recurriendo a variados criterios en distintas legislaciones de acuerdo a la organización judicial correspondiente.

Las normas que regulan la competencia se encuentran en normas de carácter procesal y en las que conforman la Ley Orgánica del Poder Judicial. El principio rector: Principio de Legalidad, sobre la competencia se encuentra en el Art. 6° del Código Procesal Civil, en el cual está previsto lo siguiente. “La competencia sólo puede ser establecida por la ley”.

#### 2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia laboral

La competencia permite la distribución de los asuntos justiciables entre los distintos jueces, la que se realiza de acuerdo con los siguientes criterios:

Con Los Siguietes Criterios:

##### a. Competencia Por Razón De La Materia.

Se determina teniendo en cuenta la naturaleza de la pretensión y las normas que la regulan (CPC, art. 9) es decir que se debe analizar la naturaleza del derecho sustantivo que forma parte de la pretensión de manera que, ya que puede de tratarse de un derecho personal, real, de familia, sucesorio, etc. Dentro de la esfera de los derechos civiles; o puede tratarse de un derecho societario, cambiario, etc. Dentro de la esfera de los demás derechos subjetivo, entre otros, estos quedarían fuera de la competencia civil para ser debatidos en los juzgados especializados en lo laboral o en las instancias administrativas, respectivamente (Anonimo, 2007)

b. Competencia Por Razón De La Cuantía.

Se determina teniendo en cuenta el monto económico de la pretensión, para lo cual esta debe ser valorizada, aplicando las reglas establecidas por la ley.

c. competencia funcional o razón de grado.

Tiene que ver con la jerarquía de los órganos jurisdiccionales. según la ley orgánica del poder judicial, los órganos jurisdiccionales, de acuerdo a su jerarquía, son:

Sala civil de la corte suprema,

Salas civiles de las cortes superiores,

Juzgado especializado en lo civil,

Juzgado de paz letrado,

Juzgados de paz.

d. Competencia Por Razón Del Territorio.

Este territorio tiene que ver con el lugar (ciudad o poblado) en lo cual debe interponerse la demanda. En este punto el código adjetivo distingue los supuestos en el que el demandado sea una persona natural o jurídica. Así mismo tenemos i) desde el punto de vista subjetivo, tiene en consideración al litigante (demandante o demandado) respecto de su domicilio; ii) desde el punto de vista objetivo tiene en cuenta el órgano jurisdiccional. (artículo 49° del código procesal civil). (Gaceta Juridica, 2007)

2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio

En el caso en estudio

La competencia en este proceso de estudio se encuentra contenido en el expediente N° 0092-2012-0-2601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes - Tumbes; 2019, que trata de Indemnización Por Despido Arbitrario Y Beneficios Sociales, la competencia corresponde a un Juzgado Mixto De Tumbes.

#### 2.2.1.4. La pretensión

##### 2.2.1.4.1. Concepto

Para Ticona (1994) la pretensión, no es el derecho sustantivo que se invoca en la demanda; es una declaración de voluntad, una exigencia, es un acto y no un poder. Suscribimos la doctrina carneluttiana en el sentido de que la pretensión, como acto, como exigencia, como declaración de voluntad, no solamente no es un derecho, sino que ni siquiera lo supone; la pretensión puede formularse tanto por quien sea verdadero titular del derecho sustantivo, como por quien simplemente afirma ser titular (aunque final nunca pruebe ser titular). (Ticona, 1994)

Según Couture (2002) dice que: la pretensión es “la autoatribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva as su respecto la tutela jurídica”.

La pretensión es el medio por el cual una persona reclama al estado, por medio del sistema jurisdiccional, representado por el Juez, y que este logre un pronunciamiento, siendo una sentencia a otra persona quien anteriormente haya cometido alguna falta quien realizo la pretensión. Se define entonces como esa manifestación de inconformidad ante el Juez y el adversario.

##### 2.2.1.4.2. Regulación

El Código Procesal Civil Peruano en su art. 424 inc. 5, 6 y 7 contempla los requisitos de la demanda que son , el petitorio, los hechos en que se funde el petitorio ,la fundamentación jurídica del petitorio; con lo que habría adoptado aparentemente la corriente de la pretensión como solicitud fundada típica que acepta una estructura tripartita de la pretensión procesal; pero esta interpretación necesariamente debe ser concatenada con el art. VII del Título Preliminar del mismo cuerpo legal donde se obliga al Juez a aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Todo esto nos lleva a la conclusión de que el ordenamiento procesal peruano admite una interpretación flexible del 424 inc. 7 del código adjetivo y eventualmente se inclinaría por la corriente de la pretensión como solicitud fundada. (Codigo Procesal Civil, 2012)

#### 2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión

En la pretensión pueden distinguirse los siguientes elementos:

##### A) El objeto de la pretensión. -

Viene a constituir la utilidad que se busca alcanzar con la resolución judicial, el pedido o reclamo que se quiere sea reconocido por el juez. Es la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario.

Alexander Rioja Bermudez. (s.f) En Su Artículo La Pretensión Como Elemento De La Demanda Civil menciona a GOZAINI quien señala que “la pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses. Guasp es el principal expositor de esta teoría. Para el autor se entiende por objeto ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin, más o menos inmediato que tiende a obtener; sino la materia sobre la que recae el complejo de elementos que integran, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión” Para el citado autor (que a la vez cita al maestro Jaime Guasp), la pretensión constituye el objeto del proceso y por tanto la decisión judicial tiene que estar referida a ella, dado que es propuesta por las partes en sus actos postulatorios.

##### B) La causa de la pretensión. –

Denominado también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Constituye la afirmación de la conformidad con el derecho sustancial. Se trata del interés jurídicamente protegido. Finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva.

Toda pretensión debe ser concreta y precisa señalando la finalidad que persigue, con el fin de evitar que adolezca de defectos durante su fundamentación.

Para GOZAINI, realizando un análisis estructural, la pretensión refiere a los tres elementos que integran cualquier realidad jurídica:

1. elementos subjetivos, compuesto de un sujeto activo o persona que formula la pretensión; un sujeto pasivo o persona frente a quien se formula la pretensión, y el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión;
2. elemento objetivo; o sea, el sustrato material sobre el que recaen aquellas conductas humanas y que integran el soporte básico situado más allá de cada persona actuante y de cada actuación personal y,
3. elemento modificativo de la realidad, esto es, una actividad stricto sensu constituida por el hecho de que los titulares de la pretensión, al ocuparse del objeto de la misma, determinan con su conducta una modificación de la realidad.

#### 2.2.1.4.4. Diferencia entre pretensión y acción

En la acción los sujetos son el actor (sujeto activo), y el juez quien encarna al Estado (sujeto pasivo); en tanto que la pretensión, el sujeto es el actor o pretensionante (sujeto activo) y el demandado o pretensionado (sujeto pasivo).

En la acción se busca una decisión, bien sea esta favorable o no; en tanto que en la pretensión se busca una decisión favorable, que acoja el petitorio reclamado. (Anonimo, s.f.)

#### 2.2.1.4.5. La pretensión en el proceso judicial en estudio

Las pretensiones en el caso de estudio son:

indemnización por despido arbitrario

beneficios sociales

Por todo lo expuesto, se deduce que la pretensión es una declaración de voluntad hecha por un sujeto ante un órgano jurisdiccional para que este intervenga y ponga fin a un conflicto jurídico.

#### 2.2.1.5. El proceso

##### 2.2.1.5.1. Concepto

- 0 Diccionario Jurídico De Poder Judicial de Perú proviene Del latín Procesius, deriva de Procedere, que significa avanzar, trayectoria, es el conjunto de actos coordinados y sistemáticamente regulados por la ley y procesal estableciendo un orden preclusivo y ligados entre sí./ Instrumento del debido proceso en el ordenamiento jurídico, por el cual las partes y el Estado, poseen mecanismos a través de los Códigos Procesales para actuar según regulaciones, formas, plazos y recursos para ser atendidos oportunamente.

Según Machicado (s.f.) El Proceso es la sucesión de fases jurídicas concatenadas realizadas conforme al orden trazado por la ley, el juez, las partes y los terceros en ejercicio de los poderes, derechos, facultades y cargas que les atribuye la ley procesal o en cumplimiento de los deberes y obligaciones que la misma les impone, cursadas ante órgano jurisdiccional, pretendiendo y pidiendo la actuación de la ley para que: Que dirima la controversia, verificado que sean los hechos alegados o que: Que se imponga una pena o medida de seguridad al procesado averiguado que sea su delito o peligrosidad criminal, pretensión y petición que se plasmará en una sentencia pasada por autoridad de cosa juzgada.

##### 2.2.1.5.2. Regulación

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el principio de legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ, art. 53).

La Constitución Política peruana, en su artículo 138°, dispone que la potestad de administrar justicia emane del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y las leyes.

Romero (1998), manifestando lo que prescribe la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636, la cual regula el proceso materia de investigación, señala en su artículo 1° que la potestad jurisdiccional se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley

Orgánica del Poder Judicial; de acuerdo a esta, los órganos son los siguientes:

En la Corte Suprema: La Sala de Derecho Constitucional y Social.

En las Cortes Superiores: Las Salas Laborales y Mixtas.

Los Juzgados de Trabajo y Juzgados Mixtos.

Los Juzgados de Paz Letrados.

Los Juzgados Especializados de Derecho Público y Juzgados Civiles, en materia de garantías constitucionales, cuando se trata de derechos laborales.

Entiéndase así que la competencia es una medida de jurisdicción, todos los jueces tienen jurisdicción; pero no todos tienen competencia para conocer un determinado asunto. Un juez competente es, al mismo tiempo, juez con jurisdicción.

#### 2.2.1.5.3. Funciones

según Machicado, Jorge es Dirimir el conflicto de intereses sometidos a los órganos de la jurisdicción.

##### 2.2.1.5.3.1. Interés individual e interés social en el proceso

El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

#### 2.2.1.5.3.2. Función pública del proceso

este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia.

#### 2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

Las constituciones del siglo XX consideran, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes indican: “Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley; Art. 10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”. Esto significa que el Estado debe crear un mecanismo, un medio un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno es que, en el orden establecido por éste exista el proceso del que tiene que hacerse uso necesariamente cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción al derecho de las personas.

#### 2.2.1.5.5. El debido proceso formal

##### 2.2.1.5.5.1. Conceptos

El debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos. (Bustamante, (2011)

Según Ticona (1994), es un derecho fundamental, , es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y natural o humano que tiene toda persona que le faculta exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente, pues el Estado no solo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional (cuando se ejercitan los derechos de acción y contradicción) sino a proveerlas bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, por consiguiente constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanente a un sistema judicial imparcial.

##### 2.2.1.5.5.2. Elementos del debido proceso

Siguiendo a Ticona (1994), el debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios uniformes respecto de los elementos, las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito. (Ticona, 1994)

#### 2.2.1.5.5.2.1. Intervención de un juez independiente, responsable y competente

Daniel Delgado Ávila menciona en su investigación “El Derecho Fundamental Al Juez Independiente En La Jurisprudencia De La Corte Interamericana De Derechos Humanos” Que En el periodo comprendido entre 1987 y 2008, la Interamericana examinó las posibles infracciones al primer párrafo del artículo 8o. de la Convención Americana, estudiando conjuntamente los derechos al juez o tribunal independiente e imparcial. En la sentencia dictada dentro del caso Apitz Barbera y otros contra Venezuela, afirmó que, si bien la independencia y la imparcialidad eran conceptos relacionados, cada una tenía un “contenido jurídico propio”.

Tal “contenido jurídico propio”, no fue externado en ese momento. Hubo que esperar casi un año, para que en el caso Reverón Trujillo en contra de Venezuela, la Interamericana esclareciera la estructura normativa de la prescripción contenida en el citado párrafo primero del artículo 8o. de la Convención Americana.

En ese pronunciamiento precisó que el titular del derecho al juez independiente es el justiciable, es decir, la persona situada precisamente frente a aquel juez que resolverá el litigio. Como correlato, existen dos deberes a cargo de sujetos normativos distintos: el juez y el Estado. El primero de ellos se encuentra obligado a juzgar “únicamente conforme a —y movido por— el derecho” (Daniel Delgado Ávila s.f )

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2, que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional (Chaname , 2011)

#### 2.2.1.5.5.2.2. Emplazamiento válido

Al respecto, tanto Ticona (1999), como en la Constitución Política Comentada de la Gaceta Jurídica (2005), el sistema legal, especialmente, la norma procesal que está comprendida en este sistema debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa.

En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso. ( Gaceta Jurídica., 2005)

#### 2.2.1.5.5.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

Fernando Carbajal, (s.f) menciona en su investigación “La paradoja 8.1. El “derecho a ser oído” en los procesos civiles reformados” que El apartado 8.1 del Pacto Interamericano de Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica consagra el “derecho a ser oído”. Esta garantía convencional se halla en la génesis del proceso de reforma procesal civil y constituye la base doctrinaria del juicio por audiencia.

La audiencia es el único modo material de asegurar que las partes sean oídas por el juez, por lo cual el cumplimiento de la manda convencional exige el establecimiento de procesos por audiencias orales. ( Fernando Carbajal s.f)

#### 2.2.1.5.5.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

Alexander Rioja Bermudez , (s.f) menciona en su artículo “El derecho probatorio en el sistema procesal peruano” que uno de los temas más trascendentales del proceso, qué duda cabe, es el derecho probatorio, la ciencia que estudia la prueba en sus diversos aspectos y que no se limita al conocimiento de la prueba de carácter judicial, sino que abarca también a la extraprocesal. Desde otro punto de vista es concebido también como la actividad procesal destinada a convencer al magistrado respecto de las afirmaciones expresadas por las partes en los autos postulatorios en relación con los hechos que sustentan sus respectivas pretensiones.

Por lo general siempre encontramos definiciones que tienden a señalar que su

finalidad es la demostración o comprobación de los hechos afirmados por las partes en los actos postulatorios del proceso, buscando producir convencimiento en el juez sobre los hechos, de manera que pueda así sustentar su decisión final. Se advierte dos aspectos muy importantes relativos a quienes intervienen en el proceso: de un lado, las partes que tienen la facultad y el deber de poner en consideración del juez todo aquel material que sustenten sus hechos alegados en los actos postulatorios del proceso; y de otro lado, al juez, quien se encuentra en la obligación de sustentar su decisión en esos medios de prueba que han propuesto las partes en el proceso y han sido actuados por este, además de aquellos medios de prueba que de oficio haya incorporado al iter procesal.

#### 2.2.1.5.5.2.5. Derecho a la defensa y asistencia de letrado

Paul Antonio Ruiz Cervera, ( s.f) menciona en su artículo en Perú “El Derecho A La Defensa Y Su Afectación En El Ejercicio De La Defensa Pública” que Con lo que respecta al marco normativo del derecho a la defensa en el Perú, el art. 139º inciso 14 de la Constitución Política ha señalado que una persona no puede ser privada del derecho a la defensa en ningún estado del proceso, lo cual implica que desde el inicio de todo proceso el imputado tiene derecho a ejercer libremente su defensa bajo la dirección de un abogado de su elección o, si no pudiera acceder a uno, por el defensor público que el Estado le proporcione; lo cual tiene relación directa con el principio de contradicción.

Por otro lado, en cuanto al contenido esencial del derecho a la defensa, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (la Corte) ha establecido que este derecho es un reflejo intrínseco del derecho al debido proceso, en la medida que este último derecho se ha de entender como “el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado, adoptado por cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que pueda afectarlos” (Paul Antonio Ruiz Cervera, s.f )

2.2.1.5.5.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

La sentencia, entonces, exige

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

2.2.1.5.5.2.7. Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso

Ticona (1999) señala que, la pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. La casación no produce tercera instancia.

## 2.2.1.6. El proceso laboral

### 2.2.1.6.1. Concepto

Según Monroy Gálvez, J El proceso es definiendo en doctrina como el conjunto dialectico de actos ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizadas durante el ejercicio de la fundamentación jurisdiccional del estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios. en esa línea, el proceso judicial es el instrumento que el estado brinda para la solución de los conflictos que se presentan en nuestra sociedad y que son regulados por el derecho. (Anonimo, Octubre 2010)

### 2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

Los principios del trabajo son lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad de materia laboral.

#### 2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador

Por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores (artículo 3.g, CPT, Bolivia). De esta manera, estando a la desigualdad entre las partes procesales, trabajador y empleador, se debe estar a lo que garantice la protección del trabajador. (Anonimo, 2018)

#### 2.2.1.6.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. Este principio nos es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual

existente es no puede ser otro que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad. (Silva s.f)

Para Romero el tema de la veracidad es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna. (Silva, s.f )

#### 2.2.1.6.2.3. Principio de celeridad procesal

El principio de celeridad procesal consiste, primordialmente, en que el proceso debe ser lo más rápido posible, debiendo respetar los plazos establecidos en la ley (Melini López, Erick Rolando). Por ejemplo, concluidos los alegatos, el juez puede, en forma inmediata, hacer conocer a las partes el fallo de su sentencia (artículo 47, Ley 29497, Perú) (Anónimo, 2018)

##### A) Economía procesal

Según JORGE VILLASANTE ARANIVAR, 2009 como principio del procedimiento, está referido en cuanto la esfera temporal a la prudencia con que los jueces deben llevar a cabo los actos procesales, tratando de encontrar el justo medio entre la celeridad y el respecto a las formalidades que resulten imprescindibles, a fin de poder solucionar adecuadamente la controversia que es de su conocimiento (Cas. N° 1266-2001 Lima. Data 40 000. G.J.)

Importa que los fines del proceso se desarrollen evitando un despliegue innecesario de actividades procesales que pueden cumplirse eficazmente con otra situación procesal, de ahí que el anotado principio este edificado bajo tres aspectos, de economía de tiempo, de esfuerzo y de gastos (Cas. N° 1289-99 Lima. Data 40 000.G.J)

## B) Concentración

Sobre este principio no se ha emitido en materia laboral sentencias relevantes que justifiquen su análisis. Según Morales Godo, este principio tiende a que el proceso se desarrolle en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de actos procesales, combate la dispersión de los tramites que distrae la atención del juzgador. Es un principio concomitante con el sistema ora 1 y en el caso peruano cobra singular importancia en el diseño de las audiencias, en las que el debate se concentra. Tiene su mejor expresión en el proceso sumarísimo, en el que en un solo acto se lleva a cabo el saneamiento, la conciliación, la fijación de los puntos controvertidos, la admisión de los medios probatorios, la actuación de los medios probatorios y la sentencia. Sobre este principio no se ha admitido sentencias relevantes los principios procesales y el código procesal civil peruano (Villasante, 2009)

## C) Conciliación

La conciliación es un medio alternativo de solución de conflictos que tiene la finalidad de lograr consensualmente el acuerdo entre las partes gracias a la participación activa de un tercero. Este tercero conciliador, en su afán de realizar una óptima gestión, se mantiene en tres niveles: facilitación impulso y proposición (Exp. N°1630 - 2000 – H O M Data 40 000. G.J) (Villasante , 2009)

## D) Impulso de procesal

El proceso laboral sólo puede iniciarse a pedido hoy estancia de parte, sea que se ejercita una pretensión individual o una de naturaleza colectiva; pero una vez cumplida la etapa postulatoria, el juez como director del proceso está en el deber de impulsar su trámite hasta su conclusión, sin mayores dilaciones ni interrupciones. Y es que al ser una institución de derecho público el proceso laboral debe seguir adelante sin necesidad del impulso de las partes; el juez debe pasar de una fase a otra fase otra sin que tenga que esperarse un acto de parte a tal efecto, así absuelto el traslado de la demanda debe convocarse a las partes a la audiencia sin que sea necesaria solicitud alguna. (Villasante, 2009)

### 2.2.1.6.3. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497

Según Pedro Miguel dice que menciona que Puente Bardales Los principios del derecho son la garantía de la estabilidad y funcionabilidad del sistema jurídico; afirman su perdurabilidad. Constituyen la reserva segura e inagotable de respuesta que permite salvar las dudas, vacíos o indefiniciones que fluyen a veces, en la aplicación de la ley en su carrera por alcanzar el ritmo de la realidad. Los principios están fortalecidos en los valores más humanos que el espíritu y el desarrollo del pensamiento han producido -la justicia, la equidad, la razonabilidad, la solidaridad. Los principios informan, interpretan, prescriben.

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, La congresista arequipeña, Dra. DORA NUÑEZ, citando a Américo Pla Rodríguez, decía el 2004, ante el Congreso que:

"Los Principios del Derecho Laboral en la nueva ley del Derecho del Trabajo se constituyen como juicios de valor de dicha estructura normativa, donde resaltan también los valores básicos y se constituyen como las condiciones ético-jurídicas de la comunidad laboral... (son) las líneas directrices que inspiran directa o indirectamente soluciones a problemas de vacíos o imperfecciones de las normas laborales. Asimismo, para promover y encausar nuevas normas o para orientar e interpretar las existentes y resolver los casos no previstos." (Puente , Miguel, s.f.)

#### 2.2.1.6.4. Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil

En los “Principios Procesales regulados por Del Proceso Civil” los encontramos como siguen :

##### 2.2.1.6.4.1. Principio De Dirección O De Autoridad Del Juez.

Señala Monroy Gálvez: “El Principio de Dirección del proceso es la expresión del sistema procesal publicístico, aquél aparecido junto con el auge de los estudios científicos del proceso, caracterizado por privilegiar el análisis de éste desde la perspectiva de su función pública, es decir, como medio a través del cual el Estado hace efectivo el derecho objetivo vigente, concretando de paso la paz social en justicia”.

En la doctrina procesal se destaca lo expuesto por el maestro Mauro Cappelletti:

- a. La postergación del dogma sostenido en el principio dispositivo se debe a la priorización de la dirección material del proceso (en oposición al criterio de dirección formal) con la cual el magistrado; una vez instaurado un proceso civil, el modo, el ritmo y el impulso del proceso mismo son separados de la disponibilidad, inmediata o mediata de las partes, y por consiguiente también de las maniobras dilatorias y retardatorias de alguna de las partes.
- b. Ambos temperamentos, como vemos, enfrentan el concepto de “pertenencia” del proceso; publicistas, desprivatizando el objeto del proceso.
- c. El mecanismo inicialmente expuesto acentúa un criterio liberal e individualístico, “en el cual todo se deja a iniciativa de las partes privadas, ya sea la determinación del objeto del proceso y del juicio, ya sea el impulso mismo procesal y probatorio”. En cambio, agrega Cappelletti, “el segundo es el sistema de inspiración más publicística, en el cual el Juez tiene poderes de intervenir, sin embargo, sobre el objeto deducido en juicio que queda sometido a la voluntad exclusiva y monopolística de las partes” ( Barrezueta y Obando , s.f)

“Los jueces están facultados para: (...) 2. Ordenar los actos procesales necesarios al esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes”.

En el segundo párrafo del artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil ha optado por conceder al Juez la posibilidad de cubrir los vacíos o defectos en la norma procesal, es decir, las lagunas, en base a ciertos recursos metodológicos y a un orden establecido de éstos, consistente en recurrir inicialmente a los principios generales del derecho procesal y, luego, a la doctrina y a la jurisprudencia, respectivamente. Constituye la norma más importante de todo el cuerpo legislativo. Dicho numeral debe concordarse con el artículo 50° inciso 4 del mismo cuerpo legal, cuando establece como deber del juez en el proceso: “Decidir el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica, incluso en los casos de vacío o defecto de la ley, situación en la cual aplicarán los principios generales del derecho, la doctrina y la jurisprudencia”. ( Barrezueta y Obando , s.f)

#### 2.2.1.6.4.2. Principios De Inmediación Y De Concentración, La Técnica De La oralidad

Jorge Machicado menciona en su artículo El principio de oralidad a Couture, E., quien define que “El proceso civil tiene como fundamento al principio de oralidad que consiste en que los actos procesales son realizados a viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”

#### 2.2.1.6.4.3. Principios De Moralidad, De Economía Y De Celeridad

Observa el maestro Juan Monroy Gálvez:

“(…) La lucha contra la duración exagerada de los procesos no consiste en concebir que ‘todo vale’ para obtener el objetivo. Su éxito, entre otras se entenderá conseguido en la medida en que las partes no soporten una afectación a la gama de derechos que configuran el llamado debido proceso. Si algún conflicto de intereses, por ejemplo, tiene una complejidad natural, imponer su trámite dentro de una vía procedimental sumarísima, implicará una afectación del legislador a la tutela procesal efectiva. La idea es, entonces, llegar al fin lo antes posible, pero llegar bien, sin violaciones a derechos esenciales en el camino. Así debe entenderse el Principio de celeridad procesal”. ( Barrezueta y Obando, s.f)

#### 2.2.1.6.4.4. Principio De Socialización Del Proceso

Se consagrado en el artículo VI del Título Preliminar del C.P.C prescribe que “el Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecté el desarrollo o resultado del proceso”. Alienta un medio esencial para que el juez pueda llenar la brecha entre la ley y la realidad. Su contenido comprende la efectiva igualdad de las partes. El juez debe impedir que la desigualdad en que las partes concurren al proceso sea un factor determinante para que los actos procesales o la decisión final tengan una orientación que repugne al valor “justicia”. (Barrezueta y Obando , s.f)

#### 2.2.1.6.4.5. Principios De Vinculación Y Formalidad O Elasticidad, La Norma procesal

El principio de elasticidad está referido al cumplimiento de las formalidades previstas en el ordenamiento procesal, a las que no le corresponde la rigidez a ultranza para el desarrollo del proceso, sino que se concibe una flexibilidad acorde a los fines del proceso. Una norma de aplicación del principio de elasticidad la encontramos en el artículo 246° segundo párrafo del Código Procesal Civil que dispone “No es necesario el reconocimiento, si no hay tacha”. (Arturo Barrezueta y Víctor Roberto Obando Blanco, s.f)

#### 2.2.1.6.4.6. Principio Iura Novit Curia

Con arreglo al principio iura novit curia, es el juez como titular de la potestad jurisdiccional, quien tiene el poder-deber de proporcionar el derecho que corresponda al proceso, con prescindencia de la respectiva invocación de las partes, conforme a la pretensión procesal planteada, objeto del proceso. Se funda en la presunción lógica sobre el conocimiento del derecho por parte del juez, y en consecuencia no se encuentra vinculado por las calificaciones jurídicas de las partes, existiendo el límite de respetar el principio de congruencia, no solamente permite suplir o subsanar la omisión en la calificación jurídica sino corregir el derecho mal invocado por las partes. (Arturo Barrezueta y Víctor Roberto Obando Blanco, s.f)

#### 2.2.1.6.4.7. Principios De Iniciativa Procesal Y De Conducta Procesal

La iniciativa de parte suele denominarse también en doctrina “principio de la demanda privada” para significar la necesidad que sea una persona distinta al Juez quien solicite tutela jurídica. La norma del artículo IV del Título Preliminar del CPC exige que quien ejercita su derecho de acción afirme que tiene interés y legitimidad para obrar, categorías procesales que conforman lo que en doctrina se conoce con el nombre de presupuestos para expedir un pronunciamiento válido sobre el fondo. La legitimidad activa denominada “legitimatío adcausam” , prevista en el artículo IV del Título Preliminar del CPC, se refiere a la licitud jurídica de accionar, que corresponde a quien afirma ser titular de derechos, lo que constituye un concepto procesal, que no debe confundirse con la titularidad misma del derecho material (ver Resolución Casatoria 3218-98-Lima de fecha dieciséis de junio de mil novecientos noventa y nueve expedida por la Sala Civil Transitoria de fecha dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día dieciocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve, páginas 3763-3764)

La legitimidad para obrar está referida a los sujetos a quienes, ya sea en la posición de demandante o demandados, la ley les autoriza a formular una pretensión procesal determinada o a contradecirla, o ser llamados al proceso para hacer posible una declaración de certeza eficaz o a intervenir en el proceso por asistirles un interés en el resultado. ( Barrezueta y Obando , s.f)

#### 2.2.1.6.5. Fines del proceso laboral

Los fines del Derecho del Trabajo son los objetivos del ordenamiento laboral. Obviamente, determinar cuáles son dichos fines requiere una tarea de interpretación importante, en la que habrá que tener en cuenta la viabilidad, la eficacia y la efectividad de las soluciones adoptadas. (Anonimo, 2013)

#### 2.2.1.7. El proceso abreviado laboral

##### 2.2.1.7.1. Concepto

El Nuevo Modelo Procesal Tiene Como Finalidad Esencial Reducir La Duración De Los Procesos Laborales, Que Actualmente Demoran Entre 4 Y 8 Años, A Un Promedio De Seis Meses.

Y es que una de las grandes innovaciones procesales que tiene esta norma es el cambio de un sistema procesal laboral escrito a un sistema procesal laboral oral. Según el artículo I del Título Preliminar se instituye el principio de oralidad como inspirador del proceso laboral, mientras que el artículo 12 establece la oralidad en los procesos por audiencia.

Asimismo, esta nueva Ley Procesal del Trabajo (LPT) instauro cinco tipos de procesos laborales: el proceso ordinario laboral, el abreviado laboral, el impugnatorio de laudos arbitrales económicos, el cautelar y el de ejecución.

De igual forma, destaca el hecho de que establece un proceso especial – el proceso abreviado laboral – para las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. Más cuando la defensa y respeto de la libertad sindical exigen aplicar reglas simples y de celeridad acentuada. La nueva Ley Procesal Laboral permitirá tutelar este derecho humano fundamental en forma rápida y efectiva. (Sánchez, 2010)

“Una vez admitida la demanda en la vía abreviada, y verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda”.

#### 2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso

##### 2.2.1.7.2.1. Concepto

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden. ( Hilario, Bringas , 2012)

##### 2.2.1.7.2.2. Regulación

Según La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) regula en su Título II los Procesos Laborales, y en el Capítulo II lo referido al Proceso Abreviado Laboral, en donde menciona en su artículo 49° la audiencia única:

##### “Artículo 49.- Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella, se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.” (NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY N° 29497 , s.f.)

#### 2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

Se realizó una audiencia única en la ciudad de Tumbes, el diez de mayo del 2013 en la sala de audiencia del juzgado mixto de Tumbes, en la demanda interpuesta por “J.G. C.” contra “E. D. E. Y S. G. G. SRL” sobre pago de INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO BENEFICIOS SOCIALES.

En la etapa de conciliación, las partes fueron invocadas a arribar a un acuerdo, pero no llegaron a ninguno. Se determinaron las pretensiones materia de juicio: INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO BENEFICIOS SOCIALES. En la confrontación de posiciones, los abogados expusieron sus pretensiones. Se admitieron las pruebas documentales de “E. D. E. Y S. G. G. SRL” señala que es totalmente falso que el mencionado trabajador hubiese laborado, desde la fecha consignada: 01 de Mayo del 2,007 hasta el 31 de Agosto del 2,012, porque conforme se acredita fehacientemente que la Empresa recién ha nacido o se ha formalizado inscribiéndose en los Registro Públicos de Tumbes, con fecha 28 de Enero del 2,009, de conformidad a la Partida N° 11015138 expedida por la SUNARP, es decir computando el record del Ex trabajador para mi Empresa ha trabajado de manera real y efectiva desde el 28 de Enero del 2,009, hasta el 31 de Agosto del 2,012, obteniendo un record laboral de 3 Años 07 meses y 10 días, siendo totalmente falso lo argumentado y sostenido que posee un record laboral de 5 años 04 meses; expresando la verdad cuando se refiere que se ha desempeñado como “Vigilante Nocturno” y percibiendo la remuneración mensual de MIL OCHENTA Y SIETE con 50/100 (/ . 1, 087.50) Nuevos Soles. Asimismo, debo aclarar categóricamente que desde el 01 de Mayo del 2,007 hasta el 27 de Enero del 2,009, el hoy Ex trabajador, la trabajado para su Señora madre conforme obra en las instrumentales que ha ofrecido como medio de prueba, siendo estas las Boletas de Pago, habiendo fallecido dicha propietaria.

Se toman las declaraciones de las partes en el proceso, dando los alegatos finales los abogados. Acto seguido, el juez dio por cerrado el debate y de conformidad con el artículo 47° de la Ley 29497, difirió el fallo de su sentencia para una próxima fecha. (Expediente N° N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019)

#### 2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

##### 2.2.1.8.1. Concepto

Según Oviedo (2008): “Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permiten al juzgador establecer cuáles serán los medios probatorios necesarios para resolver el conflicto de intereses, rechazando aquellos que no cumplen los requisitos (Cf. Art. 190 C.P.C.); lo que además permite determinar que exista congruencia entre lo controvertido en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, de tal suerte que fijar los puntos controvertidos debe considerarse como un aspecto de trascendental importancia en el desarrollo de un proceso, al ser el puente entre la pretensión de las partes y la decisión judicial (sentencia) que las estima o no puente por el que además transita la congruencia (Art. 50.6 del C.P.C.)”. (CODIGO PROCESAL CIVIL, 2012) (Oviedo, L. , 2008)

##### 2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados en el proceso judicial en estudio son:

- a) La existencia de una relación laboral entre la demandante y el demandado.
- b) El horario de trabajo del demandante.
- c) el tiempo de trabajo laborado hacia la demandante (Expediente N°: 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01).

## 2.2.1.9. Los sujetos del proceso

### 2.2.1.9.1. El juez

Un Juez es aquel abogado que tiene la máxima autoridad en un tribunal de justicia. Es aquel que luego de un análisis exhaustivo de las ideas y las defensas de cada parte (la demandada y la demandante) tiene la capacidad de juzgar libremente y dar penas o libertades según sea el caso. Un juez es aquel que administra la justicia de manera que quede equiparada en los principios morales en los que se basa, el juez debe tener la experiencia suficiente para poder desarrollar una capacidad de juzgar justamente.

### 2.2.1.9.2. La parte procesal

Ticona (2009), distingue la parte en sentido material o sustancial de la parte en sentido formal o procesal. Son parte en sentido materia o sustancial los sujetos que ejercitan el derecho de acción y contradicción en el proceso; es decir, el demandante y el demandado.

Las partes procesales, son las personas que intervienen en un proceso judicial, para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la acción se la llama “actor” (el que “actúa”), “parte actora”, o bien “demandante”. A la persona que se resiste a una acción se la llama “parte demandada”, o, simplemente “demandado”.

#### 2.2.1.9.2.1. Demandante

El demandante es la persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho; mientras que el demandado, es la persona contra quien se presenta la demanda, igualmente natural o jurídica (Poder Judicial, 2013).

#### 2.2.1.9.2.2. Demandado

(Procedimiento Civil)

Persona contra la cual incoa el demandante (V. esta palabra) un proceso.

Derecho Procesal

Sujeto frente al cual el demandante (V.) solicita a un órgano judicial una concreta tutela, constituyéndole en parte (V.) de proceso para la posible defensa de sus derechos e intereses. (Enciclopedia jurídica, s.f.)

#### 2.2.1.9.3. La defensa legal (abogado)

La Real Academia Española de la Lengua (1993) define abogado en sentido genérico como “aquél que defiende causa o pleito suyo o ajeno, demandando o respondiendo, por escrito o de palabra”.

En el aspecto doctrinario, Palacio (1991) lo define de la siguiente manera: “Persona que, contando con el respectivo título profesional y habiendo cumplido los requisitos legales que la habilitan para hacerlo valer ante los tribunales, asiste jurídicamente a las partes durante el transcurso del proceso. De lo dicho se infiere que el abogado, a diferencia del procurador, desempeña su función junto a la parte, prestándole el auxilio técnico-jurídico que requiere el adecuado planteamiento de las cuestiones comprendidas en el proceso”.

#### 2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda

##### 2.2.1.10.1. La demanda

Según el Art. 42° del Código Procesal Constitucional, la demanda escrita contendrá, cuando menos, los siguientes datos y anexos:

1. La designación del juez ante quien se interpone;
2. El nombre, identidad y domicilio procesal del demandante;
3. El nombre y domicilio del demandado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7° del C. P. Const.;
4. La relación numerada de los hechos que hayan producido, o estén en vías de producir la agresión del derecho constitucional;
5. Los derechos que se consideran violados o amenazados;
6. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;
7. La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del abogado.

En ningún caso la demanda podrá ser rechazada por el personal administrativo del juzgado o sala correspondiente.

##### 2.2.1.10.2. La contestación de la demanda

Manuel Osorio (2001) nos dice que: “es el acto por el cual el demandado responde a las alegaciones de hecho y de derecho efectuadas por el actor en su demanda, debiendo contener requisitos similares a aquella”.

La contestación de la demanda llamada también en la doctrina clásica *litis contestatio*, ocurre, “cuando por la naturaleza contenciosa del proceso exista parte demandada y traslado del libelo [demanda]” siendo uno de los actos principales del proceso. Precisamente, trayendo a colación de ella constituye también- según lo hace ver acertadamente.

El referido autor destaca también la trascendencia que tiene este acto procesal para el proceso, pues refiere: “La importancia de la contestación de la demanda es muy grande para la determinación del contenido u objeto del proceso y, más especialmente, del litigio que en él debe ser resuelto, formado por la pretensión y la oposición”. Después agrega: “El objeto de la contestación es, pues, conocer el concepto y voluntad del demandado respecto a las pretensiones del demandante, principalmente por tres aspectos: 1) la aceptación o negación de los hechos y de las peticiones de la demanda; 2) la presentación de las excepciones de mérito y previas que pueda tener; 3) la petición o presentación de sus pruebas”.

2.2.1.10.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

2.2.1.10.3.1. Demanda

En el expediente N° INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019, teniendo como petitorio Indemnización por Despido Arbitrario y los beneficios sociales, por el monto total de VEINTIOCHO MIL OCHOSCIENTOS UNO con 28/100 (S/. 28, 801.28) Nuevos Soles

En los fundamentos de hecho, la demandante señaló que trabajo en la empresa demandada, desde el 01 de mayo del 2,007 hasta el 31 de agosto del 2,012, fecha en que fue despedida sin motivo alguno.

El demandado alega que es totalmente falso que el mencionado trabajador hubiese laborado para mi Empresa desde la fecha consignada: 01 de Mayo del 2,007 hasta el 31 de Agosto del 2,012, porque conforme se acredita fehacientemente y de manera indubitable nuestra Empresa recién ha nacido o se ha formalizado inscribiéndose en los Registro Públicos de Tumbes, con fecha 28 de Enero del 2,009, de conformidad a la Partida N° 11015138 expedida por la SUNARP, es decir computando el record del Ex trabajador para mi Empresa ha trabajado de manera real y efectiva desde el 28 de Enero del 2,009, hasta el 31 de Agosto del 2,012, obteniendo un record laboral de 3 Años 07 meses y 10 días, siendo totalmente falso lo argumentado y sostenido que

posee un record laboral de 5 años 04 meses; expresando la verdad cuando se refiere que se ha desempeñado como “Vigilante Nocturno” y percibiendo la remuneración mensual de MIL OCHENTA Y SIETE con 50/100 (/ 1, 087.50) Nuevos Soles.

El demandante ofreció como medio de prueba

- Copia de boletas de pagos de haberes y descuentos mayo del 2007 y enero del 2008
- Copia de boletas de pagos de haberes y descuentos agosto y diciembre del 2009.
- Copia de boletas de pagos de haberes y descuentos julio y diciembre del 2010
- Copia de boletas de pagos de haberes y descuentos julio y diciembre del 2011
- Copia de boletas de pagos de haberes y descuentos abril y agosto del 2012
- Copias de denuncias al ministerio de trabajo
- Copia de acta de infracción N<sup>a</sup> 44-2012-DRTPET
- Copia de carta de cese de vínculo laboral

La exhibición de los libros de planillas de haberes y documentos qque deberá practicar la demandada

La demanda fue admitida por el juzgado mixto con fecha 12 de diciembre del 2012 Por el JUZGADO MIXTO DE TUMBES, misma que fue notificada con fecha 13 de diciembre del 2012 , con resolución N° 01, el 12 de enero del de 2012 (Expediente N° 00092-2012-0-2601-JM-LA-01).

#### 2.2.1.10.3.2. Contestación de demanda

Se contesta la demanda en la fecha del 19 de diciembre del 2012, bajo los fundamentos que: a) es totalmente falso que el mencionado trabajador hubiese laborado para mi Empresa y , desde la fecha consignada: 01 de Mayo del 2,007 hasta el 31 de Agosto del 2,012, porque conforme se acredita fehacientemente y de manera indubitable nuestra Empresa recién ha nacido o se ha formalizado inscribiéndose en los Registro Públicos de Tumbes, con fecha 28 de Enero del 2,009, de conformidad a la Partida N° 11015138 expedida por la SUNARP,

b) el record del Ex trabajador para mi Empresa ha trabajado de manera real y efectiva desde el 28 de Enero del 2,009, hasta el 31 de Agosto del 2,012, obteniendo un record laboral de 3 Años 07 meses y 10 días, c) es totalmente falso lo argumentado y sostenido que posee un record laboral de 5 años 04 meses; d) a expresando la verdad cuando se refiere que se ha desempeñado como “Vigilante Nocturno” y percibiendo la remuneración mensual de MIL OCHENTA Y SIETE con 50/100 (/. 1, 087.50) Nuevos Soles, e) es totalmente falso que hubiese sido despedido arbitrariamente como lo ha denunciado ante el Ministerio de Trabajo y como lo desea aparentar en su demanda laboral incoada, no siendo el Acta de Infracción N° 44-2012DRTPET de fecha 28 de Setiembre del 2,012, una prueba que acredite de manera irrefutable que haya habido algún tipo de despido y mucho menos que hubiese sido arbitrario.

Ofreció como medios probatorios de tipo documentales:

1.- Copia Fedateada de 15 Contratos de Trabajo sujetos a modalidad, correspondiente a los años 2,009 hasta el año 2,012, donde se certifica fehacientemente que él ha ingresado a laborar para mi Empresa desde el 28 de Enero del 2,009, hasta el 31 de Agosto del 2,012, donde ha obtenido un record laboral de 3 Años 07 meses y 10 días, demostrando de esta manera que su vigencia del último contrato vencía indefectiblemente el 31 de Agosto del 2,012.

2.- Copia fedateada de 41 Boleta de pago correspondiente a los año 2,009 hasta el año 2,012, donde se acredita fehacientemente que se ha cumplido con abonar al Ex trabajador: x , su remuneración mensual.

3.- Copia fedateada de la Carta de fecha 15 de Agosto del 2,012, donde se acredita fehacientemente que se ha cumplido de acuerdo al Art. 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728

- 4.- Copia fedateada de 07 Cartas dirigidas a la Caja Municipal de Piura, donde consta fehacientemente y de manera indubitable que efectivamente se ha ordenado depositar a favor del Ex trabajador el depósito por el beneficio de la CTS, correspondiente a los años 2,009 al año 2,012.
- 5.- Copia fedateada de 07 Constancia de depósito, donde se acredita de manera indubitable que se ha cumplido con cancelar el beneficio social de la CTS al Ex trabajador.
- 6.- Copia Fedateada de las 03 Hojas de Cálculo de las liquidaciones de los beneficios sociales que se han abonado al E trabajador por los beneficios sociales de las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicio correspondiente al año 2,009.
- 7.- Hojas de cálculo del beneficio social por el trabajo nocturno correspondiente al 35 % de los años 2,009, 2,010, 2,011 y 2,012.
- 8.- Hoja de cálculo del pago por lo días feriados correspondiente al año 2,011 y 2,012
- 9.- Copia fedateada del cheque de fecha 04 de Setiembre del 2,012, del Banco Continental, donde se acredita fehacientemente que se ha consignado al Ex trabajador: x , la suma de NOVECIENTOS VEINTICINCO con 52/100 (S/. 925.52) Nuevos Soles, por la liquidación de sus beneficio sociales.
- 10.- Copia fedateada de 02 liquidaciones de las utilidades del ejercicio 2,010 y 2,011, otorgadas al Ex trabajador: x.
- 11.- Copia fedateada del Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 02 de Octubre del 2,012, documento expedido por el Ministerio de Trabajo, donde se acredita fehacientemente y de manera indubitable que el trabajador tenía pleno conocimiento de que ya no se procedería a renovar su contrato de trabajo por vencer indefectiblemente el contrato con fecha 31 de Agosto del 2,012, no constituyendo dicha acción en un supuesto despido arbitrario.
- 12.- Registro de Personas jurídicas donde se acredita fehacientemente que nuestra empresa ha empezado a laborar desde el 28 de Enero del 2,009, siendo desde dicha fecha en que el Ex trabajador a trabajado para la Empresa “Y”.

#### 2.2.1.11. La prueba

Por prueba comprendemos el conjunto de razones o motivos proporcionados o extraídos de las diversas fuentes de prueba para producir convicción en el juzgador sobre la existencia o inexistencia del hecho objeto de prueba. Así Correa Delsasso, citando a Montero Aroca, expresa de ella lo siguiente: “la prueba (en su acepción común o general) ha sido definida como aquella `actividad de comparación entre la afirmación sobre unos hechos y la realidad de los mismos encaminada a formar convicción en una persona’, o (en su aceptación procesal), como aquella actividad procesal que tiende a alcanzar la certeza del juzgador respecto de los datos aportados por las partes, certeza que en unos casos se derivará del convencimiento razonado del mismo juez y, en otros, de las normas legales que fijaran los hechos.

##### 2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. (Couture, 2002).

##### 2.2.1.11.2. En sentido jurídico procesal

La prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

##### 2.2.1.11.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

La prueba son todas aquellas realidades susceptibles de convencer al juez de una afirmación de hechos realizada por una de las partes en un proceso o fijar determinados hechos como ciertos, mientras que el medio de prueba es el conjunto de trámites procesales necesarios para introducir cualquiera de esas realidades en un proceso.

#### 2.2.1.11.4. Concepto de prueba para el Juez

Según Rodríguez (1995), al Juez no le interesan los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. (rodriguez, 1995) En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

#### 2.2.1.11.5. El objeto de la prueba

Matheus López Carlos Alberto, señala que Carrata, op señala de modo pacífico que la prueba judicial desarrolla en el proceso una función que denominaremos «demostrativa», entendiéndose consecuentemente por ello que la función de la prueba, aquella dirigida a demostrar la verdad o falsedad de las afirmaciones factuales, debe ser asumida al interior del proceso mediante el recurso a un procedimiento de tipo racional. Y cuyos resultados -propiamente porque están fundados en un procedimiento de este tipo- son controlables desde el exterior por todos los destinatarios de la decisión, esto es, por el juez de la impugnación, y en general por todos los involucrados.

#### 2.2.1.11.6. La carga de la prueba

Couture (2002) afirma que, la prueba en su acepción común, equivale tanto a la operación tendente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto; analizando esta posición creemos que la misma incide en error al comprender en la noción de prueba dos actividades distintas, la actividad de averiguación y la de verificación de lo previamente averiguado, debiéndose reservar el término prueba para esta última actividad.

#### 2.2.1.11.7. El principio de la carga de la prueba

Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido.

En virtud de este principio, los hechos corresponden ser probados por quien afirma.

Asimismo, la prueba como idea es un juicio de necesidad, pero una necesidad intelectual del ser humano como sujeto cognoscente. La prueba se presenta como la necesidad de comprobar, de verificar todo objeto de conocimiento; la prueba se traduce en la necesidad ineludible de demostración, de verificación o investigación de la verdad de aquello que se ha afirmado en el proceso.

#### 2.2.1.11.8. Valoración y apreciación de la prueba

Hinostroza Mínguez expresa: “La valoración de la prueba “significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor de convicción que pueda extraerse de su contenido. Naturalmente dicha valoración le compete al juez que conoce del proceso. Representa el punto culminante de la actividad probatoria en el que advertirá si los conjuntos de medios probatorios cumplen con su finalidad procesal el de formar convicción en el juzgador”.

#### 2.2.1.11.9. Sistemas de valoración de la prueba

En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley.

#### 2.2.1.11.9.1. El sistema de la tarifa legal

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría.

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: la potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

#### 2.2.1.11.9.2. El sistema de valoración judicial

En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto. Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría.

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: la potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

### 2.2.1.11.9.3. Sistema de la sana crítica

En sentido amplio y partiendo de las acepciones que nos da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, aplicándolas al interés de la unidad conceptual de sana crítica, aplicado al proceso de enjuiciamiento ya sea civil o penal, entendemos que la sana crítica es el arte de juzgar atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error; mediante la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad y las ciencias y artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer, con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se produce en el proceso.

2.2.1.11.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba. De acuerdo a Rodríguez (1995):

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

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

b. La apreciación razonada del Juez.

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos. La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada.

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

Como quiera que los hechos se vinculan con la vida de los seres humanos, raro será el proceso en que para calificar definitivamente el Juez no deba recurrir a conocimientos psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc. Por eso es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial. (Rodríguez, 1995)

#### 2.2.1.11.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Este tema resulta polémico en la doctrina, pues existe la siguiente dicotomía; por un lado, quienes afirman que la finalidad de la prueba es obtener certeza, aunque ella no refleje fielmente la verdad real, material u objetiva; y por otro quienes sostienen que no se puede hablar de finalidad si no se ha alcanzado la verdad material, para lo cual no basta con decidir sobre la base de presunciones o ficciones legales.

#### 2.2.1.11.12. La valoración conjunta

Peyrano (como se citó en Morello, s.f.) dice que consiste “en tener en cuenta que el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia y discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitivo”

#### 2.2.1.11.13. El principio de adquisición

Chiovenda Conceptúa el principio de adquisición procesal cuando afirma: «Un derecho importante de las partes deriva de la circunstancia que la actividad de ambas pertenece a una relación única; y este derecho consiste en que los resultados de sus actividades son comunes a las dos partes en juicio. En virtud de tal principio, llamado de la adquisición procesal, cada una de las partes tiene derecho a utilizar las aportaciones hechas por la contraria, las peticiones que ésta formule y los actos de impulso que realice.»<sup>4</sup>En otra sede<sup>5</sup>ya referíamos que en nuestra doctrina científica menciona por primera vez el principio de adquisición procesal Prieto Castro al examinar la STS de 20 de marzo de 1945. El Alto Tribunal declara que, una vez acreditado un hecho, el juzgador ha de recogerlo en la sentencia, abstrayéndose de la parte que lo haya probado, es decir, aunque el resultado de la prueba perjudique al que propuso el medio probatorio, habrá que partir en la sentencia del hecho probado.

Conceptuada la adquisición procesal, se deduce que su fundamento reside en la unidad del proceso que recoge actuaciones cuyo resultado no puede ser escindido o discriminarse por la parte que ha propuesto la actuación que le perjudica, toda vez que el proceso es una relación jurídica única. Además, el juzgador puede considerar que si el resultado de una prueba propuesta por una parte le es adverso, ese hecho probado goza de altas probabilidades de ser cierto. (Fons y Prat i í, s.f)

#### 2.2.1.11.14. Las pruebas y la sentencia

Luego de valorar las pruebas y vencido el término probatorio el Juez debe resolver mediante una resolución. Esta resolución viene a ser la sentencia que deberá expresar los fundamentos en que se apoya para admitir o rechazar cada una de las conclusiones formuladas por las partes; por eso es aunque la ley procesal exija una sola prueba como es el caso del matrimonio que se prueba con la respectiva partida del registro civil, debe entenderse que en la controversia pueden presentarse otras pruebas que el Juez debe valorar previo análisis; así por ejemplo, la parte que contradice el matrimonio puede ofrecer y presentar otros medios probatorios con la finalidad de enervar los de la afirmación y que el juzgador no puede dejar de lado. Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido, y condenando o absolviendo la demanda, en todo o en parte. Pues todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada.

#### 2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

Aclara Calvo (2009) que la palabra documento proviene del latín documentum “enseñanza, lección”, derivado del verbo doceo, ere “enseñar”. El sentido actual está documentado en castellano por primera vez en 1786, y se llegó a él probablemente a través de “lo que sirve para enseñar”, luego “escrito que contiene información (para enseñar)” y finalmente “escrito que contiene información fehaciente.

#### 2.2.1.12.1. Documentos

Aclara Calvo (2009) que la palabra documento proviene del latín documentum “enseñanza, lección”, derivado del verbo doceo, ere “enseñar”. El sentido actual está documentado en castellano por primera vez en 1786, y se llegó a él probablemente a través de “lo que sirve para enseñar”, luego “escrito que contiene información (para enseñar)” y finalmente “escrito que contiene información fehaciente. (Anónimo, s.f)

Según Couture (citado en Calvo), es el instrumento; objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Según la afirmación de Borjas que los “instrumentos, documen-tos, títulos escritos y escrituras, son vocablos sinónimos en el lenguaje forense, y se entiende por tales todo escrito en que se hace constar un hecho o una actuación cualquiera”. Igual afirmación hace Feo que “en nuestras leyes usan a veces las voces genéricas documento, o instrumento, título, o escritura, como equivalentes; y así las emplea la práctica corroborada ampliamente por nuestra jurisprudencia”. (Anónimo, s.f)

Partiendo de esas definiciones pasa Calvo (2009) a conceptuar documento como todo escrito, público o privado donde consta algo. Los documentos vienen a ser medios evidentes de prueba, siendo insustituibles cuando así lo dispone la ley en determinadas circunstancias y condiciones, lo cual se debe a que es el testimonio humano existente y permanente que mantiene el vínculo con el pasa-do, señalando cómo ocurrieron los hechos y se manifestaron externamente. (Anónimo, s.f)

El Código Civil Venezolano, en el artículo 1.355 expresa: “El instrumen-to redactado por las partes y contentivo de sus convenciones es sólo un medio probatorio; su validez o su nulidad no tiene ninguna influencia sobre la validez del hecho jurídico que está destinado a probar, salvo los casos en que el instrumento se requiera como solemnidad del acto”. (Anónimo, s.f)

De la lectura de los artículos 1.355 y 1.357 del Código Civil y 434 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, se observa que la ley habla de instrumentos, que como se dijo, vienen a ser sinónimos, de documentos o de las otras acepciones legales expresadas. (Anonimo, s.f)

El tratadista Hugo Alsina disiente de la tesis de confundir en el mismo concepto, los vocablos documentos e instrumentos, porque si en efecto, las leyes hablan indistintamente de documento e instrumento, como si se tratara de sinónimos, en realidad, corresponden a conceptos diferentes. (Anonimo, s.f)

Finalmente concluye Calvo que, por documento se entiende toda representación objetiva de un pensamiento, la que puede ser material o literal; siendo materiales, entre otras, las marcas, signos, contraseñas y literales, las escrituras designadas a comprobar una relación jurídica, para las que se reserva el nombre de instrumentos. De tal manera que según su pensamiento no hay sinonimia entre los términos, sino más bien responden a conceptos diferentes, porque el documento es el género, y el instrumento una de sus especies. (Anonimo, s.f)

### C. Clases de documentos

a. Documento público. Es aquel autorizado por el funcionario público competente, con facultad para dar fe pública y teniendo como finalidad la de comprobar la veracidad de actos y relaciones jurídicas que han de tener influencia en la esfera del Derecho, siendo valederos contra toda clase de personas. (Anonimo, s.f)

El Código Civil venezolano, en su artículo 1.357 señala: Instrumento público o auténtico es el que ha sido autorizado con las solemnidades legales por un Registrador, por un Juez u otro funcionario o empleado público que tenga facultad para dar fe pública, en el lugar donde el instrumento se haya autorizado.

También puede llamarse documento público cualquier otro acto constante de un Registro Público, y el otorgado ante el funcionario a quien por la ley se permite acudir en defecto del Registrador, para darle al escrito el carácter de tal, como sucede

en las capitulaciones matrimoniales que deberán constituirse por escritura pública, para no caer en nulidad, antes de la celebración del matrimonio. (Anonimo, s.f)

se consideran documentos privados los que se otorgan las partes, con o sin testigos, y sin asistencia de ninguna autoridad capaz de darles autenticidad. Una antigua Sentencia de la Antigua Corte Federal, del 26 de mayo de 1952, citado por Brewer-Carías en un trabajo sobre la Autenticidad del Documento Público, nos aclara el concepto de documento privado que textualmente dice: “Con el nombre de instrumentos o documentos privados se comprenden todos los actos o escritos que emanan de las partes, sin intervención del Registrador, el Juez o de otro funcionario competente, y que se refieren a hechos jurídicos a los cuales pueden servir de prueba”. (Anonimo, s.f)

Borjas, manifiesta que “los instrumentos privados, como obra que son de los particulares que los otorgan no tienen valor probatorio mientras su firma o su estructura no estén justificadas, pues de la verdad de ellas depende toda su eficacia”. En consecuencia el documento privado surge como manifestación de la voluntad de los particulares por sí o con la ayuda de personas versadas, pero que no tienen función pública. (Anonimo, s.f)

Otros autores como Pietri, sostiene que “la escritura privada no es sino la confesión hecha mediante escrito de la obligación que la parte o las partes han querido contraer; entonces ella hace fe únicamente de la verdad del hecho histórico de esta confesión”. (Anonimo, s.f)

Por último, se tiene a Chiovenda, que afirma “que el documento privado, no proviniendo del funcionario público autorizado para atribuirle fe pública, no hace por sí prueba ni de sí mismo ni de ninguna cosa de la que en él se afirmen ocurridas, sino en cuanto la escritura sea reconocida por la persona contra quien se presente, en este caso tiene el mismo efecto probatorio que el acto público”. (Anonimo, s.f)

D. Documentos presentados en el proceso judicial en estudio

Los documentos ofrecidos por el demandante:

Copias de dos boletas de pagos de haberes y descuentos del mes de mayo del 2007 y enero del 2008

Copias de tres boletas de pagos de haberes y descuentos del mes de abril, agosto y diciembre del 2009

Copias de tres boletas de pagos de haberes y descuentos del mes de enero, julio y diciembre del 2010

Copias de tres boletas de pagos de haberes y descuentos del mes de enero, julio y diciembre del 2011

Copias de tres boletas de pagos de haberes y descuentos del mes de febrero, abril, agosto del 2012

Copias de siete contratos de trabajo correspondientes al año 2007-2008-2009-2010-2011-2012

Copia de las respectivas denuncias efectuadas en el ministerio de trabajo y promoción del empleo en números de dos

Copia de acta de infracción N° 44-2012 DRTPET de fecha 28 de setiembre del 2012

La exhibición de los libros de planillas de pagos de haberes y descuentos que deberá practicar la demandada , con relación a los periodos comprendidos en la relación laboral , es decir del mes de abril del 2007 , al mes de agosto del 2012 , bajo apercibimiento de tenerse por cierto los hechos se exponen en presente demanda

Los documentos ofrecidos por el Del demandado:

Documentales:

Copia Fedateada de 15 Contratos de Trabajo sujetos a modalidad, correspondiente a los años 2,009 hasta el año 2,012, donde se certifica fehacientemente que él ha ingresado a laborar para mi Empresa desde el 28 de Enero del 2,009, hasta el 31 de Agosto del 2,012, donde ha obtenido un record laboral de 3 Años 07 meses y 10 días, demostrando de esta manera que su vigencia del último contrato vencía indefectiblemente el 31 de Agosto del 2,012.

Copia fedateada de 41 Boleta de pago correspondiente a los año 2,009 hasta el año

2,012, donde se acredita fehacientemente que se ha cumplido con abonar al Ex trabajador: G. G. J. H., su remuneración mensual.

Copia fedateada de la Carta de fecha 15 de Agosto del 2,012, donde se acredita fehacientemente que se ha cumplido de acuerdo al Art. 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

Copia fedateada de 07 Cartas dirigidas a la Caja Municipal de Piura, donde consta fehacientemente y de manera indubitable que efectivamente se ha ordenado depositar a favor del Ex trabajador el depósito por el beneficio de la CTS, correspondiente a los años 2,009 al año 2,012.

Copia fedateada de 07 Constancia de depósito, donde se acredita de manera indubitable que se ha cumplido con cancelar el beneficio social de la CTS al Ex trabajador.

Copia Fedateada de las 03 Hojas de Cálculo de las liquidaciones de los beneficios sociales que se han abonado al E trabajador por los beneficios sociales de las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicio correspondiente al año 2,009.

Hojas de cálculo del beneficio social por el trabajo nocturno correspondiente al 35 % de los años 2,009, 2,010, 2,011 y 2,012.

Hoja de cálculo del pago por lo días feriados correspondiente al año 2,011 y 2,012

Copia fedateada del cheque de fecha 04 de Setiembre del 2,012, del Banco Continental, donde se acredita fehacientemente que se ha consignado al Ex trabajador: G. G. J. H., la suma de NOVECIENTOS VEINTICINCO con 52/100 (S/. 925.52) Nuevos Soles, por la liquidación de sus beneficio sociales.

Copia fedateada de 02 liquidaciones de las utilidades del ejercicio 2,010 y 2,011, otorgadas al Ex trabajador: G. G. J. H.

Copia fedateada del Acta de verificación de despido arbitrario de fecha 02 de Octubre del 2,012, documento expedido por el Ministerio de Trabajo, donde se acredita fehacientemente y de manera indubitable que el trabajador tenia pleno conocimiento de que ya no se procedería a renovar su contrato de trabajo por vencer indefectiblemente el contrato con fecha 31 de Agosto del 2,012, no constituyendo

dicha acción en un supuesto despido arbitrario.

Registro de Personas jurídicas donde se acredita fehacientemente que nuestra empresa ha empezado a laborar desde el 28 de Enero del 2,009, siendo desde dicha fecha en que el Ex trabajador a trabajado para la E. d. E. y S. G. G. S.R.L.

#### 2.2.1.12.2. La declaración de parte

##### A. Concepto

Osorio (2001) define genéricamente a la declaración como “la manifestación que en un procedimiento judicial, cualquiera sea su índole, hacen las partes o terceros (testigos, peritos) para aclarar los hechos que les son conocidos, o que se supone lo sean, y acerca de los cuales son interrogados, a fin de tratar de conocer la verdad sobre las cuestiones debatidas”.

##### B. Regulación

Según Javier Lluch Corell en su Artículo (s.f.) El Proceso Laboral menciona que “El proceso laboral comienza con una demanda escrita. En ella se ejercita la pretensión, si bien ésta también se manifiesta en el acto del juicio oral al ratificar o ampliar la demanda (art. 85.1 LRJS) y en las conclusiones (art. 87.4 LRJS). a) Requisitos generales de la demanda: La demanda habrá de contener los siguientes requisitos generales” (art. 80 LRJS):

- 1) La designación del órgano ante quien se presente.
- 2) La designación del demandante y del demandado, con todos los datos precisos para que queden identificados.
- 3) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión.
- 4) La súplica correspondiente, con la petición concreta.
- 5) La designación de un domicilio en la localidad sede del juzgado o tribunal si el demandante litiga por sí mismo.
- 6) Fecha y forma. b) La subsanación de la demanda: El art. 81 LRJS establece un trámite de subsanación de cuatro días para el caso de que la demanda contenga defectos u omisiones de carácter formal. c) El señalamiento de los actos de conciliación y juicio: Admitida la demanda, el Secretario judicial señalará día para la

celebración de los actos de conciliación y juicio, debiendo mediar un mínimo de quince días entre la citación y la celebración de dichos actos.

#### C. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

##### a) De la parte demandante:

el señor “G. G. J. H.” brindó su declaración de parte durante la etapa de actuación de medios probatorios admitidos en la audiencia única celebrada en este proceso, en la cual ratificó su postura y pretensión económica, siendo interrogada por los abogados de ambas partes. Sus declaraciones quedaron registradas en audio y video, tal como consta en el acta de registro de audiencia única (Expediente: 00092-2012-0-JM-LA-01).

##### b) De la parte demandada:

El demandado “la E. d. E. y S. G. G. S.R.L.” también fue interrogado conforme a ley por los abogados de ambas partes, y sus declaraciones quedaron registradas en audio y video, durante la audiencia única en el proceso. Su postura fue la misma y se ratificó en su posición respecto a la pretensión económica de la demandante (Expediente: 00092-2012-0-JM-LA-01).

### 2.2.1.12.3. Testimoniales

#### A. Concepto

“Este medio probatorio permite incorporar al proceso, haciendo uso de la declaración verbal de terceras personas naturales, ajenas al proceso, el conocimiento que tiene sobre determinados hechos materia de la controversia, hechos que pueden haber sido presenciados por el testigo o que hayan sido por él” (Carrión, 2007, p. 104).

#### B. Regulación

“En nuestro Código Procesal Civil, la prueba testimonial se encuentra regulada en el Título Preliminar, Sección Tercera (Actividad Procesal), Título VIII (Medios Probatorios), Capítulo IV (Declaración de Testigos)” (Jurista Editores, 2011, p. 525).

#### C. La testimonial en el proceso judicial en estudio

a) El demandante:

en el presente caso en materia de estudio el demandante no proporciona testimoniales solo medios probatorios documentales. bajo el Expediente: 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019).

b) El demandado:

en el caso en estudio el demandado tampoco proporciona testimoniales (Expediente: 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019).

### 2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

#### 2.2.1.13.1. Concepto

“Acto que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento”. (Couture, 2002).

#### 2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales

a. Decretos. Son resoluciones que impulsan el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite. Se caracterizan por su simplicidad, por ser breves y por carecer de motivación en su texto. V.gr: “Téngase presente”, “A conocimiento”, “A los autos”.

Los decretos son expedidos por los auxiliares jurisdiccionales y son suscritos con su firma completa. Los jueces también pueden expedir decretos dentro de las audiencias.

b. Autos. Son resoluciones motivadas y se caracterizan por tener dos partes: considerativa y resolutive. Mediante ellas el juez resuelve la admisibilidad de la demanda o la reconvención, el saneamiento del proceso, la interrupción, suspensión o conclusión del proceso, el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de las medidas cautelares. Los autos llevan media firma de quien o quienes expidan. Para expedir autos en un órgano colegiado (Sala Civil) se requiere la mayoría: si son tres vocales, se requiere dos votos conformes, y si son cinco vocales, se requiere tres votos conforme.

c. Sentencias. Jorge Carrión Lugo, sin mayor análisis al respecto, hace referencia al Código Procesal Civil Peruano, señalando que “la sentencia viene a ser la decisión expresa y motivada del Juez sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes y mediante la cual se pone fin al proceso”.

En su redacción se exigirá la separación de la parte expositiva, considerativa, y resolutive, y para su validez requiere llevar la firma del juez o jueces, si es órgano colegiado.

#### 2.2.1.14. La sentencia

##### 2.2.1.14.1. Etimología

La Real Academia de la Lengua Española (2001), el vocablo sentencia, se deriva del término latín *sententia*, que significa declaración del juicio y resolución del juez.

##### 2.2.1.14.2. Concepto

Monroy Gálvez (2009), afirma que: “La sentencia es el acto jurídico procesal más importante que realiza el Juez. A través de ella, el Juez resuelve el conflicto de intereses e incertidumbre con relevancia jurídica aplicando el derecho que corresponde al caso concreto, incluso en atención a la instancia en que se expida, la sentencia puede ser la que ponga fin al proceso si su decisión es sobre el fondo”.

Por otro lado, Chioventa sostiene que: “la sentencia en general, es la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien al demandado”.

#### 2.2.1.14.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutoria, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122° del Código Procesal Civil. (Cajas, 2011).

##### 2.2.1.14.3.1. La sentencia en el ámbito normativo

Estas aluden a aquellos actos procesales emanados de un órgano adscrito a la jurisdicción especializada, mediante los cuales se pone fin a una litis cuya tipología se deriva de alguno de los procesos previstos en el Código Procesal Constitucional. Para el cumplimiento del cometido expuesto, el Tribunal Constitucional en el caso de la Municipalidad Distrital de Lurín [Expediente N° 0024-2003-AI/TC] consideró necesario estipular que la estructura interna de sus decisiones se compone de los elementos siguientes: la razón declarativa-axiológica, la razón suficiente (ratio decidendi) la razón subsidiaria o accidental (obiter dicta), la invocación preceptiva y la decisión o fallo constitucional (decisum). (Víctor García Toma, s.f)

##### 2.2.1.14.3.2. La sentencia en el ámbito doctrinario

Como señalan Bussani y Mattei, un sistema legal de formantes ... “está usualmente en conflicto y puede ser reflejado de mejor manera, como una relación de competencia entre unos y otros. Por ejemplo, deberíamos saber no sólo cómo los tribunales han actuado, sino también debemos considerar las influencias a las cuales los juzgadores podrían estar sujetos. Dichas influencias pueden tener una variedad de orígenes. Estas surgen debido a que los académicos han dado un amplio apoyo a la

innovación doctrinal, pero también pueden corresponder a los antecedentes individuales de los juzgadores. Un juez nombrado desde una posición académica probablemente tenderá a enfatizar más sobre la opinión académica que aquel juzgador que siempre ha litigado o hecho carrera judicial. Inclusive, el texto del estatuto vigente es otra de estas influencias... Sin embargo, todo esto, aún será insuficiente para entender el Derecho en un determinado sistema.”

La doctrina, una vez más, puede influenciar a los que toman decisiones imperativas. El problema es ¿cuánto y cómo afectan las decisiones de las personas del poder político y, por lo que aquí interesa, las de los jueces en general y de los jueces constitucionales en particular? (Lucio Pegoraro y Giovanni A. Figueroa Mejía, s.f.)

#### 2.2.1.14.3.3. La sentencia en el ámbito de la 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. Así se entiende a la jurisprudencia tanto en el sistema romano germánico como en el anglosajón. En un sentido amplio se entiende por jurisprudencia a toda decisión emanada de autoridad judicial.

El Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237 de 31.05.2004), art. VII, dispone: “Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente”.

### 2.2.1.15. La Motivación De La Sentencia

Desde el punto de vista del lenguaje enunciativo, en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), refiere como una de las acepciones de motivación la de: "Acción y efecto de motivar". La que a su vez, también según el citado Diccionario, consiste en: "Dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer una cosa". De aquí se colige en que esta sea la actividad consciente, coherente, lúcida y clara con que debe manifestarse la argumentación que se va a emitir.

La motivación de la sentencia permite no sólo el control de las partes involucradas en el conflicto sino de la sociedad en general, dado que el público en su conjunto puede vigilar si los tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les ha sido confiado, por tal razón los fundamentos de la sentencia deben lograr por una parte, convencer a las partes en relación a la justicia impartida y, por otra debe avalar que la resolución dada es producto de la aplicación de la ley y no un resultado arbitrario, al consignar las razones capaces de sostener y justificar sus decisiones. Por lo que ha de ser la conclusión de una argumentación que permita tanto a las partes como a los órganos judiciales superiores y demás ciudadanos conocer las razones que condujeron al fallo.

#### 2.2.1.15.1. La Motivación Como Justificación De La Decisión, Como Actividad Y Como Producto O Discurso

Son muchas las perspectivas desde las que puede abordarse el tema de la motivación de las decisiones judiciales, así como amplias y difíciles son las cuestiones que se plantean al respecto: ¿Qué significa motivar una decisión? ¿Qué exigencias debe cumplir un documento en el que se expresa una decisión judicial para que ésta se considere justificada? ¿Cuál es la finalidad de la motivación? ¿Qué exige el derecho a los jueces en materia de motivación? Algunas de las preguntas que pueden plantearse adoptan una perspectiva dogmática, reconstructiva de las normas procesales de un ordenamiento jurídico o de un sector del mismo. Otras, tienen un perfil netamente normativo: sus respuestas pretenden orientar la conducta de los jueces y magistrados en el momento de expresar y fundamentar sus decisiones.

Sin embargo, el trabajo que sigue no adopta una perspectiva dogmática ni normativa. Pretendo mantener mis consideraciones en el estrecho margen del análisis conceptual y de la lógica interna de nuestros sistemas jurídicos. Por ello, me propongo responder, en este orden, a tres preguntas básicas: ¿Qué se motiva?, ¿qué significa motivar? y ¿para qué se motiva? A su vez, la respuesta a estas preguntas abrirá otras tantas que, paso a paso, iré abordando. (Jordi Ferrer Beltrán, 2010)

#### 2.2.1.15.2. La obligación de motivar

Conforme a lo establecido en la Constitución Política del Estado y Ley Orgánica del Poder Judicial todos los jueces deben motivar sus decisiones, con sujeción a la Constitución y la ley, se entiende la ley de la materia que estén resolviendo, y muy al margen que en algunas de ellas no se regula la motivación en forma explícita, lo que se tiene que hacer es motivar, es decir justificar la decisión con argumentos o razones explícitas, completas y suficientes. (Ley Orgánica del Poder Judicial , s.f.)

#### 2.2.1.15.3. Requisitos respecto del juicio de hecho

Los fundamentos de hecho de una resolución judicial, consisten en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que han llevado al juez, a la convicción de que los hechos que sustentan la pretensión se han verificado o no en la realidad; mientras que los fundamentos de derecho, en cambio, consisten en las razones esenciales que el juez ha tenido en cuenta para subsumir o no, un hecho dentro de un supuesto hipotético de la norma jurídica, para lo cual requiere hacer mención de la norma aplicable o no al caso sub litis. (Agenda Magna, 2009)

#### 2.2.1.15.4. Requisitos respecto del juicio de derecho

Americas Voice, (2019) menciona en su artículo Fundamento Jurídico: Qué Es Y Por Qué Es Importante Para La Suprema Corte Y Para Nosotros que El fundamento jurídico es un término legal que determina si la parte que presenta la demanda tiene el derecho de hacerlo. El fundamento jurídico no se trata de los temas, sino de quién está presentando la demanda y si tiene el derecho legal de hacerlo. Es clave que se entienda que el fundamento jurídico significa que las cortes federales tienen jurisdicción específica sobre ciertos temas. Como regla general, las cortes federales sólo tienen autoridad de escuchar controversias genuinas, un término que no incluye “cuestiones políticas”.

El demandante cumple con invocar las normas que son pertinentes a la pretensión planteada, las cuales pretende sean aplicadas al momento de emitir la sentencia. No basta que se señale la norma o normas que deben ser empleadas por el juez, sino que debe hacerse una descripción y la conveniencia de la utilización del magistrado como herramientas para resolver el caso. (Alexander Rioja Bermúdez , 2010 )

Alexander Rioja Bermúdez (2010 )menciona en su artículo Fundamentación jurídica del petitorio, como requisito de admisibilidad de la demanda que Para Devis Echandía , los fundamentos de derecho “...son las normas legales que el demandante pretende que son aplicables, a su favor, al caso materia del proceso.” Al haber invocado los hechos materia del petitorio debemos precisar cómo encajan estos en la norma pertinente y por qué deben ser aplicados por el juzgador. Limitarse a indicar el artículo o transcribir la ley respectiva se ha convertido en una práctica que demuestra las limitaciones que tienen algunos abogados para tratar de aplicar el supuesto de hecho a la norma y determinar la aplicación de la institución jurídica que se pretende. Esta insuficiencia puede y debería ser advertida y calificada por el Juez teniendo en cuenta que puede declarar inadmisibile la demanda cuando no tenga uno de los requisitos legales, y este es un requisito legal de la demanda.

Respecto de la fundamentación jurídica como requisito sustancial de la demanda, podríamos poner en consideración lo señalado por GOZAINI cuando indica que: “Ser parte del presupuesto de que una pretensión carente de basamento, no es digna de protección y le impone al juez un exámen anticipado del fondo del asunto.”

La fundamentación jurídica supone el empeño del abogado en su correcta elaboración y preparación, lo que ha de demostrar también su nivel profesional, pues el título o razón para exigir o pretender un derecho le corresponde al letrado y pretender que el Juez pueda suplir esta obligación en sustento al principio de iura novit curia, es, en esta etapa del proceso, promover la mediocridad y un pobre nivel de los hombres de derecho. (Alexander Rioja Bermúdez , 2010 )

El abogado debe de preocuparse por cumplir con este requisito cuidadosamente, este acto procesal de tanta trascendencia en el proceso, al ser el acto introductorio de la instancia, por ello debe haber un celo profesional adecuado pues el hecho de solamente indicar el o los artículos de una o más normas desmerece el ejercicio profesional; asimismo, es deber satisfacer aplicando la doctrina, teoría y jurisprudencia, producto de su bagaje cultural jurídico, sino bastaría con elaborar formatos que pueden ser adquiridos en cualquier librería y luego de llenarlos ser presentados para su calificación. Para ello no se requiere de abogados. (Alexander Rioja Bermúdez , 2010 )

Hay quienes señalan que este requisito es contradictorio con el principio del Iura Novit Curia consagrado en el artículo VII del Título Preliminar del C.P.C. por cuanto el juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, pero ello debe entenderse a nuestro criterio, como el acto que debe realizar el Juez al momento de resolver una causa; es decir si pese a no haberlo advertido al momento de la calificación de la demanda ni del saneamiento procesal que la invocación legal es incorrecta o deficiente, es el Juez quien en base a los hechos expuestos y al derecho que conoce ha de aplicar la norma concreta. Pero no para la etapa postulatoria del proceso, en la cual la parte se encuentra obligada a ello, al ser un requisito de la demanda. (Alexander Rioja Bermúdez , 2010 )

Este requisito, de la fundamentación jurídica, facilita al magistrado la calificación de la relación jurídica y de otro lado que la parte contraria examine la posición del demandante frente a la norma invocada, pudiendo atacarla desde diversos puntos de vista, reiterando que el principio de *iura novit curia* se ha de reflejar en la sentencia y no en los actos postulatorios, razón por la que el Juez tiene la potestad de declarar inadmisibles las demandas al no cumplir con dicho requisito. (Alexander Rioja Bermúdez, 2010)

En tal sentido, se invoca a los profesionales del derecho evitar se les declare inadmisibles las demandas por un requisito que permite garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, a un debido proceso y sobre todo a mostrar la calidad académica, intelectual, así como un adecuado razonamiento jurídico, además del conocimiento del derecho en todos sus aspectos (doctrinario, jurisprudencial, etc.) que emplean los abogados en sus demandas y de igual forma en sus escritos de contestación. Ello permitirá tener una mejor calidad de procesos judiciales y una mejor elevar el nivel de nuestras resoluciones judiciales que han de recoger todo el aporte de los verdaderos profesionales del derecho, nuestros colegas abogados. Todo sea por tener la mejor Corte del país. (Alexander Rioja Bermúdez, 2010)

#### 2.2.1.15.7. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

Con lo antes expuesto destacar la manifestación del rol que cumplen dos principios básicos en el contenido de la sentencia. Estos son, el Principio de congruencia procesal y el Principio de motivación.

#### 2.2.1.15.8. El principio de congruencia procesal

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide.

Por tanto, frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (*Iura Novit Curia*), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes. (Ticona, 1994).

Por el principio de congruencia procesal, el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso. (Cajas, 2008).

Sea oportuno el momento para precisar que, en materia penal la congruencia es la correlación entre la acusación y la sentencia, que exige que el Tribunal se pronuncie exactamente acerca de la acción u omisión punible descrita en la acusación fiscal; es obligatoria la comparación a efectos de la congruencia procesal, que se establece: entre la acusación oral, que es el verdadero instrumento procesal de la acusación, y la sentencia que contendrá los hechos que se declaren probados, la calificación jurídica y la sanción penal respectiva; su omisión es causal de nulidad insubsanable de conformidad con la norma del inciso 3 del artículo 298 del Código de Procedimientos Penales. (Castillo, s/f).

#### 2.2.1.15.9. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

##### 2.2.1.15.9.1. Concepto

Según Orlando Becerra Suárez quien es mencionado en el artículo El Derecho Fundamental A La Motivación De Las Resoluciones Judiciales a Piero Calamadrei “La motivación de las sentencias es, verdaderamente, una garantía grande de justicia, cuando mediante ella se consigue reproducir exactamente, como en un croquis topográfico, el itinerario lógico que el juez ha recorrido para llegar a su conclusión; en tal caso, si la conclusión es equivocada, se puede fácilmente determinar, a través de la motivación, en qué etapa de su camino perdió el juez la orientación”

#### 2.2.1.15.9.2. Naturaleza Jurídica.

Configura un derecho fundamental de todo justiciable y, como tal, “importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. De allí que se predique que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”. Por tanto, “(...) la motivación debida (...) es un derecho fundamental, que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional”.

En el ámbito de la doctrina constitucional, Colomer Hernandez señala que “La exigencia de motivación ha de contener una justificación fundada en derecho, es decir que no solo sea fruto de una aplicación racional del sistema de fuentes del ordenamiento, sino que además dicha motivación no suponga vulneración de derechos fundamentales”.

Sin embargo, el deber de motivación que viene impuesto por la Constitución no significa que los jueces estén obligados a contestar todas las alegaciones que las partes postulen, menos garantiza una determinada extensión argumentativa como presupuesto de validez de la decisión judicial. El contenido del deber de motivación que la Constitución garantiza reconoce, por un lado, el derecho del justiciable a conocer las razones de orden jurídico y fáctico que han orientado y justificado el sentido de la decisión; por otro, el deber del juez de emitir juicios de valor racionales sobre la controversia sometida a su conocimiento y decisión, En efecto, el Tribunal Constitucional español ha resaltado que:

“(…) el deber de motivación de las resoluciones judiciales no autoriza a exigir un razonamiento jurídico exhaustivo y pormenorizado de todos los aspectos y perspectivas que las partes puedan tener de la cuestión que se decide o, lo que es lo mismo, no existe un derecho del justiciable a una determinada extensión de la motivación judicial, sino que deben considerarse suficientemente motivadas aquellas resoluciones judiciales que contengan, en primer lugar, los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales fundamentadores de la decisión, es decir, la ratio decidendi que ha determinado aquella, y, en segundo lugar, una fundamentación en derecho”.

Similar posición ha sido asumida por el Tribunal constitucional peruano, al sostener que:

“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa (...) Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver”

#### 2.2.1.15.9.3. Contenido Esencial.

El Tribunal Constitucional ha indicado que el contenido esencial del derecho a la motivación de las resoluciones está constituido o conformado por:

- a) Fundamentación jurídica, lo que supone que se exprese no solo la norma aplicable al caso, sino que también se explique y justifique por qué el hecho investigado se encuentra enmarcado en los supuestos que la norma prevé;
- b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y,
- c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun cuando esta sea sucinta.

#### 2.2.1.15.9.4. Afectación al contenido esencial.

El Tribunal Constitucional ha precisado que se afecta el contenido esencial del derecho a la motivación judicial cuando la decisión se encuentra en alguno de los siguientes supuestos:

- a) ausencia de motivación
- b) Deficiente justificación interna de la decisión
- c) Motivación aparente
- d) Motivación insuficiente
- e) Deficiente justificación externa de las premisas
- f) Motivación sustancialmente incongruente

#### 2.2.1.15.9.5. Vicios de motivación

A continuación, damos cuenta de los vicios que el Tribunal Constitucional ha desarrollado y concretizado como supuestos fácticos de afectación o lesión al contenido esencial del derecho de motivación de las resoluciones judiciales y que han sido previamente enunciados.

#### 2.2.1.15.9.6. Ausencia de motivación

Se presenta cuando no fluye explicación sustancial alguna por parte del juzgador respecto a la controversia. Este vicio implica que:

- a) El juez no exterioriza ninguna razón que sustente lo decidido;
- b) el juez no explica cómo ha determinado las premisas jurídicas y fácticas,
- c) no permite conocer el porqué de la decisión judicial.

#### Deficiente justificación interna de la decisión

El Tribunal Constitucional ha precisado que forma parte del contenido esencial del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales que la inferencia se deduzca de las premisas definidas por el Juez, así como también que el razonamiento sea narrativamente coherente.

En este sentido, se afecta el contenido esencial del derecho indicado cuando se presentan el supuesto de «invalidez de la inferencia» o «incoherencia narrativa». Así pues:

La invalidez de la inferencia se produce cuando ésta no se deduce de las premisas [fácticas y jurídicas] que establece previamente el juez.

En tanto, habrá incoherencia narrativa, cuando el discurso es absolutamente confuso, incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Por tanto, en el análisis de la motivación interna, de lo que se trata es de verificar si la formulación de la inferencia o la construcción del razonamiento judicial es válido, desde la perspectiva de la ciencia de la lógica. En tal sentido, corresponde determinar, cuando se trata de un silogismo deductivo, si la conclusión se deriva de las premisas [mayor y menor], como sostiene Bulygin, o, si la conclusión general se formula a partir del enlace de las premisas particulares.

Conviene precisar que el fundamento de una decisión es una norma general de la que aquélla es un caso de aplicación. Entre el fundamento (norma general) hay una relación lógica, no causal. Una decisión fundada es aquella que se deduce lógicamente de una norma general (en conjunción con otras proposiciones fácticas y, a veces, también analíticas); es decir, constituye una inferencia o razonamiento lógicamente válido. Por tanto, para identificar si la motivación interna de la resolución satisface el estándar constitucional, se debe analizar los argumentos utilizados en la decisión, a fin de verificar su corrección lógica entre las premisas y la conclusión, así como su coherencia narrativa.

#### 2.2.1.15.9.7. Motivación Aparente

Una resolución es aparente cuando, si bien contiene argumentos de derecho o de hecho que “justifican” la decisión del juzgador, éstos no resultan pertinentes para tal efecto, sino que son falsos, simulados o inapropiados, en la medida que en realidad no son idóneos para adoptar dicha decisión”; es decir, se pretende cumplir formalmente con el mandato de motivación, alegando frases que, en el fondo, carecen de correspondencia fáctica o jurídica. En efecto, se presenta como actos jurisdiccionales prima facie fundados, pero que, si no nos detenemos en lo que es el caparazón de los mismos, sino que procuramos adentrarnos en la racionalidad y razonabilidad de la fundamentación, descubriremos que en verdad no tienen fundamento.

#### 2.2.1.15.9.8. Motivación sustancialmente incongruente

La congruencia procesal garantiza que el juez, al momento de decidir la pretensión puesta en su conocimiento, no omita, altere o se exceda en la definición de las peticiones incoadas; puesto que el derecho a la debida motivación obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas. Por tanto, la incongruencia se presenta cuando el juez omite pronunciarse sobre las pretensiones de las partes o lo hace desviando, modificando o alterando el debate procesal. El primer supuesto se conoce como incongruencia omisiva; en tanto la segunda, como incongruencia activa.

#### 2.2.1.15.9.9.Motivación insuficiente

Una resolución judicial es insuficiente cuando presenta problemas de gradualidad; contiene motivación, pero no en el nivel adecuado o requerido. Es decir, no se cumple ni con el mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada.

En este sentido, conviene precisar que la suficiencia de la motivación de la decisión judicial, en tanto concepto jurídico indeterminado, no debe ser apreciada apriorísticamente o en abstracto, sino a la luz de las características de cada caso particular. Así pues, la suficiencia se mide por la adquisición del conocimiento por las partes de la ratio decidendi. La suficiencia no se identifica, en consecuencia, con una motivación exhaustiva que dé respuesta a todas las alegaciones argumentativas esgrimidas en el proceso, así sean impertinentes o irrelevantes para la decisión asumida. De igual modo tampoco excluye la posible de economía de razonamientos ni que éstos sean escuetos.

#### 2.2.1.15.9.10. .Deficiente justificación externa de las premisas

La justificación externa, conocida también como justificación material de las premisas, significa que los enunciados formulados por el juez deben tener respaldo tanto en el derecho como en el contenido fáctico que fluye de la prueba actuada.

En este sentido, la formulación del enunciado jurídico [premisa mayor], como regla para la solución del caso, debe provenir del ordenamiento jurídico vigente. En tanto que el enunciado fáctico [premisa menor] debe reflejar el contenido probatorio producido durante la actuación de la prueba. Por tanto, la justificación material o justificación externa no es otra cosa que el explicitación de las razones del contenido de la premisa normativa (premisa mayor) como de la premisa fáctica (premisa menor).

En esta perspectiva, una resolución judicial estará materialmente justificada cuando el juez exterioriza razones que demuestran que cada premisa es cierta, correcta y ostenta fundamento racional. En este sentido, el control de la motivación externa permite identificar la deficiente o insuficiente justificación de la construcción de las premisas; lo que obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y no agotar el razonamiento en una argumentación puramente formal

#### 2.2.1.16. Medios impugnatorios

##### 2.2.1.16.1. Concepto

Juan Monroy Gálvez (2016) en su artículo de Los Medios Impugnatorios En El Código Procesal Civil menciona que Podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente.

Adviértase que se trata de un instituto sólo utilizable por los elementos activos de la relación procesal que tienen interés directo en el resultado del proceso o del acto procesal que se impugna, es decir, la parte o el tercero legitimado. También es notorio el hecho que el uso de un medio impugnatorio implica una petición a un juez, sea para que éste realice el acto concreto que implica la impugnación -el nuevo examen- o para que lo haga el juez jerárquicamente superior a éste.

El nuevo examen antes referido es el elemento nuclear de los medios impugnatorios, su esencia. Finalmente, éstos existen sólo porque es necesaria la realización de una nueva revisión o examen del acto procesal ocurrido. (Juan Monroy Gálvez, 2016)

Importa destacar que el nuevo examen que se pide puede estar referido a la realización de un acto procesal determinado al interior de un proceso o también a todo el proceso. En el segundo caso se trata, en estricto, de un nuevo proceso en donde se solicita se revise lo realizado en el anterior. Finalmente, debe destacarse de la definición dada, el sentido teleológico de los medios impugnatorios, adviértase que su objetivo es alternativo: sea que se declare la nulidad del acto procesal o del proceso que se impugna o, sea que se revoque uno de éstos, advirtiéndose que el vocablo revocación significa la pérdida de eficacia del acto o del proceso. ( Monroy , 2016)

Hinostroza señala que, los medios impugnatorios en el proceso son aquellos mecanismos procesales establecidos formalmente que permitan a los sujetos legitimados procesalmente petitionar a un juez o a su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulada o revocada. La doctrina nacional también se ha ocupado del concepto de medios impugnatorios.

#### 2.2.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

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

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

### 2.2.1.16.3. Clases de medios impugnatorios

#### A. El recurso de reposición.

Al igual que el Código de 1912, el nuevo Código concede el recurso de reposición para solicitar un nuevo examen únicamente de los decretos, es decir, de las resoluciones de mero trámite o impulso procesal. Sin embargo, a diferencia de la regulación anterior, el nuevo Código concede al recurrente tres días para poder interponer el recurso, atendiendo a que el plazo de un día consagrado en el anterior era angustiante y absurdo. (Monroy , 2016)

El Código Procesal le concede al juez la facultad de decidir de inmediato, es decir, con la presentación del recurso y la fundamentación recibida o, dando traslado a la otra parte para que exprese su opinión. Atendiendo a la naturaleza del recurso, es bastante probable que su amparo sea evidente con sólo permitirle al juez que lo advierta, por eso se le concede la facultad a que lo resuelva de inmediato ( Monroy , 2016)

Otro rasgo importante del tratamiento del recurso de reposición en el nuevo Código está dado por el hecho que lo que el juez resuelva tiene la calidad de inimpugnable, es decir, que no es atacable por ningún medio impugnatorio. Finalmente, es de advertir que el recurso de reposición es, en atención a los criterios clasificatorios antes descritos, un recurso impropio, positivo y ordinario. (Juan Monroy Gálvez, 2016)

#### B. El recurso de apelación.

Es aquel que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. El Art. 364° del Código Procesal Civil tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Es una garantía constitucional prevista en el Art. 139° inciso 6 como uno de los Principios y Derechos de la función jurisdiccional, mediante el cual se materializa el derecho a la doble instancia. (Cajas, 2011).

La apelación, afirma Monroy Gálvez, es un medio impugnatorio, específicamente un recurso, utilizando por una parte o por un interesado legitimado con el propósito de que dentro de un proceso, un órgano jurisdiccional, de grado superior a aquel que expidió una resolución, declare su nulidad o revocación luego de examinarla, es decir, se pronuncie sobre su invalidez o sobre su ineficacia funcional, situación esta última en la que el mismo órgano reemplaza la decisión jurisdiccional que ha dejado sin efecto por la que considera es la adecuada.

El recurso de apelación es probablemente el más popular de todos los recursos, tanto que en el lenguaje común se ha convertido en sinónimo de medio impugnatorio. Esto se debe a que, sin duda alguna, es el más importante y utilizado de todos los recursos. Se caracteriza porque sólo está concebido para afectar a través de él autos o sentencias, es decir, resoluciones en las cuales haya una decisión del juez originado en un análisis lógico-jurídico del hecho, o de la norma aplicable al hecho; a diferencia del decreto que sólo es una aplicación regular de una norma procesal impulsarla del proceso. (Monroy , 2016)

Otro rasgo de la apelación, de hecho también común a todos los medios impugnatorios, consiste en que se puede interponer contra una resolución o parte de ella. Es decir, admitiendo que una resolución puede contener más de una decisión judicial, es posible que sólo alguna de ellas sea considerada agravante y equivocada (con vicio o error) por una de las partes, siendo así, ésta podrá apelar precisando que sólo lo hace respecto de parte específica de la resolución y no sobre su integridad. (Juan Monroy Gálvez, 2016)

### C. El recurso de casación.

Según Liliana Calderón Jacinto en su artículo “El recurso de Casación y su aplicación” en la Legislación penal peruana me que Roxin, Claus. Define a “La casación es un recurso limitado. Permite únicamente el control in iure. Esto significa que la situación de hecho fijada en la sentencia es tomada como ya establecida y sólo se investiga si el tribunal inferior ha incurrido en una lesión al Derecho material o formal. Así, la casación es, en contraposición a la apelación, que ha sido designada como una “segunda primera instancia”, un auténtico procedimiento en segunda instancia.”

### D. El recurso de queja.

Este recurso tiene supuestos de aplicación muy específicos. Puede ser intentado por una parte sólo cuando se ha declarado inadmisibile o improcedente el recurso de apelación o el de casación, y también cuando se ha concedido un recurso de apelación en un efecto distinto al solicitado o correspondiente.

Precisamente el reexamen que se solicita en el caso de la queja, está referido a la resolución que pronunciándose sobre el recurso no lo concede o lo hace de manera tal que -en opinión del recurrente-, le produce agravio y además está equivocado. Así lo dispone el artículo 401 del nuevo Código. (Monroy , 2016)

Su finalidad es lograr que el superior jerárquico examine la resolución impugnada y la revoque, procediendo en su lugar a conceder la apelación o casación interpuesta, o la apelación en el efecto que se petición. (Juan Monroy Gálvez, 2016)

#### 2.2.1.16.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

Según el expediente en estudio , en primera instancia declaró fundada en parte la demanda de pago de indemnización por daños y perjuicios y beneficios sociales, ordenando cumplir a la demandada con cancelar al demandante la suma de CINCO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 83/10 nuevos soles S/.5.444.83 por indemnización por despido arbitrario , SIETE MIL SEISCIENTOS DIESISEIS CON 00/10 NUEVOS SOLES S/.7616.00 por TRABAJO NOCTURNO por el periodo Abril 2009 – Agosto 2012 , TRES MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 07/10 NUEVOS SOLES/.3.892.07 POR HORAS EXTRAS POR EL PERIODO DE ABRIL 2009 –AGOSTO 2012 , OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS CON 19/10 NUEVOS SOLES S/.862.19 por FERIADOS del periodo 2009 – AGOSTO 2012, TRESIENTOS TREINTA Y SIETE CON 50/10 NUEVOS SOLES S/.337.50 por GRATIFICACIONES TRUNCAS, CIENTO TREINTA Y OCHO CON 87/10 NUEVOS SOLES S/.138.87 por VACACIONES TRUNCAS , QUINIENTOS VEINTIUNO CON 37/10 NUEVOS SOLES S/.521.37 por COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, sumas que estarán afectas al interés legal, costas y costos correspondientes, que se liquidaran en ejecución de sentencia donde se recurre a presentar recurso de apelación por la parte del demandado, con fecha 7 de julio del 2014 , el cual expresa lo siguiente: “Interpongo recurso de APELACIÓN EN PARTE contra la Resolución Número SEIS del diez de junio de dos mil catorce que contiene SENTENCIA , notificada 24/06/2014 que declara fundada en parte la demanda interpuesta para que el Superior en Grado reforme la sentencia declarando fundada la demanda o, en su caso, la declare nula” como sigue :

“Sobre a.-Proceda a cancela a favor del demandante la suma de CINCO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 83/100 NUEVE SOLES por INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.

c.- Proceda a cancela a favor del demandante la suma de Tres MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 19/100 NUEVE SOLES por INDEMNIZACIÓN POR HORAS EXTRAS por el periodo abril 2009 – agosto 2012.

e.- Proceda a cancela a favor del demandante la suma de Quinientos veintiunos con 37/100 NUEVOS SOLES por compensación tiempo de servicios. Sumas que están afectas al pago de intereses legales que se liquidaran en ejecución de sentencia dentro del término de ley.

Es así que el Juzgado mixto de Tumbes, a través de la resolución número siete, expedida el 20 de agosto del 2014, concedió el recurso impugnatorio de apelación CON EFECTO SUSPENSIVO contra la resolución número seis de fecha 10 de junio del 2014 (sentencia), interpuesta por el demandado.

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

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto a la cual se pronunciaron en ambas sentencias, fue: indemnización por despido arbitrario y el pago de beneficios sociales (Expediente N° 00092-2012-0-2601-JM-LA-01).

2.2.2.2. Indemnización por despido arbitrario y el pago de beneficios sociales en las ramas del derecho

Según John Torres (julio, 2018) en su artículo Despido Laboral Arbitrario: Indemnización y Reposición Como es común previo a un desarrollo teórico – práctico de cualquier artículo legal es necesario saber la definición exacta del término “Despido Arbitrario”; por lo que podemos conceptualizarlo de la siguiente manera: “El despido Arbitrario o Incausado se produce cuando el empleador despide al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse o probarse esta en juicio”

Según Marcos Suclupe Mendoza, ( 2019) en su artículo La Asignación Familiar Y Su Incidencia En El Pago De Beneficios Laborales Los beneficios sociales son aquellos derechos que se otorgan a los trabajadores de manera obligatoria adicional a sus remuneraciones, teniendo características especiales y condiciones diferentes cada una de ellos, siendo uno de los beneficios sociales la Asignación Familiar.

### 2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

#### A) Beneficios sociales

La Constitución vigente (1993), en el segundo párrafo de su artículo 24, establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

Los beneficios sociales comprendidos en la legislación peruana y que son incluidos en la pretensión del proceso judicial en estudio son los siguientes: a) Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), regulado por el Decreto Legislativo N° 650 Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y expresamente previsto en el T.U.O. de dicha ley (D.S. N° 001-97-TR y su reglamento D.S. N° 004-97-TR); b) Vacaciones, regulado por el Decreto Legislativo N° 713 Ley de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada; c) Gratificaciones, regulado por la Ley N° 27735 Ley que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.

#### B) Asignación familiar

La Asignación Familiar tiene su origen en la Ley 25129, publicada el 06 de diciembre de 1989, ley que estableció que los trabajadores de la actividad privada que tengan hijos menores de edad o hijos mayores de edad que se encuentren cursando estudios superiores tenían derecho al pago mensual de una ASIGNACIÓN FAMILIAR equivalente al 10 % del Ingreso Mínimo Legal siempre y cuando sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo. (Suclupe , 2019)

Con posterioridad se dictó el Decreto Supremo N° 035-90-TR, publicado el 07 de junio de 1990, por medio del cual se fija la Asignación Familiar en un 10% del Ingreso Mínimo Legal para los trabajadores de la actividad privada siempre que sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva. (Marcos Suclupe Mendoza, 2019)

Debemos mencionar que la décima quinta disposición transitoria del Decreto Legislativo No. 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios), determina que a partir del 01 de enero de 1992, el Ingreso Mínimo Legal, la Bonificación por Movilidad y la Bonificación Suplementaria Adicional, se considerarán como un sólo concepto denominado Remuneración Mínima Vital; y que la Resolución Ministerial N° 091-92-TR en su artículo 2 aclara que se debe de entender sustituidas las menciones al Ingreso Mínimo Legal consignadas en la legislación anterior por la de Remuneración Mínima Vital. Es en ese sentido que hoy en día la Asignación Familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital. (Marcos Suclupe Mendoza, 2019)

Es importante resaltar que el pago de la Asignación Familiar está condicionado sólo a la carga familiar que tenga el trabajador, quiere decir que no tiene carácter contra prestativo, no está condicionado a la labor efectiva del trabajador, por lo tanto, el pago mensual siempre debe ser equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital y no estar fraccionado por días efectivamente laborados. En ese sentido la Casación N° 13559-2014 Cañete interpreta los requisitos para la entrega de la asignación familiar. (Suclupe , 2019)

Asimismo, destacamos que la Asignación Familiar tiene naturaleza remunerativa, tal como lo dispone de manera expresa el artículo 3 del Decreto Supremo N° 035-90-TR, en razón de ello la Asignación Familiar se considera como remuneración computable para el cálculo de los demás beneficios sociales, así también lo establece la Casación N° 512-2015 La Libertad. (Suclupe , 2019)

2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: El pago de beneficios sociales y asignación familiar.

2.2.2.4.1. El trabajo

2.2.2.4.1.1. Etimología

Para la Academia Española (2001), el origen es en latín hipotético y tardío *tripalium*, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis* (sostenido por de tres palos) y era un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo”.

2.2.2.4.1.2. Concepto

El trabajo ha sido objeto de regulación según el artículo 22° de la Carta magna vigente, con el tenor de que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Estimando sobre el particular el Tribunal Constitucional peruano, que el contenido esencial del derecho 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. (...) cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo;(...) el segundo aspecto (...) se trata el derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo causa justa”.

2.2.2.4.1.3. El trabajador

A. Concepto semántico

Es el sujeto activo del derecho del trabajo a partir del contrato o la incorporación a la relación laboral, aunque el contrato sea inexistente o nulo. El trabajador tiene que ser persona física, el compromiso que asume es de carácter estrictamente personal, voluntario e intransferible, la exclusividad no es indispensable.

## B. Concepto doctrinal

Según La Enciclopedia jurídica ,2014 el trabajador es "persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación".

### 2.2.2.4.1.4. El empleador

Es aquel para quién se trabaja y que por consiguiente remunera el trabajo. Puede ser persona física o jurídica y es quien utiliza los servicios de otro en virtud de una relación de trabajo, se beneficia de los mismos, sin requerirse que tenga fines lucrativos.

### 2.2.2.4.1.5. Derecho del trabajo

Para la Academia Española (2001), el origen es en latín hipotético y tardío tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis (sostenido por de tres palos) y era un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo”.

En tal orden, el trabajo ha sido objeto de regulación constitucional en el artículo 22° de la Carta Política del Perú de 1993, con el tenor de que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Estimando sobre el particular el Tribunal Constitucional peruano, que el contenido esencial del derecho 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. (...) cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo;(...) el segundo aspecto (...) se trata el derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo causa justa”.

#### 2.2.2.4.5.1 Sujetos del Derecho del Trabajo

a) Trabajador. Es el sujeto activo del derecho del trabajo a partir del contrato o la incorporación a la relación laboral, aunque el contrato sea inexistente o nulo. El trabajador tiene que ser persona física, el compromiso que asume es de carácter estrictamente personal, voluntario e intransferible, la exclusividad no es indispensable.

b) Empleador. Es aquel para quién se trabaja y que por consiguiente remunera el trabajo. Puede ser persona física o jurídica y es quien utiliza los servicios de otro en virtud de una relación de trabajo, se beneficia de los mismos, sin requerirse que tenga fines lucrativos.

#### 2.2.2.4.1.5.2. Principios del derecho del trabajo

Los principios generales, como manifiesta Alonso García mencionado por José Ramos Flores (2013) en su artículo Los Principios Del Derecho Laboral , son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Algunos de los principios laborales son :

##### a) Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo. Es alrededor de este principio que se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato imperativo.

La Constitución peruana establece en su artículo 26°, inciso 2 la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No dice nada acerca de los convenios colectivos que es una fuente fundamental el derecho de trabajo. Consideremos que debió haberlo precisado. (José Ramos Flores, 2013)

b) Principio de la primacía de la realidad. Este principio consiste en que debe primar Este principio opera cuando se produce en discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos. Por ello, por el principio de la primacía de la realidad, como manifiesta Toyama , en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deba otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (José Ramos Flores, 2013)

Esta tarea es cada vez más frecuente en la medida que van apareciendo situaciones de simulación con el propósito de apartar las relaciones de trabajo del ámbito del derecho laboral, para ubicarlas en ámbitos distintos que no reconocen beneficios laborales. (José Ramos Flores, 2013)

Tal sucede, por ejemplo, con contratos parecidos al contrato de trabajo como son la locación de servicios, los servicios no personales, la locación de obra, el contrato de intermediación o de tercerización. (José Ramos Flores, 2013)

c) Principio protector.

Llamado también tuitivo, este principio es el que inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de éste hacia aquél. (José Ramos Flores, 2013)

d) Principio de buena fe.

Siendo las relaciones de trabajo de carácter personal y sinalagmático, de por medio está la conducta de los trabajadores y empleadores quienes tienen la obligación de actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones. En tal sentido, el trabajador debe cumplir con su labor prestando sus servicios de la mejor manera; por su parte, el empleador debe abonar todos los derechos que le corresponde a la otra parte. (José Ramos Flores, 2013)

En ese sentido, el trabajador que debiendo producir, no lo hace, afecta el principio de la buena fe, como también, el empleador actúa de mala fe cuando mediante simulación, sale de los alcances del contrato laboral.

e) Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualdad efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales. Está previsto en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Estado. (José Ramos Flores, 2013)

#### 2.2.2.4.2. El contrato de trabajo

##### 2.2.2.4.2.1. Concepto

###### A. Concepto.

El contrato de trabajo constituye el punto inicial de la relación laboral entre el trabajador y el empleador. Donde se realiza una contra prestación de servicios por una remuneración.

###### B. Características del contrato de trabajo.

a. Es consensual. - Significa que el contrato se perfecciona con el consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto obligaciones como en derechos. Equivale pues al libre consentimiento de las voluntades.

b. Es sinalagmático. - Significa que las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligarán a realizar un trabajo convenido y los empleadores se obligarán a pagar una remuneración estipulada. El empleador estará obligado al pago del salario siempre y cuando se haya prestado el servicio por parte del trabajador y el trabajador tendrá el derecho de exigir una remuneración siempre y cuando hay realizado la labor. De este carácter de reciprocidad se deriva la doble condición de acreedor y deudor de cada una de las partes.

c. Es oneroso. - se denomina así porque procura ventajas o beneficios para cada una de las partes intervinientes, así como también exige un sacrificio por la prestación

que cumple cada una de ellas.

d. Es conmutativo. - Las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y suponen el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos tanto del trabajador como del empleador.

e. Es de tracto sucesivo. - Estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica. El contrato de trabajo se ejecuta de forma continua sin interrupción.

f. Es no solemne. - Estos contratos no exigen la formalidad escrita ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico.

g. Es personal. - la prestación que otorga el trabajador debe ser realizada personalmente, en razón de que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su experiencia y a su preparación, etc.

#### 2.2.2.4.2.2. Elementos

a. La prestación personal del servicio. El derecho del trabajo presume la existencia de una relación laboral entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe. La prestación personal es esencial y se encuentra relacionada con la exclusividad del servicio, es decir el trabajador no puede prestarlo a dos o más empleadores en el mismo horario o jornada de trabajo.

b. El pago de una remuneración. Este elemento utilizado para decidir la existencia de una relación de trabajo es una consecuencia de ello. Según las normas legales, la prestación de servicios en un contrato de trabajo debe ser remunerada, es decir es ineludible.

c. La dependencia o subordinación. Este es un criterio muy importante para determinar si existe un contrato de trabajo y así poder diferenciarlo de otro tipo de contratos en donde no existe subordinación o dependencia. Consiste en la obligación asumida por el trabajador de someterse a las órdenes o instrucciones del patrono.

#### 2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral

Dentro de todo negocio que requiere personal para laborar en su interior, siempre existen dudas y a veces problemas relacionados con el hecho de poder verificar la modalidad correcta de contratación de personal, ya sea porque existen situaciones de temporalidad, alguna tarea requiere de mayor permanencia o especialidad que otras, la necesidad de formar cuadros al interior la empresa, entre otras situaciones. (Matteucci, s.f)

##### 2.2.2.4.2.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

En el caso que se opte por la contratación laboral a plazo indefinido, ello permitirá a la empresa que el trabajador contratado pueda atender las labores de tipo ordinaria y permanente que se presenten en cada oportunidad mientras esté vigente la relación laboral.

Cabe indicar que la Ley de Protección de la Contratación Laboral, específicamente en el texto del artículo 4° presume la existencia del contrato de trabajo, siempre que se trate de una relación en la que exista remuneración otorgada por el empleador al trabajador y que sus labores sean prestadas bajo una relación de subordinación.

Bajo la modalidad de contratación indefinida no se requiere que el contrato se encuentre en la modalidad escrita, por esta razón no existe la obligación de presentarlo ante el Ministerio de Trabajo y si eventualmente la empresa deseara presentarlo de todas maneras, dicho trámite no involucra algún gasto de la empresa.

En este orden de ideas ARCE ORTIZ nos indica que si bien “la libertad de forma que la LPCL, reconoce a este tipo de contrato laboral no exonera al empresario del deber de registrar a sus trabajadores en sus respectivas planillas de pago (Decreto Supremo N° 001-98-TR, modificado por Decreto Supremo N° 017-2001-TR). Ante el incumplimiento de este deber corresponde el pago de una multa de carácter administrativo”.

TOYAMA MIYAGUSUKU precisa que “El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido ya que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la ruptura de la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones del mercado”. (Matteucci, s.f)

la única causal de despido una falta grave. El empleado goza de todos los beneficios laborales: CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, seguro social, entre otros.

#### 2.2.2.4.2.3.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Dentro de la legislación laboral peruana encontramos tres tipos de contratos sujetos a modalidad, quienes a su vez se dividen en tres subgrupos:

Temporal: inicio de actividad, necesidad mercado, reconversión empresarial.

Ocasional: ocasionalidad, suplencia y emergencia.

Accidental: específico, temporada e intermitente.

Los trabajadores bajo esta modalidad le corresponden los mismos beneficios que poseen los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado, como también derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato una vez superado el tiempo de prueba.

#### 2.2.2.4.2.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial

SELMA PENALVA indica sobre el tema de contratación parcial lo siguiente: “Hoy con frecuencia la contratación laboral se aparta del modelo de contrato de trabajo tradicionalmente considerado <típico>. En la última década, las formas de contratación laboral temporal o a tiempo parcial irrumpen en la sociedad con más fuerza, apoyándose en la regulación legal que cada vez les es más favorable, ofreciendo un nivel de protección menor de lo que correspondería a un contrato de trabajo. (Matteucci, s.f)

#### 2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo

##### 2.2.2.4.2.4.1. Concepto

Se entiende por extinción del contrato de trabajo a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador.

##### 2.2.2.4.2.4.2. Causas de extinción

puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes o de circunstancias ajenas a las mismas que conduzcan a dicha extinción:

1. Mutuo acuerdo entre las partes. Las partes ponen fin voluntariamente a la relación laboral. Las condiciones de dicha extinción dependen de lo que ellas establezcan, respecto a la fecha, posible indemnización,...ya que la ley no establece nada al respecto.

2. Causas consignadas en el contrato Se puede extinguir el contrato por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. En el contrato se puede establecer una condición resolutoria siempre que:

- La condición consista en un suceso futuro e incierto, o un suceso pasado que los interesados ignoren, que no sea contraria a las leyes, a la moral, ni al orden público, ni que sea imposible su cumplimiento o suponga un abuso manifiesto de derecho por parte del empresario.

- Exista una manifestación de voluntad dirigida a la extinción del contrato pues de lo contrario el contrato condicional es objeto de una prórroga tácita y se convierte en indefinido.

3. Por voluntad del trabajador Hay dos supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador:

a) La dimisión del trabajador

b) La resolución judicial del contrato a solicitud del trabajador como reacción a una determinada acción previa del empresario que se considera legalmente causa justa de resolución. El trabajador puede extinguir directamente o solicitar la extinción judicial de su contrato en los siguientes supuestos:

- Rescisión unilateral de contrato directamente por el trabajador en los casos de: traslado del trabajador de su centro de trabajo que necesariamente ha de implicar cambio de residencia, modificación sustancial que le perjudique siempre que afecten a tiempo de trabajo, en concreto, a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos.

- En los tres supuestos siguientes donde exista causa justa para que el trabajador pueda solicitar la resolución judicial de su contrato de trabajo:

- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar o previsto en el E.T art.41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

4. Muerte, incapacidad permanente y la jubilación del trabajador. El fallecimiento del trabajador produce la extinción de la relación laboral. Los salarios devengados y no percibidos por el fallecido, se han de abonar a sus herederos. La declaración de incapacidad permanente del trabajador produce la extinción del contrato cuando existe reconocimiento firme administrativo o judicial en alguno de los siguientes grados:

- Gran invalidez

- Absoluta

- Total para la profesión habitual Ello sin perjuicio de la posibilidad de reserva del puesto de trabajo durante dos años si se prevé su mejoría. La jubilación del

trabajador produce la extinción, de manera automática, del contrato de trabajo. El trabajador puede acceder a la jubilación de forma voluntaria, cuando reúne los requisitos para ello. No obstante, puede existir en el marco del convenio colectivo aplicable una cláusula de jubilación forzosa que permita al empresario extinguir gratuitamente la relación laboral de los trabajadores que alcance la edad ordinaria de jubilación. 5. Muerte, jubilación, incapacidad del empresario Cualquiera de estas causas produce de manera automática la extinción del contrato de trabajo salvo que se produzca una subrogación empresarial que mantenga la actividad de la empresa. La indemnización que corresponde en todos estos supuestos consiste en un mes de salario. Los trabajadores, cuyos contratos se resuelvan por esta causa, tienen derecho a las prestaciones por desempleo. La situación legal de desempleo se produce:

- En el caso de jubilación del empresario individual, desde la comunicación escrita al trabajador de la decisión extintiva de su contrato de trabajo.

- En caso de incapacidad jurídica, que deber ser declarada judicialmente, desde la comunicación al trabajador del representante legal; en caso de incapacidad física, desde la comunicación del empresario, si su incapacidad lo permite. • En caso de muerte del empresario individual, cuando los sucesores del empresario deciden no continuar con la actividad empresarial. 6. Por causas objetivas legalmente procedentes Las siguientes causas objetivas, que afectan tanto al empresario como al trabajador, determinan, legalmente la extinción de la relación laboral:

- Ineptitud del trabajador. El empresario puede extinguir el contrato por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. • Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas. Dichos cambios han de ser razonables y se ha de producir en el puesto de trabajo del trabajador que se pretende despedir. Previamente el empresario debe ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas y no podrá extinguir el contrato hasta que hayan transcurrido , como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

- Faltas de asistencia al trabajo. El trabajador tiene que acumular una serie de faltas de asistencia necesariamente intermitentes. Dichas faltas han de alcanzar

alternativamente bien el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos bien el 25% de tales jornadas en 4 meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses.

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La diferencia entre este despido y el despido colectivo se diferencia únicamente en que en el caso del despido objetivo el número de trabajadores afectados es inferior a los umbrales establecidos para el supuesto de despido colectivo mediante regulación de empleo en determinados períodos de referencia.

#### 2.2.2.4.3. Remuneración

##### 2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral define a la remuneración en el texto del artículo 6º precisando que “Constituye remuneración para todo efecto legal, el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo, o refrigerio que lo sustituya o cena tienen naturaleza tributaria”.

ARCE ORTIZ indica con respecto al tema lo siguiente “Dado que la remuneración constituye la prestación empresarial dentro de la obligación laboral, la legislación peruana recoge un concepto claramente contractual de la remuneración. Solo la prestación de servicios del trabajador genera la correlativa prestación por parte del empleador de pagar una remuneración. Por el contrario, si no hay prestación de servicios, no se puede exigir su pago” (Matteucci, s.f)

##### 2.2.2.4.3.2. Características

Según Hilda (2010) en su artículo Características De La Remuneración Se definen algunas características de la remuneración:

- a) Es una contraprestación al trabajo brindado al empleador, lo que se concreta poniéndose a disposición, aun cuando el trabajo efectivo no le hubiera sido requerido;

- b) Es una suma de dinero u otro valor que pueda traducirse en cantidades dinerarias. La Ley de Contrato de trabajo de la República Argentina (LCT) permite el pago en especie mientras no supere el 20 % del total de la remuneración (art. 107 LCT);
- c) Posee un tope mínimo, que es el que se considera necesario para su subsistencia, sin considerar las cargas familiares (art. 116 Ley Cit). Los beneficios sociales, que no son sustituibles por dinero, no integran la remuneración (art. 103 y 103 bis LCT);
- d) Se incorpora al patrimonio del trabajador. Por ejemplo, los viáticos son considerados remuneración, en la parte que no fue efectivamente gastada (art. 106 Ley Cit.)
- e) Es inembargable: Así lo dispone el art. 120 de la LCT que prescribe que el salario mínimo y vital, es inembargable, en la proporción que la reglamentación establezca, haciendo la salvedad de las deudas por alimentos;
- f) Es insustituible;
- g) Es móvil, pues debe adecuarse a la inflación;
- h) La disposición de la remuneración del trabajador debe ser libre, el empleador no puede condicionar su uso;
- i) Es personal, ya que sólo él puede cobrarla, salvo que expresamente el trabajador designe a otra persona;
- j) Tienen preferencias con respecto a otras deudas del empleador, en caso de liquidación empresarial o quiebra.

#### 2.2.2.4.3.3. Clasificación

Según el Ministerio De Trabajo Y Promoción De Empleo (2002) en su libro Boletín De Economía Laboral Entre las clases de remuneraciones destacan los siguientes:

- (i) Por tiempo, que es el pago por la duración del servicio;
- (ii) por obra o destajo, que es el pago en función de la cantidad de obras o trabajos realizados;
- (iii) por tarea, que es el pago por realizar una determinada cantidad de obras o trabajos en la jornada u otros periodos de tiempo establecidos);
- (iv) por comisión, que es un pago en función a una cantidad de negocios mediados por el trabajador.

#### 2.2.2.4.3.4. Remuneración mínima vital

Josué Cox Y Fabrizio Orrego (s.f), en su artículo la Remuneración Mínima Vital (RMV) En El Perú establecen que, En términos intuitivos, se puede argumentar que la imposición de un salario mínimo o RMV en una economía genera una brecha entre el salario ofertado por las empresas y el demandado por los trabajadores.

#### 2.2.2.4.3.5. Regulación

Mauricio Matos (2015) Según Su Artículo Remuneración Mínima Vital Publicado En Mercados Y Regiones Menciona que “La Constitución señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. De acuerdo al Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre salario mínimo, este se puede determinar tomando en cuenta los siguientes elementos: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”

#### 2.2.2.4.4. El despido

##### 2.2.2.4.4.1. Concepto

El despido es la forma en la que se finaliza la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa. Con esta acción, el empresario o empleador destituye a un empleado, que ya no volverá a ocupar el puesto de trabajo que tenía en la empresa.

Sin embargo, un empresario no puede despedir a un empleado si no posee ningún motivo justificado. Depende de las causas que motiven un cese de actividad en la empresa podemos definir un tipo de despido u otro. (Juanma Caurin, 2016)

#### 2.2.2.4.4.2. Clasificación

Según Juanma Caurin ( 2017 ) en su artículo Tipos De Despido Dependiendo de las causas que provoquen el despido o las características que lo definan podemos encontrar una serie de despidos diferentes. Esta es la clasificación de despidos que puede realizar una empresa.

##### 2.2.2.4.4.2.1. Despido legal

La Corporacion Peruana de Abogados, (s.f.) en su articulo El despido laboral: tipos de despidos que existen en Perú señala que Las normas laborales peruanas señalan que el despido puede ser realizado por dos causas fundamentales:

Por causas relacionadas a la capacidad del trabajador.

Las que a su vez pueden ser:

- Por detrimento de la capacidad física sobrevenida a la celebración del contrato siempre que no haya un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido.
- Por rendimiento deficiente.
- Que el trabajador sin justificación no quiera someterse a un examen medico establecido por ley

Por causas relacionadas a la conducta del trabajador

Las que a su vez pueden ser :

- Por condena penal por delito doloso.
- Por inhabilitación del trabajador
- Por falta grave.

En las líneas que siguen desarrollaremos los aspectos fundamentales de las causales de despido.

El despido por causas relacionadas a la capacidad del trabajador

Por detrimento de las capacidades sobrevenidas a la celebración del contrato siempre que no haya un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido

Esta causal hace referencia al deterioro de las capacidades físicas, mentales o sensoriales SOBREVENIDAS a la celebración y ejecución del contrato. Por tanto, en caso de que dicho deterioro se haya manifestado con anterioridad a la celebración del contrato, no se podrá alegar esta causa.

Además de ello, la ley señala otra condición para alegar esta causal. Esta es, que no exista un puesto vacante en que el trabajador – sin sufrir riesgos- pueda seguir laborando.

Por rendimiento deficiente – ineptitud del trabajador

Esta causal hace referencia a la pérdida de ciertas aptitudes por parte del trabajador. Ahora bien, debido a la generalidad del término “rendimiento deficiente” existen mucho problema al momento de determinar un indicador claro que nos permita conocer cuándo se puede hablar de rendimiento deficiente.

Consideramos que la evaluación de la “deficiencia” no debe ser unilateral y que deben ser tenidos en cuenta muchos factores. Entre ellos, destacamos 2 que son de vital importancia:

- 1) el rendimiento actual comparado con el rendimiento deficiente
- 2) el rendimiento actual comparado con el rendimiento promedio de los demás trabajadores.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico establecido por la ley

Esta causal está directamente ligada a la obligación del empresario de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Por ello, el empresario podrá utilizar esta causal del despido como una forma de liberarse de la responsabilidad de asegurar la salud y la seguridad en el trabajo, toda vez, que el trabajador no quiera coadyuvar a esta causa.

El despido por causas relacionadas a la conducta

Tal como lo mencionamos en el primer apartado, esta causal de despido incluye causales más específicas.

Por condena penal por delito doloso

Quiere decir, que se puede despedir a un trabajador cuando exista una resolución del juez penal que condena al trabajador por algún delito que cometido intencionalmente. No importa cuál sea la pena, ya sea pena privativa de libertad u otra; aquí lo importante, es que exista una decisión del juez penal que sancione al trabajador.

Por inhabilitación del trabajador

Esta razón será válida, siempre y cuando, la inhabilitación provenga de alguna autoridad administrativa o judicial.

El despido disciplinario

El despido disciplinario no es un concepto que este recogido de manera expresa en nuestra normatividad laboral. Sin embargo, por lo general, se le relaciona con el despido por falta grave, en cual consiste en el despido generado por la vulneración grave de los deberes más importantes derivados del contrato de trabajo.

El despido por falta grave

La falta grave es una causal de despido imputada a la conducta del trabajador. Como lo mencionamos en las líneas anteriores la falta grave puede ser definida como la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

La ley laboral ofrece una lista cerrada de actos que califican como faltas grave y que por lo tanto son sancionados con el despido laboral. Los principales son:

El despido por faltas de asistencia o por impuntualidad reiterada

Esta causal de despido se configura cuando se trate de INSISTENCIAS NO JUSTIFICADAS por tres (3) días consecutivos, más de cinco (5) días en un periodo de treinta días, o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días (180). Al respecto es importante tener claro que la inasistencia debe ser injustificadas, ya que, en caso de que el trabajador las justifique, no podrá alegarse esta causal.

El plazo con el que cuenta el trabajador para justificar sus inasistencias es de 3 días hábiles.

Para el caso de la impuntualidad, la ley no señala un número específico de situaciones a partir de las cuales se pueda considerar como “reiterada” a la impuntualidad. El indicador, aquí, está marcado por los actos sancionadores (corroborarles) que haya realizado el empleador por este motivo.

El despido por indisciplina o desobediencia

En este caso la desobediencia tiene que estar relacionada- NECESARIAMENTE- con las obligaciones laborales nacidas del contrato de trabajo. De ninguna manera podrá ser una causa justa de despido, la desobediencia sobre actividades ajenas al contrato.

El despido por ofensas verbales o físicas

La ley señala expresamente que será considerada como falta grave: “El agravio verbal o físico al empleador, de sus representantes o de otros trabajadores”

Para que se configure este supuesto, no es necesario que el agravio se realice dentro de las instalaciones de la empresa. Es así, que la ley señala que, también se podrá invocar esta causal de despido, si el agravio fue realizado fuera de la empresa, siempre y cuando, esté conectado con la relación laboral.

El despido por transgresión de la buena fe contractual

Esta causal tiene que ver con la responsabilidad y cautela con la que debe desarrollar un trabajador sus actividades. Así también está relacionada con la mutua confianza, que se supone debe existir en la relación laboral.

Para ser más específicos, se habrá transgredido la buena fe, cuando por ejemplo, el trabajador reciba coimas o propinas por parte de algún tercero con la finalidad de no cumplir correctamente con las obligaciones a las que se comprometió por medio del contrato de trabajo.

El despido por la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento

En este caso, la disminución del rendimiento (reflejado, a su vez, en la disminución de la producción) tiene que ser intencional y reiterado. Es decir, no podría invocarse esta causa cuando, por ejemplo, la disminución del rendimiento sea producida por el cambio de área de un trabajador que, inicialmente, estaba contratado para desempeñarse en otra.

Además, la disminución del rendimiento debe estar verificada fehacientemente. El empresario debe aportar pruebas contundentes y verificables sobre la disminución del rendimiento del trabajador.

El despido por embriaguez habitual o toxicomanía habitual

En este supuesto, es la autoridad policial quien, a través de un examen étílico o toxicológico, debe “dar fe” del estado en el que se encuentra el trabajador. En caso de que éste último se resista a someterse al examen, su negativa será considerada como reconocimiento de dicho estado.

El despido por acoso por motivos de discapacidad, edad, convicciones, religión, etnia, orientación sexual

La ley señala que existen determinados actos cuya comisión tiene los mismos efectos que un despido. Siendo así, el hostigamiento por motivos de edad, religión, etnia, etc. tiene los mismos efectos que los producidos por el despido arbitrario.

Desde esa óptica, el afectado por el acoso podrá reclamar ante los tribunales el cese de dichos actos o una indemnización similar a la establecida para el despido arbitrario.

El despido objetivo

Habíamos dicho que por medio del despido el empleador extingüía UNILATERALMENTE el contrato de trabajo.

Ahora bien, también cabe la posibilidad de que la extinción del contrato de trabajo se produzca por causas ajenas a la voluntad de las partes, ya sea por causas de fuerza mayor o porque la empresa cayo en quiebra.

Cuando ocurre esto, nos encontraremos frente a un despido por causas objetivas o simplemente despido objetivo. A continuación desarrollaremos las principales causas de despido objetivo.

El despido por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción (DESPIDO COLECTIVO)

La ley admite este tipo de despido con la finalidad de proteger los intereses empresariales en caso de que se contrapongan de manera insalvable a los intereses de los trabajadores.

Así, por lo general, este tipo de despido se produce cuando la empresa empieza a tener serios problemas de carácter económico como pérdidas permanentes,

problemas en las ventas, etc. Cuestión que hace que los empresarios se vean en la necesidad de reducir sus planillas de trabajadores.

La ley señala que ante esta situación el empresario podrá cesar hasta un 10 % de su planilla de trabajadores. Debido a ello, a este tipo de despido también se le conoce como despido colectivo.

La extinción de contrato por causas fortuitas o de fuerza mayor

Este caso por lo general está relacionado con los supuestos de hechos cuya realización es imprevisible e inevitable. Califican como causas fortuitas o de fuerza mayor, los terremotos, incendios u alguna catástrofe que impida que la relación la laboral siga vigente.

#### 2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo

si el trabajador considera que el despido se ha realizado por causas discriminatorias, injustificadas, o que no se han respetado algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores, podrás considerarlo como despido nulo. Esto significa que el despido carece de validez, y que el trabajador deberá ser readmitido de forma obligatoria en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, en un plazo de 3 días.

En este caso, la empresa deberá pagar los salarios de tramitación que se han dejado de cobrar desde el día que se formalizó el despido, hasta el día de reingreso en la empresa. Las víctimas de acoso laboral, o violencia de género, pueden elegir entre ser readmitidas o una indemnización por despido improcedente. (Mauricio Matos 2015)

#### 2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario

##### a) Concepto.

Un trabajador solamente puede ser despedido por alguna de las razones expresamente señaladas por la ley. Como lo hemos mencionado en artículos precedentes, la ley laboral nos ofrece una lista cerrada de razones por las cuales es “licito” despedir a un trabajador.

Ahora, no solo basta con que se “alegue” la existencia de una causa “licita” de, sino que, además, es indispensable que la causa aducida sea probada. Como es natural, la carga de la prueba la tiene el empleador que es quién toma la decisión de despedir al trabajador.

Ahora bien, el despido además de estar fundado en la ley y debidamente probado debe realizarse cumpliendo con cierto procedimiento de carácter formal, el cual condiciona, también su validez del despido.

Entonces, si lo anteriormente descrito, se constituyen como las razones válidas para el despido legal, podemos concluir que cualquier despido que se realice al margen de estas condiciones podrá considerarse como ilícito o ARBITRARIO. (Corporación Peruana de abogados, s.f.)

##### b) Clasificación del despido arbitrario.

a. Despido incausado o Ad Nutum. “Es cuando el empleador despide a su trabajador sin causa alguna; de manera verbal o mediante comunicación escrita” (John Torres, 2018)

##### b. Despido fraudulento.

“Es cuando el empleador despido a su trabajador mediante el engaño, es decir contra la verdad de los hechos o situaciones concretas”. (John Torres, 2018)

c. Despido injustificado. Se refiere cuando el empleador despide al trabajador sin una causa justa para prescindir de sus servicios

#### 2.2.2.5. Beneficios sociales

##### 2.2.2.5.1. Concepto

Toyama (2001) señala : “constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo. Por lo cual los beneficios sociales se deben apreciar con independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, y siempre que tengan un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie”.

“Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal”.

##### 2.2.2.5.2. Beneficios Sociales Y Asignación Familiar En La Legislación Peruana

Según el artículo publicado por Boletín Informativo Laboral, N° 85, enero 2019., 2019) sobre Régimen Laboral Especial De La Micro Y Pequeña Empresa menciona Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) siguientes Beneficios Sociales Y Asignación Familiar En La Legislación Peruana:

###### Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

###### Gratificaciones

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos (2) gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

### Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

### Seguro de Vida

Ley Se ha establecido expresamente que los trabajadores de pequeñas empresas tienen derecho al seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. En este caso, los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho a este. → Utilidades Los trabajadores pertenecientes a las pequeñas empresas tienen derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento

### Utilidades

Los trabajadores pertenecientes a las pequeñas empresas tienen derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento.

#### 2.2.2.5.2.1. Beneficios sociales remunerativos

Los trabajadores del régimen especial tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital (actualmente, S/. 930.00), de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes. (Boletín Informativo Laboral, 2019)

#### 2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones

##### 2.2.2.5.2.1.1.1. Concepto

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos (2) gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una. (Boletín Informativo Laboral, 2019)

##### 2.2.2.5.2.1.1.2. Clasificación

Las gratificaciones se dividen en Ordinarias y Extraordinarias:

###### A. Gratificaciones ordinarias

Gratificaciones ordinarias. Son aquellas que se pueden haber originado en una liberalidad, pero dada la frecuencia con que se han otorgado han adquirido el carácter de obligatorias.

Si bien las gratificaciones ordinarias no se encuentran reguladas legalmente, nuestra jurisprudencia mayoritaria reconoce como obligatorias a las gratificaciones que se han entregado por un mismo motivo, por dos (2) años consecutivos. (Casas s.f)

###### B. Gratificaciones extraordinarias.

Según Orlando de las Casas (s.f) es su artículo Las gratificaciones extraordinarias

Son la que tienen propiamente el carácter de gratificación (liberalidad), no siendo, por lo tanto, obligatoria su entrega.

Pese a que en muchos casos doctrinariamente no se discute el carácter remunerativo de las gratificaciones, nuestra legislación ha regulado que las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que reciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad, no constituyen remuneración para ningún efecto legal (artículo 7 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; complementado con el inciso “a” del Decreto Supremo No. 001-97-TR, Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios). Por lógica consecuencia, las gratificaciones legales y las ordinarias serían consideradas como conceptos remunerativos, debiendo por lo tanto ser consideradas para el cálculo de conceptos como las gratificaciones legales, las gratificaciones ordinarias, la compensación por tiempo de servicios, la remuneración vacacional y los aportes a los sistemas de salud y pensiones.

#### 2.2.2.5.2.1.1.3. Cálculo para el pago de las gratificaciones

Yamile Loarte Céspedes en su artículo Gratificaciones Legales Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso, como son las Fiestas Patrias y la Navidad. Se entiende que la finalidad de las gratificaciones legales es cubrir los gastos incurridos por el trabajador en las festividades indicadas que, tradicionalmente, se incrementan por motivos de recreación del trabajador y su familia, viajes, compras y otros análogos. Con relación a su aparición en nuestro ordenamiento jurídico, no fue sino hasta el año 1989 que las gratificaciones legales fueron consagradas a nivel normativo, pues anteriormente su otorgamiento no era obligatorio, sino que dependía de la voluntad del empleador o de un acuerdo de las partes.

## El plazo para pagar las gratificaciones

Las gratificaciones legales deben ser pagadas al trabajador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente. De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR (Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad), estas fechas son indisponibles para las partes. En ese sentido, no se puede pactar, individualmente con cada trabajador ni colectivamente con el sindicato, el pago de las gratificaciones legales en oportunidades distintas sea por adelantado o diferidas a futuro

- **Periodo computable**

El período computable comprende los semestres enero-junio y julio-diciembre de cada año, para las gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad, respectivamente.

El tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Excepcionalmente se considera tiempo efectivamente laborado 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 (como, por ejemplo, los permisos sindicales)

- **Montos considerados como remuneración para el cálculo de las gratificaciones**

Se considera a la remuneración básica, así como todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Referencia: Artículo 2° de la Ley N° 27735

**GRATIFICACIÓN = REMUNERACIÓN + INGRESOS REGULARES**

Por ley N 30334 que establece la inaceptación de las gratificaciones a aportaciones, contribuciones ni descuentos de otra índole alguna Y nos refiere en su artículo 2

Los aguinaldos o gratificaciones a que se refiere el numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, así como aquellos aplicables a los servidores civiles bajo el alcance de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no se encuentran sujetos a aportaciones, contribuciones ni descuentos de índole alguna; excepto aquellos otros descuentos establecidos por ley o autorizados por el trabajador.

Artículo 3. Aportaciones a Essalud El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

Artículo 4. Aplicación para jubilados y pensionistas Las disposiciones contenidas en los artículos que anteceden son de aplicación a los jubilados y pensionistas.

Existen regímenes especiales de gratificaciones

El régimen laboral del sector agrario y régimen laboral de trabajadores del hogar, el monto y oportunidad de pago de las gratificaciones se efectúa de acuerdo con las normas contenidas en los mismos.

#### Gratificaciones proporcionales

Corresponderá percibir gratificaciones proporcionales a quienes, habiendo laborado al 15 de julio o 15 de diciembre, según sea el caso, o encontrándose en cualquiera de los supuestos excepcionales que se consideran como días efectivamente laborados, no completan el semestre. En tales casos, deberán percibir la gratificación proporcional a los meses calendario completos a razón de un sexto (1/6) por cada uno, excluyendo los días.

Señala la ley 2027735

“Artículo 7.- Gratificación proporcional Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.”

#### 2.2.2.5.2.1.1.4. Régimen normativo aplicable

Las gratificaciones se regulan por lo dispuesto en la Ley N° 27735 publicada el 28 de mayo de 2002 y su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, publicado el 04 de julio del 2002. De manera complementaria también se aplican algunas disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS, Decreto Supremo No. 001- 97-TR.

El derecho a las gratificaciones según lo establecido por el artículo 1 del decreto supremo No. 005-2002-TR, tienen los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada También tienen derecho los socios – trabajadores de las cooperativas de trabajadores.

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). Se incluyen también como titulares de este derecho a los trabajadores extranjeros y los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. Contrariamente, se encuentran excluidos del goce de este derecho, el personal que presta servicios mediante contratos civiles de locación de servicios y los jóvenes en formación bajo cualquier modalidad de convenio (por ejemplo, prácticas preprofesionales de estudiantes universitarios, prácticas profesionales de estudiantes egresados, capacitación laboral juvenil, etc.), con los cuales no existe vínculo laboral. (Yamile Loarte Céspedes, 2016)

#### 2.2.2.5.2.1.1.5. Derecho de percibir gratificaciones

Por Fiestas Patrias, el trabajador debe estar prestando efectivamente sus servicios el 15 de julio, y el 15 de diciembre para la de Navidad, caso contrario, no tendrá derecho a percibir las.

Sin embargo, existen supuestos excepcionales en los que, sin que el trabajador esté laborando efectivamente en esas fechas, la ley igualmente les otorga el derecho a gozar de las gratificaciones legales, que son los siguientes:

- Si el trabajador se encuentra haciendo uso de su descanso vacacional.
- Si se encuentra de licencia con goce de haberes.
- Si se encuentra en descanso o licencia establecidos por las normas de seguridad social y que originan el pago de subsidios.
- Si no está laborando por algún motivo o causa, pero que la ley tiene como día laborado para todo efecto legal, tales como:
  - La licencia o permiso sindical hasta el límite de treinta (30) días por año, por dirigente, según lo dispuesto por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

– Los días de suspensión de la relación de trabajo como consecuencia del cierre temporal del establecimiento en aplicación de una sanción de índole tributaria al empleador.

– Los días de suspensión de los efectos del contrato de trabajo cuando se comprueba que la causal invocada es inexistente o improcedente. (Yamile Loarte Céspedes, 2016)

#### 2.2.2.5.2.1.1.6. Requisitos para percibir la gratificación

Se corresponde al trabajador percibir gratificaciones siempre labore durante la primera semana de julio o diciembre o encontrarse en periodo de descanso vacacional, licencia con derecho a gratificación, subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo

#### 2.2.2.5.2.1.1.7. Gratificaciones trucas

##### Gratificaciones trucas

Los trabajadores que no tengan relación laboral al 15 de julio o al 15 de diciembre pero que, por lo menos, hayan laborado un mes calendario completo, tendrán derecho a percibir las gratificaciones legales por el tiempo proporcional de labores en el semestre correspondiente (enero-junio y julio-diciembre). Dicho beneficio es conocido como “gratificación trunca” y debe ser abonado de manera proporcional al tiempo laborado y de conformidad con la remuneración computable a la fecha de cese. Sobre el particular, es importante señalar que no se puede asimilar “treinta días de labor” a “mes calendario completo”, pues este último exige labores ininterrumpidas desde el primer hasta el último día del mes calendario. Por ejemplo, los 31 días del mes de enero, los 31 del mes de octubre, etc. Si no se ha cumplido con este requisito, y en virtud de una interpretación literal de la norma, el trabajador cesado no tendría derecho a percibir una gratificación proporcional por el último mes (incompleto). No obstante, considerando que en el ámbito laboral los meses se consideran siempre sobre treinta días, cuando los trabajadores hayan laborado treinta días en un mes de treinta y uno, y cesen sin llegar a completarlo, el empleador podrá otorgarles la gratificación proporcional por dicho mes (como si lo hubieran laborado de principio a fin).

La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese. (Yamile Loarte Céspedes, 2016)

#### 2.2.2.5.2.1.1.8. Liquidación de las gratificaciones en el caso en estudio

De la sentencia de primera instancia, expedida por el Juzgado mixto de tumbes de fecha 10 de junio del 2014 , se Ordene Que La Demanda Cancele La Suma De Ocho Mil Setecientos Y 00/100 Nuevos Soles (S/.8,700), Por Concepto De Indemnización Por Despido Arbitrario, Vente Mil Ciento Uno Y 20/100 (20,101,20)Por Cts, Bonificación Por Trabajo Nocturno, Vacaciones Trunca, Gratificaciones Truncas, Feriados, Horas Extras, Mas Intereses LEGALES COSTAS Y COSTOS, la cual fue apelada.

En sentencia de segunda instancia, por intermedio de la sala especializada en lo civil Juzgado Mixto de tumbes , se resolvió 1.- confirmar la sentencia contenida en la resolución número seis , de fecha diez de junio del 2014 , en el extremo que declara fundada en parte la demanda interpuesta por J. H. H. G . C contra la E. D. E. Y S. G.G S.R.L ; Y EN CONSECUENCIA SE ORDEMANA A LA empresa demandada a que proceda a cancelar a favor del demandante la suma de siete mil seiscientos dieciséis con 00/10 nuevos soles ( S/. 7,616.00) por trabajo nocturno por el periodo de abril del 2009 – agosto 2012 ; tres mil ochocientos noventa y dos con 07/10 nuevos soles (S/.3,892.07 ) por horas extras por el periodo de abril del 2009 – agosto del 2012 ; ochocientos sesenta y dos con 19/10 nuevos soles (S/.862.19) por concepto de feriados del periodo del 2009 –agosto del 2012 trescientos treinta y siete con 50/10 nuevos soles (S/. 337.50) por gratificaciones truncas ciento treinta y ocho con 87/10 nuevos soles (S/. 137.87) por vacaciones truncas y quinientos veintiuno con 37/10 nuevos soles (S/. 521.37) por concepto de compensación por tiempo de servicio , suma que estarán afectas al interés legal costas y costos .

2.- revocar el extremo de la sentencia que declara fundado el pago de indemnización por despido arbitrario y ordena se cancele al demandante la suma de cinco mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 83/10 nuevos soles (S/. 5,444.83), en consecuencia;

3.- reformando declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario

4.- notifíquese y devuélvase a su juzgado de origen . Suscribieron la presente los magistrados: M.A. D.M, G.F. SECRETARIA C.D.P. A.D. (Exp. N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01)

#### 2.2.2.5.2.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)

##### 2.2.2.5.2.1.2.1. Concepto

César Puntriano Rosas, 2019 menciona en su artículo Boletín Informativo Laboral N° 86 El derecho al descanso vacacional en el régimen laboral privado se encuentra regulado en la Constitución Política de 1993, el Decreto Legislativo No. Ley de Descansos Remunerados (en adelante “La Ley”), y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 012-92- TR (en adelante “el Reglamento”), normas recientemente modificadas por el Decreto Legislativo No. 1405 y el Decreto Supremo No. 002-2019-TR.

“La Constitución señala en su artículo 25 que los trabajadores “(...) tienen derecho a descanso (...) anual remunerado [s]. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Es importante precisar que, de acuerdo al artículo 12 de la Ley, se considera como días efectivos de trabajo a los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de 4 horas. - La jornada cumplida en día de descanso.
- Las horas de sobretiempo: no menos de 4 en un día. - Las ausencias por enfermedad, por accidentes laborales o enfermedad profesional hasta por 60 días al año. - El descanso previo y posterior al parto. - El permiso sindical. - Las ausencias autorizadas por ley, convenio o el empleador. - El período vacacional correspondiente al año anterior. - Los días de huelga legal. (César Puntriano Rosas, 2019)

#### 2.2.2.5.2.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Deben tener los siguientes requisitos: Deben cumplir un año de servicios a favor de un mismo empleador. Cumplir con un récord mínimo de días laborados según su jornada, conforme se detalla: Para trabajadores cuya jornada ordinaria es de 06 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho periodo. Para los trabajadores cuya jornada ordinaria es de 05 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho periodo.

En los casos en que se desarrolle el trabajo en sólo 3 ó 4 días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al descanso vacacional siempre que sus faltas injustificadas no excedan de 10 días en dicho periodo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.)

#### 2.2.2.5.2.1.2.3. Valor remunerativo de las vacaciones y disponibilidad

es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Debe ser cancelada por el trabajador antes de iniciar el descanso conforme a ley .

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.

Las vacaciones serán otorgadas al trabajador dentro del periodo anual siguiente a aquel en que alcanzó el derecho al goce. La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.)

Por regla general, el trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, es posible que el trabajador solicite al empleador el fraccionamiento de dicho descanso, en ese caso, debe solicitarse por escrito con la finalidad de informar y ser aprobada por el empleador , sin embargo o puede entregarse en periodos inferiores a los 07 días. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.)

El trabajador puede acumular periodos consecutivos de descanso vacacional para ello debe convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos anuales consecutivos siempre que después de un año de servicios continuo, disfrute por lo menos de un descanso de 7 días naturales. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.)

El descanso físico vacacional puede reducirse de 30 días a 15 días con la respectiva compensación económica por los días laborados. Para ello, debe existir un acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador. Ejemplo: Días de descanso: 30 días de vacaciones regulares – 15 días vendidos = 15 días de vacaciones. Remuneración a percibir: 01 remuneración por los 30 días de vacaciones + la remuneración por 15 días vendidos = 45 días de remuneración (30 días vacaciones + 15 días vendidos = 45 días de remuneración). (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.)

#### 2.2.2.5.2.1.2.4. Vacaciones truncas o no gozadas

Las vacaciones truncas se originan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a gozar de vacaciones; en ese caso, se le abonará como vacaciones truncas tantos dozavos de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado, las fracciones de mes (días) se calcularán por treintavos.

Para que proceda el abono del récord trunco vacacional, el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

El empleador debe pagar una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado, y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (en la práctica se abonan solo dos remuneraciones ya que la remuneración por haber laborado en vacaciones se entiende que se pagó oportunamente). A lo antes descrito se suele denominar la “triple vacacional”. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, sin embargo, ella no corresponderá a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.)

2.2.2.5.2.1.2.5. Liquidación por vacaciones truncas o no gozadas en el caso en estudio:

De la sentencia de primera instancia, dada por el JUZGADO MIXTO DE TUMBES mediante RESOLUCION NUMERO SEIS de fecha , DIEZ DE JUNIO DEL DOS MIL CATORCE

se desprende la liquidación por vacaciones truncas otorgada a la demandante como “compensación vacacional CIENTO TREINTA Y OCHO CON 87/10 NUEVOS SOLES S/.138.87 por VACACIONES TRUNCAS.

cual fue apelada.

En segunda instancia, el SALA ESPECIALIZADA EN LO CIVIL resolvió otorgar a la demandante un monto definitivo de ciento treinta y ocho con 87/10 nuevos soles (S/. 138.87). (Expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01)

2.2.2.5.2.1.3. Bonificación por tiempo de servicios

2.2.2.5.2.1.3.1. Concepto

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral. De esta manera, el trabajador que cesa, por cualquier motivo (despido, renuncia, fin de contrato, etc.), recibirá el dinero acumulado en su fondo de CTS y con el mismo podrá cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se encuentra desempleado. Lo señalado anteriormente puede observarse con claridad en la Casación N° 123-2014- Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, a través de la cual reconoce el carácter previsor de este beneficio señalando: “la Compensación por Tiempo de Servicios (...) se configura como una suerte de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo”. En un sentido similar, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03052-2009-PA/TC-Callao, en relación a la CTS:

“tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo (...).” Con relación a la evolución histórica de la CTS, Fernando Álvarez Ramírez de Piérola<sup>1</sup> explica que el primer antecedente normativo de este beneficio data del 7 de febrero de 1924, mediante la entrada en vigencia de la Ley N° 4916 denominada

“Ley del empleado público”, a través de la cual se contemplaba una especie de indemnización ante el despido del trabajador, la cual podía oscilar desde los dos (02) hasta los doce (12) sueldos, dependiendo de su antigüedad en el empleo. (Lesly Marina Montoya Obregón, 2018.)

#### 2.2.2.5.2.1.3.2. Bonificación por tiempo de servicios en el caso en estudio

Al momento de entablar la demanda no es requerida al no cumplir con los requisitos para gozar de ella.

#### 2.2.2.5.2.2. Beneficios sociales no remunerativos

tenemos los siguientes: Compensación por tiempo de servicios (CTS), póliza de seguro de vida y participación laboral: utilidades.

#### 2.2.2.5.2.2.1. El seguro de vida

##### 2.2.2.5.2.2.1.1. Concepto

Según Ley De Consolidación De Beneficios Sociales Capítulo I Del Seguro De Vida

Artículo 1. “El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador.

El seguro de vida es de grupo o colectivo y se toma en beneficio del cónyuge o conviviente a que se refiere el artículo 321 del Código Civil y de los descendientes, sólo a falta de éstos corresponde a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho (18) años. (Rimac Seguros, s.f)

El Seguro de Vida Ley es un beneficio al trabajador que se otorga voluntariamente por el empleador cuando el trabajador tiene tres meses de trabajo y obligatoriamente cuando éste haya laborado cuatro años para el mismo empleador (continuos o intermitentes).

Esta obligación está tipificada en el artículo 1 del Decreto Legislativo 688:

##### 2.2.2.5.2.2.1.2. Requisitos para adquirir el seguro de vida

El empleador esta en la obligación de otorgarla a partir de haber cumplido 4 años laborando o al cumplir 3 meses de trabajo.

#### 2.2.2.5.2.2.1.3. Obligaciones del empleador

El empleador tiene la obligación de:

- Cumplir la legislación vigente y los acuerdos en vigor.
- Tratar al trabajador de forma igualitaria, con independencia del origen, las creencias, el género, la edad o la adscripción política de éste.
- Velar por la seguridad y la salud laboral del trabajador.
- Facilitarle al trabajador información escrita sobre los condicionantes fundamentales del trabajo.
- Favorecer una buena atmósfera de trabajo y el logro de los cometidos del trabajador, así como su desarrollo profesional. (Anonimo, 2019)

#### 2.2.2.5.2.2.1.4. La prima y su monto

El empleador tiene ciertas obligaciones respecto a los trabajadores en contra prestación a la subordinación y la prestación personal del servicio, entre ellas el pago de las primas de servicio.

Son una prestación social derivada de la participación del empleado en las ganancias de la empresa que equivale a un (1) mes de salario por cada año laborado o proporcional si el término de duración del trabajo es menor o el trabajador lleva menos tiempo vinculado.

Las primas de servicios se pagan en dos cuotas anuales. La primera que debe ser equivalente a la mitad del salario o proporcional y tendrá que ser cancelada antes del último día de junio, y la segunda que equivale a la otra mitad del salario o proporcional y debe ser cancelada los primeros veinte días del mes de diciembre.

La prima se calcula con base en el promedio del salario devengado por el empleado en los últimos seis meses. A partir de allí se deberá hacer una regla de tres: salario base x días trabajados % por 360. (Mis Abogados, 2016 )

#### 2.2.2.5.2.2.1.5. Suspensión de la relación laboral

El sustento constitucional de la suspensión de labores se encuentra, como ya ha sido adelantado, en el principio de continuidad laboral. En función al referido principio, se desprende la existencia de una vocación de conservación en el tiempo en la relación existente entre empleador y trabajador por un periodo indeterminado (1). Como lo señala el profesor Plá Rodríguez, el principio de continuidad “expresa la tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (2). Añade el referido autor que uno de las manifestaciones del principio de continuidad es la interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones (3). Si bien no existe una mención específica al principio de continuidad dentro de la Constitución Política de 1993, su inclusión como pieza gravitante dentro del ordenamiento laboral peruano se desprende de lo dispuesto en sus artículos 22 y 27.

El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio para la realización de la persona, mientras que el artículo 27 establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Como lo sostiene Toyama Miyagusuku, a partir de dichos preceptos constitucionales queda claro que su finalidad es “la conservación del contrato de trabajo, como manifestación del principio de continuidad laboral” (Germán Lora Álvarez, 2007)

#### 2.2.2.5.2.2.1.6. El Seguro De Vida En El Caso En Estudio

De demandante no cumplía con los 4 años de trabajo y tampoco lo requeriría al empleador

#### 2.2.2.5.2.2.2. Participación Laboral: Las Utilidades

##### 2.2.2.5.2.2.2.1. CONCEPTO

Los trabajadores que hubieran cesado antes de la fecha en la que se distribuyan la participación de utilidades, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponde. Por ende, el trabajador tiene derecho a las utilidades, pese a haber cesado con anterioridad a la distribución - Casación 3784-97-Lima. Los Decretos Legislativos N° 677 y 892 establecen que cuando una empresa tiene utilidades en un ejercicio económico se cubren primero las pérdidas de los ejercicios anteriores y, si hubiera excedente, los trabajadores participarán en las utilidades mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual libre de impuestos – Casación 1564-La Libertad. Para la determinación permanente de la participación de las utilidades, debe deducirse de las pérdidas que pudiera haber obtenido la empresa en ejercicios anteriores y que fueron deducibles tributariamente – Casación 663-97-Callao. Los trabajadores deben solicitar que se efectúe una nueva liquidación cuando se realizó el reparto de las utilidades, y no cuando se produjeron las rectificaciones de declaraciones juradas del reparto de dichas utilidades – Exp 4762-2004- AA - Tribunal Constitucional. Con respecto al reparto de utilidades, el porcentaje aplicable a la actividad de extracción de petróleo crudo y gas natural es de 5% que corresponde al rubro “empresas que realizan otra actividad” conforme al artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892 – Casación 2046-2005-Lima. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f)

#### 2.2.2.5.2.2.2. Trabajadores excluidos

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo y siguientes del Art. 22 del Código del Trabajo quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Finalmente, el inciso final del Art. 22 establece que la jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo. (Dirección del trabajo, 2018)

#### 2.2.2.5.2.2.2.3. Trabajadores incluidos

Todas las empresas del régimen de la actividad privada que: Cuenten con más de 20 trabajadores. Que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, según la Ley de Impuesto a la Renta. Que, en un determinado año hayan producido una renta anual antes de impuestos, sobre la cual se determinan las utilidades laborales. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f)

#### 2.2.2.5.2.2.2.4. Monto de participación

Para establecer si un empleador excede o no el número de trabajadores para el reparto de utilidades, se sumará el total de trabajadores que hubieran laborado para él en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce. Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en cuenta el número mayor, redondeando a la unidad superior siempre y cuando la fracción que resultara fuera igual o mayor a 0.5. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f)

#### 2.2.2.5.2.2.2.5. Base de cálculo

Las empresas que están obligadas a repartir utilidades, el porcentaje de reparto está condicionado a la actividad principal que desarrolle cada una de ellas. Empresas Pesqueras 10%. Empresas de telecomunicaciones 10%. Empresas industriales 10%. Empresas mineras 8%. Empresas de comercio y restaurantes 8%. Empresas que realicen otras actividades 5% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f)

#### 2.2.2.5.2.2.2.6. Distribución de las utilidades

Los empleadores, de acuerdo al porcentaje de utilidades que les corresponde repartir, lo harán de la siguiente manera: El primer 50% se calcula dividiendo el 50% de las utilidades que se obtengan de acuerdo al porcentaje que le corresponde, entre la suma de los días efectivamente trabajados por todos los trabajadores de la empresa en el año, este resultado se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador durante el ejercicio. El segundo 50% se obtiene, dividiendo el 50% de las utilidades que corresponden, según porcentaje, entre la suma total de las remuneraciones percibidas por los trabajadores en el año, este resultado se multiplica por el total de las remuneraciones que correspondan a cada trabajador en el ejercicio. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f)

#### 2.2.2.5.2.2.2.6. Plazo para la distribución

#### 2.2.2.5.2.2.2.7. Liquidación de utilidades en el caso en estudio

El demandante no solicitó utilidades puesto que la demandada no tiene las características para otorgar el beneficio.

#### 2.2.2.5.2.2.3. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

##### 2.2.2.5.2.2.3.1. Concepto

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social de larga data. La Ley N° 4916 reguló una indemnización por tiempo de servicios ante el despido del empleador, que iba desde los dos hasta los 12 sueldos según su antigüedad en el empleo.

Luego, la Ley N° 10239 precisó que la compensación que se abone a los empleados en caso de retiro o despedida se computaría a razón de un sueldo por año. La Ley N° 13842 empleó el término “compensación por el tiempo de servicios” para el pago que se otorgaba al trabajador en contraprestación por su tiempo de labor; el Decreto Ley N° 21116 dispone que el despido por falta grave no ocasionaba la pérdida de la CTS salvo si la falta hubiera perjudicado al empleador.

Es con la Ley N° 25223 que se establece un régimen diferenciado de cálculo de la CTS.

En julio de 1991 se promulga el Decreto Legislativo N° 650, Ley de CTS, que fija que este beneficio se depositaría semestralmente en una entidad financiera y que era disponible hasta en 50%. Asimismo, dispuso que el monto acumulado al 31 de diciembre de 1990 fuera abonado anualmente al trabajador. En la actualidad rige esta norma, pero a través del Decreto Supremo N° 001-97-TR, manteniéndose las reglas del depósito semestral, por lo que el primero del año vence este miércoles 15 de mayo. Resulta fundamental cumplir con la obligación del depósito, en la cuenta y moneda elegida por el trabajador. Sin embargo, no tendrán derecho a él los que estén fuera de planillas. Tampoco tendrán depósito los que perciben su remuneración de manera integral anual. Al personal bajo el régimen agrario se le abona la CTS como parte de su remuneración mínima diaria, por lo que tampoco tendrán depósito. En el Estado, los servidores bajo el régimen CAS no acceden a la CTS.

La CTS que se depositará mañana se determina en función del tiempo laborado durante el semestre que va del 1 de noviembre del 2018 al 30 de abril del 2019, abonándose a razón de 1/12 de la remuneración por mes completo laborado, añadiéndose la proporción por los días de labor.

La falta de depósito íntegro y oportuno de este beneficio social no solo genera el devengo automático de intereses financieros, sino que también constituye una infracción grave, pudiendo la empresa ser objeto de una multa de la Sunafil, la cual puede ascender a 94,500 soles si se afecta a más de 1,000 trabajadores.

Los trabajadores pueden disponer hasta del 100% del excedente del equivalente a cuatro remuneraciones brutas depositadas en su cuenta individual de depósito de CTS. Para ello, los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras, a pedido de los trabajadores, el monto intangible de cada trabajador. Dicha comunicación no deberá exceder el plazo de tres días hábiles contados a partir del requerimiento del trabajador. Nuestra recomendación es no disponer del excedente, sino guardarlo para cubrir la contingencia del desempleo o, en su defecto, hacerlo para saldar deudas. (César Puntriano Rosas, 2013)

#### 2.2.2.5.2.2.3.2. Regulación

Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios. DECRETO SUPREMO N° 004-97-TR.

Que por Decreto Supremo N° 001-97-TR, se ha aprobado el Texto Unico Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el mismo que incorpora las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 857 (plataforma unica del estado peruano , 2018)

#### 2.2.2.5.2.2.3.3. Contenido de la CTS

Precisase que para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) que se otorga al momento del cese a los trabajadores del Seguro Social de Salud, pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y su modificatoria Ley 25224, debe tomarse en cuenta el 100% del ingreso percibido (remuneración principal y bonificación por productividad de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Gerencia General 298-GG-IPSS-97 y las resoluciones supremas 018-97-EF y 019-97-EF, que fueron generadas por las leyes 26553 y 26706 y el Decreto Ley 25926). (El Congreso De La República, 2019)

#### 2.2.2.5.2.2.3.4. Tiempo de servicios computable para la CTS

Para el cálculo de la CTS se deben considerar todos los conceptos remunerativos que percibe el trabajador. En este contexto ingresan: (i) las remuneraciones fijas mensuales; (ii) las remuneraciones principales variables o imprecisas, como las comisiones o el destajo, en cuyo caso se sacará el promedio de las percibidas en el semestre respectivo; (iii) las remuneraciones complementarias variables o imprecisas, como las horas extras, bonificaciones por turno, por cumplimiento de metas, etcétera, siempre que hubieran sido percibidas como mínimo en 3 de los 6 meses que comprende el semestre respectivo, en cuyo caso se suman los montos y se dividen entre 6 o entre el número de meses efectivamente laborados por el trabajador; y, (iv) las remuneraciones periódicas, en cuyo caso si su periodicidad es semestral, como las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, ingresarán en el cálculo de la CTS a razón de un sexto de lo percibido por este concepto en el semestre respectivo; si su periodicidad es anual, se incorporarán a razón de un dozavo; en el caso de remuneraciones fijas cuya periodicidad es menor a un semestre pero superior a un mes, se sacará el promedio respectivo y el resultado se incorporará en la base de cálculo de la CTS. (Anna Vilela Espinosa, 2018)

2.2.2.5.2.2.3.5. Trabajadores con menos de un mes de servicios al término del semestre

Este derecho se obtiene desde que el trabajador cumple el primer mes de inicio del vínculo laboral con la empresa, y se computa semestralmente al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año. (El Peruano , 2017)

2.2.2.5.2.2.3.6. Liquidación de la CTS en el caso en estudio

De la sentencia de primera instancia, dada por el Juzgado JUSGADO MIXTO PERMANENTE de tumbes de fecha DIEZ DE JUNIO DEL DOS MIL CATORCE, se desprende la liquidación por compensación por tiempo de servicios otorgada a la demandante QUINIENTOS VEINTIUNO CON 37/10 NUEVOS SOLES S/.521.37 por COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, sumas que estarán afectas al interés legal, costas y costos correspondientes, que se liquidaran en ejecución de sentencia. , la cual fue apelada, donde En segunda instancia, SALA ESPECIALIZADA EN LO CIVIL DE TUMBES resolvió otorgar a la demandante un monto definitivo de quinientos veintiuno con 37/10 nuevos soles (S/. 521.37) por concepto de compensación por tiempo de servicio , suma que estarán afectas al interés legal costas y costos. (Expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01)

2.2.2.5.2.3. ASIGNACIÓN FAMILIAR

2.2.2.5.2.3.1. Concepto

La asignación familiar es un beneficio laboral que corresponde a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Es decir, tanto a los trabajadores del sector privado (que se sujetan al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728), cuanto a los trabajadores del sector público (que se sujetan a ese régimen laboral). (Pamela Diaz, s.f)

#### 2.2.2.5.2.3.2. Los que tienen derecho a percibirla

al referir que este derecho surge a partir de que el trabajador comunica al empleador que tiene un hijo o hija menor de edad, y que por lo tanto le corresponde el pago de la asignación familiar.

consideramos que esta es una interpretación equivocada de la norma. La ley no refiere que este derecho surge a partir de que el trabajador acredite que tiene un hijo menor de edad, como condicionante para recibir este derecho de asignación familiar. Dicho en otras palabras: no quiere decir que el periodo que yo no comuniqué a mi empleador que tenía un hijo menor de edad vaya a ser perdido, porque recordemos que los derechos laborales son irrenunciables.

La única forma por la cual podríamos perder un derecho laboral sería por el transcurso del tiempo, es decir, por la prescripción para poder solicitar este derecho, que se produce a los cuatro años de culminado el vínculo laboral. Nada impediría a que el trabajador que no ha comunicado a su empleador que tiene a cargo un hijo menor de edad, incluso cuando este ya cumplió la mayoría de edad, pueda solicitar el reintegro de todo el periodo en el cual no había solicitado o no había acreditado tener esa carga. (Pamela Diaz, s.f)

#### 2.2.2.5.2.3.3. Liquidación de la asignación familiar en el caso en estudio

En el presente expediente no se pronuncia sobre asignación familiar en primera, ni en segunda instancia (Expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01 )

#### 2.2.2.5.3. Base legal de los beneficios sociales y la asignación familiar en el Perú

Base legal: artículo 1° Ley 27735. Tienen derecho a percibir gratificaciones legales todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Requisitos:

El importe de las gratificaciones legales es equivalente a la remuneración legal vigente del trabajador cuando le corresponda percibir el beneficio. La remuneración computable es la vigente al 30 de junio ó 30 de noviembre de cada año, según corresponda.

La remuneración computable es la remuneración básica y todas las cantidades percibidas de manera irregular, en dinero o en especie, cualquiera que sea su denominación, siempre que sea de libre disposición, incluido valor de alimentación principal cuando es otorgada en especie (art.3 D.S. N° 005-2002-TR, art. 3 Ley 27735).

La gratificación de las Fiestas Patrias se paga por el periodo comprendido entre enero y Junio; y la gratificación de Navidad se paga por el período comprendido entre Julio y diciembre.

El periodo computable se determina por los meses “calendarios” completos laborados en periodo correspondiente. Cuando el trabajador no trabaje el semestre completo percibirá beneficios de manera proporcional al tiempo trabajado.

El pago de las gratificaciones legales deberá realizarse durante la primera quincena de julio ó diciembre, según corresponda. Por expreso mandato legal, no cabe pacto en sentido contrario.

- Tener vínculo laboral vigente y encontrarse laborando de manera efectiva en primera quincena de julio o diciembre.

Por excepción se considera que el trabajador se encuentra laborando en los casos de , Descanso vacacional, Licencia o descanso con goce de remuneraciones , Períodos de percepción de subsidios de Essalud, Otros casos considerados por expreso mandato legal como laborados para todo efecto. (Anonimo, s.f.)

#### Compensación Por Tiempo De Servicios- Cts (Beneficio Social)

La compensación por tiempo de servicios (CTS) está regulada por el Dec. Leg. N° 650, cuyo TUO (Texto único ordenado) fue aprobado por D:S: N° 001-97-TR de 27.02.1997.

Es un depósito que el empleador efectúa por disposición legal, tiene como propósito fundamental prevenir el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consiguiente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que trabajen no menos de 4 horas diarias; y a partir del primer mes de servicios.

La CTS para efectos del depósito, resulta ser equivalente a un doceavo de la Remuneración Computable (RC) del trabajador por cada mes completo de servicios que hubiera prestado en el período semestral correspondiente.

Asimismo, la fracción de mes dentro de cada uno de los periodos se compensará por treintavas partes de un doceavo de la RC.

El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650 determina que constituye Remuneración computable (RC) para efectos de la compensación por tiempos de servicios, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Dec. Leg. N° 650, es obligación del empleador entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de los cinco días hábiles de efectuado cada depósito semestral, una liquidación de CTS debidamente firmada en la que conste como mínimo la siguiente información: Fecha y número otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito , Nombre o razón social del empleador y su domicilio , Nombre completo del trabajador, Información detallada de la remuneración computable , Período de servicios que se cancela y, Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación. (Anónimo, s.f.)

#### Participación En Las Utilidades (Beneficio Social)

Están obligadas a distribuir utilidades las empresas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada y desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

La Embajada está exenta de pagar a sus trabajadores utilidades ya que no desarrollan actividades generadoras de renta de tercera categoría.

## VACACIONES

### Condiciones básicas:

Jornada mínima de 4 o más horas.

Un año completo de servicios.

### Cumplir Record:

6 días a la semana----- 260 días

5 días a la semana----- 210 días

Duración: 30 días de calendario (no se excluyen los días festivos).

### Acumulación:

Por acuerdo escrito: dos descansos consecutivos. En el caso de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años. (Anonimo, s.f.)

### Reducción:

De 30 a 15 días. Acuerdo escrito.

### Vacaciones truncas:

Se pagan al cese doceavo y treintavo (a partir de un mes de servicios).

### Asignación Familiar

La Asignación Familiar se encuentra regulada en la Ley N° 25129 de fecha 06 de Diciembre de 1989, ésta norma establece que todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años percibirá esta asignación familiar. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad (Artículo 2° de la Ley N° 25129). Para calcular el pago de la Asignación Familiar se tomará en cuenta el 10% de la remuneración mínima vital vigente a la fecha de otorga este derecho, este monto se sumará a la remuneración que perciba el trabajador. Ejemplo: Si un trabajador percibe normalmente 1,000 nuevos soles y si éste acredita tener uno o más hijos, menores de 18 años en estudios superiores, percibirá adicional mente a su remuneración el 10% de la remuneración mínima vital vigente en la fecha del pago (Artículo 4° del Decreto Supremo N° 035-90-TR). (Anonimo, s.f.)

Los requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, es tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años y hasta los 24 años si se encuentra estudiando estudios superiores o técnicos, en este caso el trabajador deberá comunicar al empleador adjuntando el documento que acredita la minoría de edad o el respectivo certificado de estudios (Artículo 5° del Decreto Supremo N° 035-90-TR). La Asignación Familiar deberá ser pagada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a los trabajadores (Artículo 10° del Decreto Supremo N° 035-90-TR). (Anónimo, s.f.)

#### 2.2.2.5.4. Beneficios sociales en la jurisprudencia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, lima 2014 Define en la Casación Laboral N° 2419-2014 LIMA, fundamentos 9 y 11 que: “A criterio de este Colegiado, no se trata de establecer si se puede pagar de manera adelantada o no los beneficios sociales demandados. Se trata de establecer si los conceptos de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios fueron o no pagados al actor, asumiendo la demandada esta carga laboral y que como ha sido analizado en el sexto considerando de la presente resolución, la parte demandada, en el valor tarifa por hora incluyó conceptos que debieron ser asumidos en su condición de empleador, situación que nos permite concluir en que no existe infracción normativa de los artículos 1° y 5° de la Ley N° 27735 y artículo 4° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, ni infracción del artículo 16° del Decreto Legislativo N° 713, deviniendo en infundadas las causales denunciadas (...) Si bien uno de los principios que rige el sistema de contratación es el principio de la buena fe, el mismo que debe regir tanto en la formulación de los acuerdos y en su ejecución; en el caso en concreto, no se puede alegar cumplimiento de contrato cuando la propia demanda no la cumple, a tenor de lo que el Colegiado Superior ha resuelto al considerar que los pagos de la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones se efectuaron con parte de la remuneración del trabajador, extremo que este Colegiado lo ha considerado en el extremo quinto; por lo que deviene en infundada la causal denunciada”.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Calidad. Según el modelo de la norma ISO 9000, la calidad es el “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”, entendiéndose por requisito la “necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria”. La calidad admite diversos grados (quizás, infinitos), si bien lo que no aclara esta definición, es quién debe establecer este grado. No obstante, en el enfoque de esta norma está el cliente, de quien debe conocerse su percepción respecto del grado de satisfacción con el producto suministrado, devolviéndonos nuevamente a la perspectiva externa. (Anónimo. s.f. párr. 2-3.)

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

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

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

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

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

Expediente En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013).

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

Inherente. Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Diccionario de la lengua española, s.f. párr.2).

Jurisprudencia. La interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 1998).

Normatividad. La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto, la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Definiciones, 2011).

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).

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

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

Variable. Es la expresión simbólica representativa de un elemento no especificado comprendido en un conjunto. Este conjunto constituido por todos los elementos o variables, que pueden sustituirse unas a otras es el universo de variables. Se llaman así porque varían, y esa variación es observable y medible del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (Mixta).

Cuantitativa: La investigación nació con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guió el estudio fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P)

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizaron simultáneamente (Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P)

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

### 3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

Exploratorio: Porque la formulación del objetivo evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orientó a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuyó a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista).

Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

Descriptivo: Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista )

Mejía (2004) opina que en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

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

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

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

### 3.3. Unidad de análisis

Las unidades 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 quién o a quiénes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información (Centty, 2006, p. 69).

De otro lado, las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...) El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso laboral, con interacción de ambas partes, concluido por sentencia, con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia), perteneciente al Distrito Judicial del Santa.

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: el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01 , Pago de Beneficios Sociales y, tramitado siguiendo las reglas del proceso abreviado laboral, perteneciente a los archivos del juzgado mixto de tumbes y el sala especializada en lo civil en la localidad de Tumbes , comprensión del Distrito Judicial de Tumbes .

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, la única sustitución aplicada a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código . por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

### 3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

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

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtendrá la información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos es la lista de cotejo y se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: sí, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE, s.f.)

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.) 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 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 denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha entre las fuentes que abordan a la sentencia, que son de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente.

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

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008).

#### 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. (Muñoz, D., 2014)

#### 3.6.2. Del plan de análisis de datos

3.6.2.1. La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

3.6.2.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

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 investigador empoderado 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

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

Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia 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 las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y asignación familiar, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, ¿DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES? 2019	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS, EN EL EXPEDIENTE N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, ¿DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES – TUMBES? 2019
<b>E S P E C I F I C O S</b>	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia
	¿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 resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia

instancia	
¿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, S. y Morales, J., 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 Pago de beneficios sociales y asignación familiar, con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00159-2012-0-2505-JP-LA-01, Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2016

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019	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	Mediana	Alta	Muy	Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy	Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]	
Expediente: 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01 Materia: INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO BENEFICIOS SOCIALES DEMANDANTE: JHGC	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de												

Introducción	<p>Demandado: EDEYSG</p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN NUMERO: ONCE</p> <p>Casma, veinticuatro de setiembre</p> <p>Del año dos mil doce</p> <p>VISTOS. El juez del juzgado mixto de la corte superior de justicia de Tumbes, en el expediente de la referencia, emite la siguiente sentencia:</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>Pretensión.</p> <p>La pretensión del demandante</p> <p>S/. 8,700.00 nuevos soles por concepto por compensación especial por despido arbitrario</p> <p>S/.20.101.28 nuevos soles por concepto de beneficios sociales (compensación por tiempo se servicio, bonificaciones, trabajo nocturno, gratificaciones trucas, vacaciones trucas, feriados, horas extra, etc.) más sus respectivos intereses legales que se devenguen, costas y</p>	<p>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? 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</p>					x				10		
--------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	----	--	--

<p>costos, del proceso en caso.</p> <p>Actuación procesal:</p> <p>Mediante resolución número uno se procede admitir a trámite la demanda interpuesta, en la vía de proceso abreviado laboral, se corre traslado a la demandada para que conteste la demanda, por el termino de diez días y se cita a las partes para llevarse a cabo la audiencia para el dieciocho de mayo en curso a las diez de la mañana; sin embargo esta recién se llevó a cabo el diecisiete de setiembre del año en curso.</p> <p>Audiencia Única</p> <p>En esta vía que la audiencia única se llevó a cabo conforme a los términos registrados; donde se da cuenta que la parte demandada contesto la demanda siendo los fundamentos de la contestación de la demanda.</p> <p>Que, es totalmente falso que el mencionado trabajador hubiese laborado para mi Empresa de E. y S. G. G. S.R.L, desde la fecha consignada: 01 de Mayo del 2,007</p>	<p>cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>hasta el 31 de Agosto del 2,012, porque conforme se acredita fehacientemente y de manera indubitable nuestra Empresa recién ha nacido o se ha formalizado inscribiéndose en los Registro Públicos de Tumbes, con fecha 28 de Enero del 2,009, de conformidad a la Partida N° 11015138 expedida por la SUNARP, es decir computando el record del Ex trabajador para mi Empresa ha trabajado de manera real y efectiva desde el 28 de Enero del 2,009, hasta el 31 de Agosto del 2,012, obteniendo un record laboral de 3 Años 07 meses y 10 días, siendo totalmente falso lo argumentado y sostenido que posee un record laboral de 5 años 04 meses; expresando la verdad cuando se refiere que se ha desempeñado como “Vigilante Nocturno” y percibiendo la remuneración mensual de MIL OCHENTA Y SIETE con 50/100 (/ 1, 087.50) Nuevos Soles. Asimismo, debo aclarar categóricamente que desde el 01 de Mayo del 2,007 hasta el 27 de Enero del 2,009, el hoy Ex trabajador, la trabajado para mi Señora madre: J. M. DE S. , conforme obra en las instrumentales que ha ofrecido como medio de prueba, siendo estas las Boletas de Pago, habiendo fallecido dicha propietaria. Luego de invocar a una conciliación, se frustró por falta de voluntad del demandado, se procedió a fijar como PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:</p>	<p>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>Postura de las partes</p>		<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. o cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia</p>				<p>x</p>						

	<p>pago de beneficios sociales S/. 8,700.00 nuevos soles por concepto por compensación especial por despido arbitrario</p> <p>S/.20.101.28 nuevos soles por concepto de beneficios sociales (compensación por tiempo se servicio, bonificaciones, trabajo nocturno, gratificaciones truncas, vacaciones truncas, feriados, horas extra, etc.) más sus respectivos intereses legales que se devenguen, costas y costos, del proceso en caso .</p> <p>El abogado de la parte demandante y el de la parte demandada expusieron sus alegatos de apertura fundamentando su demanda y su contestación de demanda respectivamente, se precisó los hechos que no necesitan de actuación probatoria; se señalaron los medios de prueba dejados del lado del demandante mediante resolución Número cuatro, y luego se procedió a precisar los hechos sujetos a actuación probatoria. Acto seguido se admitieron los medios probatorios admitidos. Oídos los alegatos del</p>	<p>congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	abogado de la demandante, los que forman parte resolución; por lo que se pasa a detallar los fundamentos de la sentencia.	receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019.

LECTURA. El cuadro 1 revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: mediana. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, el asunto, y la claridad; mientras que 2: la individualización de las partes, y los aspectos del proceso, no se encontró. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 2: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, y explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 00092-2012-0-JM-LA-01, Distrito Judicial de Tumbes . 2016

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy	Baja	Median	Alta	Muy	Muy	Baja	Median	Alta	Muy
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p>II.-PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>I CONSIDERANDO:</p> <p>A. <u>Aspectos generales</u></p> <p><u>Primero:</u> Que según el artículo primero del título preliminar del código procesal civil , toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma</p>										

	<p>ejercicio o defensa de sus derechos , el que es irrestricto e implica durante el proceso, que se le permita recurrir al órgano jurisdiccional para expresar su posición jurídica (derecho al proceso )como también significa que una vez involucrado en un proceso, el Estado le asegure durante su tramitación igualdad de condiciones para probar su derecho, alegarlo, impugnarlo y ulteriormente exigir la ejecución de lo decidido (derecho en el proceso).</p> <p><b>B. De la controversia</b></p> <p><u>Segundo:</u> Que, en audiencia única llevada a cabo el día veintiocho de enero del dos mil trece, obrante en autos a fojas ciento noventa y siguientes, se fijaron como controvertidos los siguientes: 1) Determinar si las partes han mantenido una vinculación laboral por espacio de cinco años y cuatro meses entre el 01,05,2007 hasta el 31,08,2012. 2) Determinar si la posible vinculación habida entre las partes es una de</p>	<p>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 realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada</p>					x					20
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>plazo indeterminado o una de contratación modal, 3) Determinar si se ha producido el despido arbitrario del actor y si fuera el caso, si corresponde disponer el pago de indemnización por dicha causa en la cantidad de s/.8.700. 4) Determinar si se le adeuda al actor los beneficios sociales – CTS, bonificaciones por trabajo nocturno, vacaciones truncas, gratificaciones truncas- en la suma de s/. 20, 101,00. 5) Disponer si corresponde el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>Que estando en la controversia anotada, corresponde al juzgador efectuar una correcta y debida valoración de las pruebas aportadas y actuadas durante el trámite del proceso, resaltando las valoraciones que sean esenciales y determinantes en la decisión a emitirse, conforme así lo provee el artículo 30° de la ley procesal del trabajo 26636.-</p> <p>C. <u>CARGA DE LA PRUEBA</u></p>	<p>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia</p> <p>completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>TERCERO:</u> De acuerdo al artículo 27° de la ley 26636 ley procesal laboral corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1) Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2) Al empleador demanda probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo, 3) Al empleador la causa del despido, al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fue objeto.</p> <p>D) <u>análisis de la controversia</u></p> <p><u>Cuarto:</u> El juzgador, al resolver los conflictos debe hacer prevalecer el derecho laboral constitucional, es decir, los principios y valores constitucionalizados, como son el principio protector (Art. 23° de la constitución). Principio de irrenunciabilidad de derechos (23 y 26 inciso 2 de la constitución) y</p>	<p>jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Principio De Primacía De La Realidad<sup>1</sup>.</p> <p>En el caso de los autos corresponde inicialmente señalar que el vínculo laboral entre el demandante y la entidad demandada estuvo bajo los alcances del Régimen Laboral Del Derecho Legislativo 728 <sup>2</sup>, valorando los contratos de folios 19 y siguientes.</p> <p>Estando en controversia el periodo laborado por el demandante, ese sostiene que inicio sus labores para la demandada el 01 de mayo del 2007, contrariamente a lo que sostiene está señalando que el actor inicio sus labores el 28 de enero del 2009.</p> <p>que al respecto es necesario señalar que el actor demanda a LA E. D. E. Y S. G. G. SRL la misma que contiene constitución con fecha de inicio de operaciones el día 28 de enero del 2009 tal como se acredita con registro de vigencia de poder que corre en autos 152.</p> <p>Por lo que en ese sentido se tiene que su empleadora</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>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido</p>				x						

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>era la persona J.M.D. DE S.</p> <p>Véase, en las boletas de pago de fojas 07 quien regentaba la razón social de P.D.P.G</p> <p>en buena cuenta aparecen como dos personas jurídicas totalmente distintas habiendo accionado el demandante contra la empresa de E. Y. S.G.G SRL que debe entenderse independientemente de su primera empleadora, consecuentemente para este juzgado no es amparable lo pretendido por el acto respecto de que la vinculación laboral tuvo sus inicios desde el 01 de mayo del 2007.</p> <p>así las cosas, de lo argumentado por las partes y boletas de pago de folios 07 a 14, folios 85 a 105 y contratos de trabajos de folios 19 a 24, folios 55 a 84 se advierte que el actor a laborado para la demandada desde el 28 de enero del 2009 hasta el 31 de agosto del 2012 con un récor laboral de 3 años 7 meses y 3 días percibiendo una remuneración mensual variable como</p>	<p>seleccionadas 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.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sigue:  periodo de enero a diciembre del 2010 en la suma de S/.550. 00 nuevos soles  periodo de enero del 2011 a julio del 2011 en la suma de S/.600.00 nuevos soles  periodo de agosto del 2011 a abril del 2012 en la suma de S/. 675. 00 nuevos soles  periodo de mayo del 2012 al31 de agosto del 2012 en la suma de S/.1012.50. 00 nuevos soles</p> <p><u>QUINTO:</u> Que, respecto a pretensión de indemnización por despido arbitrario, se debe tener en cuenta que la demanda celebra contratos de trabajo de NATURALEZA TEMPORAL POR INICIO DE ACTIVIDAD, por lo que de conformidad con el primer párrafo del artículo 57° del decreto supremo N° 003-97 TR<sup>4</sup> dicha modalidad contractual no podía extenderse por un plazo mayor a los 03 años, por otro lado, el inciso A) del Artículo 77° del referido decreto</p>	<p>(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</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>supremo prescribe que los contratos modales se desnaturalizan y se convierten en contratos a plazo indeterminado cuando “El trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prorrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido”.</p> <p><u>SEXTO:</u> Ahora bien, de autos se evidencia la relación laboral existente entre el demandante y la empresa demandada, ello en merito a las documentales indicadas, que dicho contrato fue por un récord de 03 años 7 meses 3 días, en consecuencia, el contrato modal por inicio de actividad que vinculo a las partes supera el plazo máximo de duración de 03 años para su vigencia, e incurre en la causal de desnaturalización que sanciona el inciso a) del artículo 77° del decreto supremo N° 003-97-TR, no se puede dejar de señalar que la contratación modal no es la excepción frente a</p>	<p>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</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la contratación de plazo indeterminado que es la regla, por consiguiente la relación laboral real debe entenderse que es uno de carácter permanente y de plazo indeterminado.</p> <p>En consecuencia, el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique – causa que en autos no se advierte y como lo señala la demandada el actor se le extinguió el vínculo laboral por culminación de su contrato, es decir por una causa espúrea, pues no podía producirse el fenecimiento del plazo contractual, consiguientemente cesar al trabajador argumentando ello es incurrir en un despido arbitrario.</p> <p>Por otra parte, el inciso g) del artículo 16° del decreto supremo 003- TR señala que, en causa, entre otras, de la extinción del contrato de trabajo “El despido, en los casos y formas permitidos por la ley”, despido que</p>	<p>abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p> <p>Si cumple.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>debe producirse por las causas justas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador <sup>5</sup>. Sin embargo, esto último no ha sido imputado al actor, es decir no existió falta grave, y tampoco se ha producido vencimiento de plazo de vigencia del contrato, con lo cual es valido concluir que el demandante ha sido objeto de un despido injustificado, habiéndose vulnerado su derecho constitucional al trabajo y por ende cabe brindarle protección contra el despido<sup>6</sup>, que para estos efectos viene a ser la protección resarcitoria que prevé la ley en el segundo párrafo del artículo 34 del decreto supremo N°003- 97 – TR, pues:”...si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta el juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>beneficio social pendiente...”. Tanto más si la aplicación de la consecuencia prevista por supuesto normativo es lo que se persigue como pretensión a título de indemnización por despido arbitrario.</p> <p><u>SETIMO:</u> Que, estando al considerando precedente determinar o cuantificar los conceptos económicos demandados y que derivan de la actuación arbitraria demás de los conceptos económicos o beneficios sociales que fueren adecuados por la entidad demandada.</p> <p><u>INDEMMIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.</u>  Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del D. S “L 03- 97-TR. – “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo deservicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prueba, en consecuencia, al actor le corresponde se le abone el siguiente importe:</p> <p><u>TIEMPO DE SERVICIOS:</u> 3 años 7 meses 3 días.</p> <p>Remuneración mensual Al momento Del Despido S/. 1012.50<sup>7</sup></p> <p><u>CALCULO DE LA INDEMMIZACION.</u></p> <p>➤ <u>por los 3 años:</u></p> <p>S/1518.75 x 3 .....S/4.546.25</p> <p>LA INDEMNIZACIÓN POR LOS TRES AÑOS LABORADOS ES DE .....S/4546.25</p> <p>➤ <u>POR LOS 7 MESES:</u></p> <p>1/12 DE 1 ½ RENUMERACION DE CADA MES</p> <p><u>1 ½ RENUMERACION</u></p> <p>s/1518.75 X 1 ½</p> <p>.....s/126.56</p> <p><u>N° DE MESES LABORADOS</u></p> <p>S/.126.56 X 1 ½</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>.....S/.885.93</p> <p>LA INDENMIZACION POR LOS 7 MESES LABORADOS ES DE .....S/.885.93</p> <p>➤ <u>POR LOS 3 DIAS LABORADOS</u> 1/30 DE 1 ½ RENUMERACION POR CADA DIA <u>1 ½ RENUMERACION</u> S/1.518.75 x 1/30 x 1/12 .....S/.4.21</p> <p><u>N° DE DIAS LABORADOS</u> S/4.21 x 3 S/.12.65</p> <p>La indemnización por los 3 días laborados es de...S/. 12.65</p> <p>Total de indemnización en los 3 años, 7 meses y 3 días laborables 5.444.83</p> <p><u>E. DETERMINAR LOS BENEFICIOS LABORALES QUE LE CORRESPONDEN AL DEMANDANTE</u></p> <p>OCTAVO: Que, respecto de los demás beneficios demandados, se procede a efectuar el análisis</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>correspondiente:</p> <p><u>TRABAJO NOCTURNO</u> Que el DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR en su artículo 8 establece que: “En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobre tasa del treinta y cinco por ciento (35%) de esta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 pm y 6:00 a m”</p> <p>Que si bien el el demandante señala que a trabajado como vigilante nocturno desde el 1° de abril del 2009 hasta el 31 de abril del 2012 y que la demandada le adeuda los meses del año 2009, los meses del 2010, los meses del 2011 y los meses de enero a abril del 2012.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Por otra parte la demandada señala que la empresa a cumplido con cancelarle el monto peticionado por el demandante desde el año 2009 a 20012.</p> <p>De estos argumentos se colige que la demandada acepta que el actor a pesar de haber suscrito contratos de trabajo en que se consigna un horario diurno este realizo labor nocturna, siendo asi es de recibo para este juzgado que el actor laboro en horario nocturno en el periodo señalado por el actor, por lo que se procede a calcular este beneficio laboral.</p> <p><u>Periodo ABRIL 2009 – NOVIEMBRE 2010</u></p> <p>RENOVACION COMPUTABLE <sup>9</sup> -----</p> <p>S/. 550.00</p> <p>35% X 550 -----S/.</p> <p>192.50</p> <p>MES /AÑO - TOTAL</p> <p>2009</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	ABRIL	S/.12.50																	
	MAYO	S/.192.5																	
		0																	
	JUNIO	S/.192.5																	
		0																	
	JULIO	S/.192.5																	
		0																	
	AGOSTO	S/.192.5																	
		0																	
	SETIEMBRE	S/.192.5																	
		0																	
	OCTUBRE	S/.192.5																	
		0																	
	NOVIEMBRE	S/.192.5																	
		0																	
	DICIEMBRE	S/.192.5																	
		0																	
	TOTAL:		S/.																

1732.5													
MES/AÑO	TOTAL												
2010													
ENERO	S/.192.50												
FEBRERO	S/.192.50												
MARZO	S/.192.50												
ABRIL	S/.192.50												
MAYO	S/.192.50												
JUNIO	S/.192.50												
JULIO	S/.192.50												
AGOSTO	S/.192.50												
SETIEMBRE	S/.192.50												
OCTUBRE	S/.192.50												
NOVIEMBRE	S/.192.50												
TOTAL:													
S/.2117.50													
<u>PERIODO DICIEMBRE 2010 – ENERO 2011</u>													

<p>RENUMERACION COMPUTABLE<sup>10</sup> -----</p> <p>S/.580.00</p> <p>35% X 580 -----</p> <p>S/.203.00</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>MES/AÑO</td> <td>TOTAL</td> </tr> <tr> <td>DICIEMBR</td> <td>S/.203.0</td> </tr> <tr> <td>E 2010</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>ENERO</td> <td>S/.</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>203.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>TOTAL</td> </tr> </table> <p>S/. 406.00</p> <p>RENUMERACION COMPUTABLE<sup>11</sup> -----</p> <p>-----S/. 600.00</p> <p>35% X 600 -----</p> <p>-----S/. 210.00</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>MES/AÑO -</td> <td>TOTAL</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td></td> </tr> </table>	MES/AÑO	TOTAL	DICIEMBR	S/.203.0	E 2010	0	ENERO	S/.	2011	203.00		TOTAL	MES/AÑO -	TOTAL	2011												
MES/AÑO	TOTAL																										
DICIEMBR	S/.203.0																										
E 2010	0																										
ENERO	S/.																										
2011	203.00																										
	TOTAL																										
MES/AÑO -	TOTAL																										
2011																											

	FEBRERO	S/.210.0																	
		0																	
	MARZO	S/.210.0																	
		0																	
	ABRIL	S/.210.0																	
		0																	
	MAYO	S/.210.0																	
		0																	
	JUNIO	S/.210.0																	
		0																	
	JULIO	S/.210.0																	
		0																	
	AGOSTO	S/.210.0																	
		0																	
	TOTAL:																		
	s/. 1470.00																		
	<u>PERIODO SETIEMBRE 2011 – ABRIL 2012</u>																		
	RENUMERACION COMPUTABLE <sup>12</sup> -----																		

-----S/.236.25													
35% X 675		-----											
---S/. 236.25													
MES / AÑO-	TOTA												
2011	L												
SETIEMBRE	S/.236.												
	25												
OCTUBRE	S/.236.												
	25												
NOVIEMBRE	S/.236.												
	25												
DICIEMBRE	S/.236.												
	25												
TOTAL:		S/. 945.00											
MES/AÑO	TOTAL												
ENERO	S/.236.25												
FEBRERO	S/.236.25												
MARZO	S/.236.25												

	<p style="text-align: center;">ABRIL                    S/.236.25</p> <p>TOTAL: S/. 945.00</p> <p>Que de autos fluye que la demanda presenta hojas de cálculo de deuda del trabajo nocturno lo que no se coincide que con ellas se haya cancelado al actor este beneficio laboral pretendido.</p> <p>TOTAL, POR TRABAJO NOCTURNO                    S/.        7.616.00</p> <p>ABRIL 2009 – ABRIL        (SIETE        MIL 2012                                SEISIENTOS     DIESISEIS     CON        00/10     NUEVOS     SOLES</p> <p><u>HORAS EXTRAS</u>        Siendo que el texto único ordenado – decreto legislativo 854 – en su artículo 10°</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>primer párrafo prescribe “el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y abonaron un recargo a convenir, para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes ...”, así también el DECRETO SUPREMO N° 007 – 2002 – T R en su artículo 1 señala que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.</p> <p>Que en el caso de autos que respecto a las horas extras la demandada ha reconocida que el actor laboraba en horario nocturno desde las 10 pm hasta las 6 am pero que “ en este tiempo se ha quedado por voluntad propia hasta las seis y treinta 6:30 de la mañana “</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>además se debe tener presente que conforme a los contratos de trabajo de folios 79 a 84 el actor trabajaba de lunes a sábado.</p> <p>Que en razón de estos argumentos y documentos se tiene que en cuanto al argumento de defensa referido a la “voluntariedad de las horas extras”, invocando para el efecto lo dispuesto por el artículo 9 del D.S 007-2002-TR, sosteniendo implícitamente que si no hay acuerdo entre las partes para bridar labores fuera del tiempo ordinario de trabajo, y acuerdo a su vez para abonar esta labor, no sería exigible el abono de este concepto, es una interpretación sesgada de la norma legal pues el mismo Artículo 9° citado, en su parte in fine señala “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que en la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el decreto legislativo n° 910, Ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta. La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extra laboradas. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá, que esta ha sido</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.”</p> <p>Con lo cual el aludido argumento expuesto a fojas 170 de autos, debe ser desestimado considerándose que el actor una hora extra diaria; por lo que se procede a determinar las horas extras que le corresponde al actor.</p> <p>Lunes a sábado</p> <p>Descanso 1 día a la semana</p> <p>RENUMERACION DE ABRIL2009 A NOVIEMBRE 2010.....S/.605.00<sup>13</sup></p> <p>RENUMERACION DE DICIEMBRE 2010 A ENERO 2011.....S/.638.00<sup>14</sup></p> <p>RENUMERACION DE FEBRERO 2011 A AGOSTO 2011.....S/. 660.00<sup>15</sup></p> <p>RENUMERACION DE SETIEMBRE 2011 A ABRIL 2012.....S/.724.50<sup>16</sup></p> <p>RENUMERACION MAYO 2012 A AGOSTO</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2012.....S/.1087.50<sup>17</sup></p> <p>❖ <u>VALOR DE LA HORA ORDINARIA PARA EL PERIODO DE ABRIL 2009 A NOVIEMBRE 2010:</u></p> <p>RENUMERACION DE UN DIA:  .....605.00/...S/.20.16.....S/.2.52<sup>18</sup></p> <p>HORAS LABORADAS  8 HORAS</p> <p>VALOR DE LA HORA ORDINARIA.....S/2.52</p> <p><u>VALOR DE LA PRIMERA HORA EXTRA:</u></p> <p>VALOR HORA ORDINARIA X  25%  2.52 X  25%.....S/. 0.63</p> <p>HORA EXTRA.....2.52 +  0.63.....S/3.15<sup>19</sup></p> <p>Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hora extra le corresponde un pago de:</p> <p>La primera hora.....3.15 x  1.....s/3.15</p> <p>EL IMPORTE TOTAL E LA HORA EXTRA AL DIA  ES DE .....S/3.15</p> <p>AÑO</p> <p>2009.....239DIAS</p> <p>Abril.....26 días                      Mayo .....27 días</p> <p>Junio .....26 días</p> <p>Julio.....27 días                      Agosto.....27dias</p> <p>Setiembre.....26dias</p> <p>Octubre.....27dias                      Noviembre.....26dias</p> <p>Diciembre.....27dias</p> <p>Año</p> <p>2010.....</p> <p>.....289dias</p> <p>Enero.....27dias                      febrero.....24dias</p> <p>marzo.....27dias</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Abril.....26días                      Mayo.....27días</p> <p>Junio.....26días</p> <p>Julio.....27días                      Agosto.....26días</p> <p>setiembre...26días</p> <p>Octubre...27días                      Noviembre...26días</p> <p>Total de horas extra abril 2009 a noviembre 2010.....528 días X S/.3015...S/.1663.20</p> <p>❖ <u>Valor de la hora ordinaria para el periodo Diciembre 2010 a Enero2011:</u></p> <p><u>REMUNERACION</u>                      <u>DE</u>                      <u>UN</u></p> <p><u>DIA</u>.....638.00/30.....S/.21.26.....S/.2.65</p> <p>20</p> <p>Horas laboradas 8 horas</p> <p>Valor de la hora ordinaria.....S/.2.65</p> <p><u>Valor de la primera hora extra:</u></p> <p>VALOR HORA ORDINARIA                      X</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>25%  2.65 X  25%.....S/. 0.66</p> <p>HORA EXTRA.....2.65 +  0.66.....S/.3.31<sup>21</sup></p> <p>Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:  La primera hora.....3.31 x  1.....s/.3.31</p> <p>Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:  La primera hora.....3.31 x  1.....s/.3.31</p> <p>EL IMPORTE TOTAL E LA HORA DE  .....S/.3.31</p> <p>Año 2010.....27 días  Diciembre.....27 días</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Año 2011.....27 días  Enero.....27 días  TOTAL DE HORAS EXTRAS DICIEMBRE 2010 A  ENERO 2011.....54 DIAS X  S/.3.31.....S/.178.7</p> <p><u>Valor de la hora ordinaria para el periodo Febrero</u>  <u>2011 a Agosto 2011:</u>  REMUNERACION DE UN DIA  ....660.00/30....s/.22.....s/.2.75<sup>22</sup>  Horas laboradas 8 horas  Valor de la hora ordinaria.....S/.2.75</p> <p><u>VALOR DE LA PRIMERA HORA EXTRA:</u>  Valor hora ordinaria                    x  25%  Hora extra.....2.75                    +  0.68.....S/.3.43<sup>23</sup></p> <p><u>Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la</u></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>hora extra le corresponde un pago de:</u></p> <p><u>La primera</u>  <u>hora</u>.....</p> <p>...3.43 x 1.....S/3.43</p> <p><u>EL IMPORTE TOTAL DE LA HORA DE</u>  .....S/3.43</p> <p>Año 2011.....184 días</p> <p>    Febrero.....24días    Marzo.....27días</p> <p>    Abril.....26días     Mayo.....27días</p> <p>    Junio.....26días     Julio.....27días</p> <p>    Agosto.....26días</p> <p>TOTAL DE HORAS EXTRAS FEBRERO 2011 A  AGOSTO       2011.....184       DIAS       X</p> <p>S/3.43.....S/631.12</p> <p><u>VALOR DE LA HORA ORDINARIA PARA EL</u>  <u>PERIODO SETIEMBRE 2011 A ABRIL 2012:</u></p> <p><u>REMUNERACION       DE       UN       DIA.</u></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>.....<u>742.50/30</u>.....<u>S/24.75</u>.....<u>S/3.09</u><sup>24</sup></p> <p>HORAS LABORADAS 8 HORAS</p> <p>Valor de la hora ordinaria .....S/3.09</p> <p><u>VALOR DE LA PRIMERA HORA EXTRA:</u></p> <p>Valor de la hora ordinaria X</p> <p>25%</p> <p>3.09 X</p> <p>25%.....S/0.77</p> <p>HORA EXTRA.....3.09 +</p> <p>0.77.....s/3.86<sup>25</sup></p> <p>Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:</p> <p>La primera hora.....3.86 x</p> <p>1.....S/3.86</p> <p>EL IMPORTE TOTAL DE LA HORA DE</p> <p>.....S/3.86</p> <p>Año 2011.....106 días</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p>25%.....S/.1.13</p> <p>HORA EXTRA.....4.52 +</p> <p>1.13.....s/.5.65<sup>27</sup></p> <p>Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:</p> <p>La primera hora.....5.65 x</p> <p>1.....S/.5.65</p> <p>EL IMPORTE TOTAL DE LA HORA ES DE</p> <p>.....S/.5.65</p> <p>Año 2012.....107 días</p> <p>Mayo.....27 días      Junio.....26 días</p> <p>Julio.....27 días      Agosto.....26 días</p> <p>TOTAL DE HORAS EXTRAS MAYO 2012 A AGOSTO....107 DIAS X 5.65.....S/.604.55</p> <p>TOTAL POR HORAS EXTRA: S/.3.892.07 (TRE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 07/10 NUEVOS SOLES</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>FERIADOS:</u> Mientras que el decreto legislativo 713 en su artículo 9° el trabajo en los días de feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar a pago de la remuneración correspondiente por labor efectuada, con la sobre tasa del 100% “ , el demandante argumentaba que el demandado no ha cancelado los feriados del año 2009, 2010, 2011 y 8 días feriados del 2012, ante esto la demandada señala que si ha cumplido con cancelar los feriados trabajados del año 2011 y 2012 conforme a la hoja de calcula que adjunta, documento que no acredita la cancelación de los días feriados trabajados por el actor por lo que siendo esto así , corresponde calcular los feriados laborados por el actor, debiendo tener presente que este laboro de lunes a sábado además como se indicó en el rublo de horas extra su remuneración es variable.</p> <p><u>AÑO 2009</u>.....11 DIAS</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> RENUMERACION DE UN DIA  .....605/30.....S/.20.16  S/.20.16 X 11.....S/.221.83  <u>AÑO 2010</u>.....HASTA NOVIEMBRE..... 11  DIAS  RENUMERACION DE UN DIA  .....605/30.....S/.20.16  S/.20.16 X 11.....S/.221.83  <u>AÑO 2010 – 2011</u>.....SOLO LOS MESES  DE DICIEMBRE 2010 Y ENERO 2011.....2 DIAS  RENUMERACION DE UN DIA.....638/30  .....S/21.26  S/21.26 X 2 .....S/.42.53  AÑO 2011.....FEBRERO 2011 A AGOSTO-  2011.....6 DIAS  REMUNERACION DE UN DIA .....742.50/  .....S/.24.75  /.24.75 X 6 .....S/.132.00 </p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>AÑO 2011 – 2012..... SETIEMBRE 2011 A  ARIL 2012.....4 DIAS  REMUNERACION DE UN DIA  .....742.50/30 .....S/.24.75  S/.24.75 X 4 .....S/.99.00  <u>AÑO 2012</u>..... DE MAYO 2012 A AGOSTO  2012.....4 DIAS  REMUNERACION DE UN  DIA.....1087.50/30.....S/.36.25  S/.36.25 X  4.....S/.145.00  TOTAL POR FERIADOS : S/.862.19  (OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS CON 19/10  NUEVOS SOLES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>GRATIFICACIONES</u> Conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la ley 27735; “Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que</li> </ul>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>corresponda percibir el beneficio o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo (...) En caso que el trabajador cuente con menos de 6 meses percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados...”, así mismo “si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiese laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados “.</p> <p>En consecuencia, el actor pretende se le cancele gratificaciones trucas del mes de diciembre del 2012, es decir, 2 meses, correspondiéndose le abone el siguiente importe:</p> <p>REMUNERACION COMPUTABLE:  REMUNERACION BASICA-----S/.1012.50</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>GRATIFICACION TRUNCA DICIEMBRE 2012</u></p> <p>2 MESES : <u>1012.50</u> -----S/.337.50</p> <p>2/6</p> <p>TOTAL, POR GRATIFICACIONES TRUNCA: S/. 337.50 (TRECIENTOS TREINTA Y SIETE CON 50/10 NUEVOS SOLES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Vacaciones:</u></li> </ul> <p>Al estar el accionante dentro del régimen de la actividad privada, es de aplicación lo dispuesto por el decreto legislativo n° 713, a través del cual se indica que es derecho del trabajador disfrutar de treinta días calendarios de un descanso remunerado de manera ininterrumpida y en el caso de que un trabajador no gozara de sus vacaciones, el empleador deberá pagarle una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional ganado y no gozado y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>El actor pretende se le cancele vacaciones truncas por los últimos 5 meses, reconociendo el actor que se le ha cancelado la suma de S/.314.25 nuevos soles, en consecuencia, para este juzgado el record trunco VACACIONAL DEL PERIODO 2012-2013, EN LOS 5 MESES, correspondiendo se le abone el siguiente importe:</p> <p>RENUMERACIONCOMPUTABLE:  .....S/. 1087.50 NUEVOS SOLES  PERIODO 2012 – 2013: 5 MESES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>5 MESES</u>  1087.50 X 5/12 -----S/.453.12  PERIODO : 2012 – 2013  TIEMPO/MONTO: 5 MESES = S/.453.12  MONTO CANCELADO: S/.314.25  MONTO ADEUDADO: S/.138.87  TOTAL POR VACACIONES TRUNCAS :</li> </ul>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>S/.138.87(CIENTO TREINTAY OCHO CON 87/10 NUEVOS SOLES PERIODO 2012 – 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:</u></li> </ul> <p>De conformidad con el D.S 650-TR, es materia de controversia el concepto laboral reclamado ante este juzgado señala que como la demanda ha acreditado adecuadamente el abono de la CTS, se valoraran los documentos que corren a folios ciento siete a ciento dieciocho, por lo que en este juzgado procede a determinar la cantidad adecuada por compensación por tiempo de servicios (CTS).</p> <p><u>(Remuneración computable +1/6 gratificación) /12x 6<sup>28</sup></u></p> <p>Remuneración computable: S/605.00+00000 =S/605.00</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POR TRES MES Y 2 DIAS (1er semestre 2009) Año: 2009 Cts: 1er semestre Tiempo: 3 meses 2 días Rem.comput./12*3: S/.605.00/12*3 Fracción mes S/.605.00/360*2 TOTAL S/.154.61 <u>(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6</u> <u>GRATIFICACION) 12 X 6</u>														
POR 2do SEMESTRE 2009														
AÑO	CTS	TIEMPO	REM. COMPUT./ 12*6	TOTAL										
2009	2do semestre 2009	6 meses	S/.705.83/1 2*6	S/.352.91										

2010	1er semestre	6 meses	S/.705.83/1 2*6	S/.352.91															
2010	2do semestre	6 meses	S/.705.83/1 2*6	S/.352.91															
<u>(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6</u> <u>GRATIFICACION) 12 X 6</u> REMUNERACION COMPUTABLE: S/.638.00 + 1/6 GRATIFICACION PROPORCIONAL O TRUNCA = S/.106.33 = 744.33																			
AÑO	CTS	TOTAL	REM. COMPUT./ 12*6	TOTAL															
2011	1er semestre	6 meses	S/.744/12* 6	S/.372.00															
<u>(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6</u> <u>GRATIFICACION) 12 X 6</u>																			

<p>REMUNERACION COMPUTABLE: S/.660.00 + 1/6  GRATIFICACION PROPORCIONAL O TRUNCA =  S/.106.33 = 766.33</p>																				
	AÑO	CTS	TOTAL	REM. COMPUT./	TOTAL															
	2011	2do semestre 2011	6 meses	S/.766.33/1 2*6	S/.383.16															
<p><u>(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6  GRATIFICACION) 12 X 6</u></p>																				
<p>REMUNERACION COMPUTABLE: S/.742.50+ 1/6  GRATIFICACION PROPORCIONAL O TRUNCA =  S/.123.75 = 866.25</p>																				
	AÑO	CTS	TOTAL	CTS COMPUT./	REM. TOTAL															
	2012	1er semestre	6 meses	S/.866.25/1 12*6	S/.433.12															

<p>(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6 GRATIFICACION) 12 X 6</p> <p>REMUNERACION COMPUTABLE: S/.1087.50 + 1/6 GRATIFICACION PROPORCIONAL = S/.181.25 = 1278.75</p>			2*6											
AÑO	CTS	TOTAL	CTS REM. COMPUT./	TOTAL										
2012	2do semestre 2012	4 meses	12*6 S/.1278.75/ 12*4	S/.426.25										
<p>Apreciando de autos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el periodo de MAYO 2009, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.51.32 NUEVOS SOLES.</li> <li>• En el periodo Noviembre 2009, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.327.71</li> </ul>														

<p>NUEVOS SOLES.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el periodo de Mayo 2010, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/352.92 Nuevos soles.</li> <li>• En el periodo Noviembre 2010, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.352.92.</li> <li>• En el periodo Mayo 2011, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.380.42 nuevos soles.</li> <li>• En el periodo de noviembre 2011, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.427.5 nuevos soles.</li> <li>• En el periodo Noviembre 2012, la demandada entrego al actor la suma de S/.413.71 nuevos soles.</li> </ul> <p>TOTAL DE ABONOS POR CTS. ACREDITADOS EN AUTOS = S/.2.306.50 MONTO QUE SE DESCONTARA DEL CÁLCULO EFECTUADO:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>S/.2.827.87 - 2.306.50 = S/. 521.37</p> <p>TOTAL POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS: TOTAL POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS</p> <p><u>NOVENO:</u> Que en cuanto al interés legal, conforme lo dispone en el artículo 3° del decreto ley n° 25920, este se devenga sobre los montos adeudados por el empleador a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador exija judicial o extra judicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño; interés que debe ser calculado en la etapa de ejecución de sentencia. Y respecto al pago de costas y costos, debe aplicarse lo establecido en el artículo 412° del código procesal civil, que señala que el pago de estos conceptos son de cargo de la parte vencida, precisando</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>además que si un proceso sean discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas para el vendedor.</p> <p>POR LAS CONSIDERACIONES EXPUESTAS y dispositivos legales enunciados, así como a los señalados por los artículos 47°y 48° de la ley procesal de trabajo ley 26636 - , concordante con los artículos 18,196 y 197° del código procesal civil, de aplicación supletoria, y el principio de concurrencia establecido en el artículo 138° de la constitución POLÍTICA DEL ESTADO, Administrando justicia a nombre de la Nación, El Juzgado Mixto Permanente De Tumbes:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019.

LECTURA. El cuadro 2 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: mediana y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas, y la claridad; mientras que 2: razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, no se encontró. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; mientras que 1: razones orientadas a interpretar las normas aplicadas, no se encontró.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019.

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

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con el artículo 1, 26, 138 y 139 de la Constitución del Política del Perú, y los artículos 31 y 47 de la Ley N° 29497; Administrando Justicia a Nombre de la Nación la Juez del Juzgado de Paz Letrado de Casma de la Corte Superior de Justicia del Santa, decide:</p> <p>DECLARAR: Fundada en parte la demanda interpuesta por R.A.R.E contra E.V.V.M, ordenándole cumpla con pagar a favor del actor la suma total de diez mil seiscientos treinta y dos con 91/100 nuevos soles (s/,10, 632, 91), por los siguientes conceptos:</p> <p>Beneficios sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensación por tiempo de servicios en la suma de mil doscientos treinta y siete con 91/100 nuevos soles (s/. 1, 237, 91),</li> </ul>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento</p>					x					10
---	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>– Vacaciones: Compensación vacacional al periodo 2008 – 2010 en la suma de cinco mil cuatrocientos con 00/100 nuevos soles(s/. 5, 400, 00),</p> <p>– Gratificaciones 2008, 2009, 2010 a julio del 2011 en la suma de dos mil trescientos setenta y cinco con 00/100 nuevos soles (s/. 2, 375, 00);</p> <p>Asignación familiar en la suma de mil seiscientos veinte con 00/100 nuevos soles (s/. 1, 620, 00).</p> <p>Mas el pago de los intereses legales que correspondan, costas y costos del proceso que se liquidaran en estado de ejecución de sentencia Consentida o ejecutoriada que sea la presente Sentencia, CUMPLASE conforme a lo ordenado, y en su oportunidad ARCHIVESE en el modo y forma de ley, con conocimiento de las partes, NOTIFIQUESE.</p>	<p>evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni</p>											9
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

		<p>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>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara</p>				x						

Descripción de la decisión		<p>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 diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019.

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: alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas, resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en primera instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena, evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación), evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 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	Mediana	Alta	Muy	Muy	Baja	Mediana	Alta	Muy	Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]	
	<p>EXPEDIENTE : 159-2012-LA-REVISORIO</p> <p>ESPECIALISTA : W.E.P.M</p> <p>DEMANDANTE : R.A.R.E</p> <p>DEMANDADO : E.V.V.M</p> <p>MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de</p>											

Introducción	<p>SOCIALES</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: QUINCE</p> <p>Casma, veintinueve de enero</p> <p>Del año dos mil trece.-</p> <p>VISTA:</p> <p>La causa en audiencia pública, con el informe oral de la parte demandante, se procede a resolver la apelación interpuesta por la demandada contra la sentencia dictada en autos.</p> <p>I.- ASUNTO:</p> <p>Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número once, de fecha veinticuatro de septiembre del dos mil doce, obrante a folios ciento dieciocho y siguientes, que declara fundada en parte la demanda, interpuesta por doña R.A.R.E contra E.V.V.M, sobre Beneficios Sociales, específicamente compensación</p>	<p>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;</p>					x					10	
--------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----	--

<p>por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y asignación familiar y ordena a la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 10,632.91 (Diez Mil Seiscientos Treinta y dos y 91/100 Nuevos Soles) por los conceptos aludidos, más intereses legales, costas y costos.</p> <p><b>FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO DE APELACIÓN:</b></p> <p>El demandado interpone recurso de apelación contra la sentencia expedida en autos mediante escrito que obra de folios ciento treinta y siguientes, bajo el argumento que: a) Resulta incorrecta la conclusión que llega el juzgador en el noveno considerando de la sentencia apelada, toda vez que la demandante no ha demostrado con medios probatorios idóneos que haya sido su trabajadora, además que ha dejado de lado medios probatorios que determinarían la inexistencia de la relación laboral entre la demandante y el</p>	<p>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. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>emplazado; b) El Juez determina que la demandante percibía la suma de S/. 380.00 Nuevos Soles, y que contaba con un horario de ingreso y salida fijo, sin tener medio de prueba alguno que acredite la veracidad, siendo que en este extremo no se ha podido demostrar con certeza, debido que es insuficiente la declaración de testigos ofrecidos por la demandante, en consecuencia se incurre en error el argumento del Juez; c) Se ha procedido a emitir sentencia con medios probatorios diminutos y no ha valorado de manera equitativa todos los medios</p>	<p>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>										
	<p>probatorios ofrecidos por el demandado, más por el contrario ha dejado de lado medios probatorios importantes en el presente proceso, vulnerándose lo dispuesto en el artículo 197° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria; d) En el supuesto que la demandante haya sido su trabajadora, hecho que no está demostrado con medios probatorios idóneos, la demandante tan solo percibiría la suma de S/. 4,275.34</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los</p>					x					

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>Nuevos Soles, por concepto de beneficios sociales, y asignación familiar, ni mucho menos en el monto que solicita, de acuerdo a la liquidación de parte que acompaña y demás fundamentos que expone; por lo que debe revocarse o declararse nula la sentencia de primera instancia.</p>	<p>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. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento, la individualización de las partes, el asunto, y la claridad; mientras que 1: evidencia los aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma, en la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el objeto de la impugnación, evidencia la pretensión de quien formula la impugnación, evidencia congruencia con los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad; mientras que 1: evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019.

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

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación de los hechos</p>	<p>II. FUNDAMENTO DEL JUZGADO REVISOR</p> <p><u>PRIMERO</u>: Que, en la apelación de sentencia debe tenerse en cuenta que los medios impugnatorios son los instrumentos con los que se provee a las partes a fin de que puedan cuestionar la validez de un acto procesal que presuntamente contiene vicio o error que lo afecta.</p> <p><u>SEGUNDO</u>: Con respecto a los alcances de la impugnación, Roberto G. Luotayf Ranea, en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – citando a De la Rúa dice-tiene en segunda instancia, manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple.</p> <p>2. Las razones</p>					x					20
---	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento únicamente respecto a los argumentos expresados por el demandado en su recurso impugnatorio.</p> <p><u>TERCERO:</u> Con relación al primer punto de la apelación que cuestiona que la demandante no ha demostrado con medios probatorios idóneos, que haya sido su trabajadora, y que se ha dejado de lado medios probatorios que son necesarios a fin de determinar que la demandante no ha sido su trabajadora, al respecto, el Tribunal Constitucional en el Fundamento 3, de la Sentencia 1944-2002-AA/TC precisa, que: el empleador suele tener la tendencia de esconder la relación de laboralidad con la finalidad de sustraerse a sus obligaciones legales; y con referencia al contrato realidad señala “Con relación al principio de primacía de la realidad, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia</p>	<p>evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”; y para cautelar los derechos laborales existen determinados controles, siendo así en la audiencia de conciliación celebrada ante la autoridad administrativa de trabajo que obra a folios 20, el demandado señala que la demandante no ha sido su trabajadora en el locutorio, ya que solo lo apoyaba por unas horas al día; hecho que es contradicho por la demandante, además de ello, de la confrontación de lo dicho con las declaraciones testimoniales realizadas en audiencia única, se ha determinado la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo como son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, en consecuencia se desestima lo alegado por el demandado en su escrito de apelación de sentencia.</p>	<p>en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>CUARTO</u>: Con respecto al argumento, que se ha dejado de lado medios probatorios importantes, a este extremo se debe citar lo establecido en el segundo párrafo del artículo 21° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, que precisa “Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el Juez los admita o rechace en el momento, la inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al Juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados”, de lo cual se desprende que el A Quo, ha valorado el valor probatorio de los medios probatorios ofrecidos por las partes, y ha emitido juicio razonado con ellos, por lo cual el argumento del demandado en su apelación se debe</p>	<p>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>desestimar.</p> <p><u>QUINTO</u>: Con respecto al cuestionamiento del demandado de que el Juez al amparar como remuneración que percibía la demandante en la suma de S/. 380.00 Nuevos Soles, y que contaba con un horario de ingreso y salida fija, como se ha señalado en el considerando precedente de la presente sentencia, el A Quo con la valoración razonada de los medios probatorios aportados al proceso ha determinado la existencia de la relación laboral.</p> <p><u>SEXTO</u>: Por consiguiente le corresponde a la actora los beneficios sociales (llámese compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y asignación familiar) por el récord laboral; en atención a lo expuesto en los considerandos precedentes; de la siguiente manera:</p> <p style="text-align: center;"><u>Liquidación de beneficios sociales</u></p> <p>NOMBRE : R.A.R.E  CARGO : VENDEDORA  F. INGRESO : 01/10/2008</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es</p>												
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>F. CESE : 15/07/2011</p> <p>TIEMPO DE SERVICIO: 2 AÑOS 9 MESES 14 DÍAS</p> <p>REMUNERACIÓN BÁSICA: 380.00 NUEVOS SOLES</p> <p>1.- LIQUIDACIÓN DE LA C.T.S</p> <p>REMUNERACIÓN COMPUTABLE</p> <p>REMUNERACIÓN BÁSICA 380.00</p> <p>1/6 GRATIFICACIÓN 63.33</p> <p>TOTAL REMUNERACIÓN COMPUTABLE 443,33</p> <p>PERIODO: DEL 01-10-2008 AL 15-07-2011</p> <p>POR 2 AÑOS 443.33 X</p> <p>2 886.67</p> <p>POR LOS 09 MESES 443.33 X</p> <p>9 332.50</p>	<p>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</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POR LOS 14 DÍAS	443.33	X	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									
14	17.24											
TOTAL COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO												
1,236.41												
2.- LIQUIDACIÓN DE VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS												
Remuneración Computable:												
REMUNERACIÓN BÁSICA												
380.00												
TOTAL REMUNERACIÓN COMPUTABLE												
380.00												
PERIODO: DEL 01-10-2008 AL 15-07-2011												
PERIODO VACACIONAL 2008/2009		380.00										
X	2	760.00										
PERIODO VACACIONAL 2009/2010		380.00										
X	2	760.00										

PERIODO VACACIONAL TRUNCO	380.00																			cumple.
X 8.5 269.17																				5. Evidencia claridad
TOTAL VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS	1,789.17																			(El contenido del
																				lenguaje no excede ni
3.- LIQUIDACIÓN DE GRATIFICACIONES																				abusa del uso de
REMUNERACIÓN COMPUTABLE:																				tecnicismos, tampoco
REMUNERACIÓN BÁSICA	380.00																			de lenguas extranjeras,
TOTAL REMUNERACIÓN COMPUTABLE	380.00																			ni viejos tópicos,
PERIODO:	DEL 01-10-2008 AL 15-07-2011																			argumentos retóricos.
GRATIFICACIÓN DICIEMBRE 2008	380.00	X																		Se asegura de no anular,
3 190.00																				o perder de vista que su
GRATIFICACIÓN JULIO 2009	380.00	X																		objetivo es, que el
																				receptor decodifique las
																				expresiones ofrecidas).
																				Si cumple.

1	380.00																		
GRATIFICACIÓN DICIEMBRE 2009	380.00	X																	
1	380.00																		
GRATIFICACIÓN JULIO 2010	380.00	X																	
1	380.00																		
GRATIFICACIÓN DICIEMBRE 2010	380.00	X																	
1	380.00																		
GRATIFICACIÓN JULIO 2011	380.00	X																	
1	380.00																		
TOTAL GRATIFICACIONES	2,090.00																		
4.- ASIGNACIÓN FAMILIAR	DEL 01-10-2008																		
AL 15-07-2011																			
PERIODO	R.M.V	PORC. 10%	MESES	TOTAL															
DE JUL. 2009 A NOV. 2010	550.00	55.00	17	935.00															

DE DIC. 2010 A ENE. 2011	580.00	58.00	2	116.00															
DE FEB. 2011 A JUL 2011	600.00	60.00	6	360.00															
<b>TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR</b>				<b>1,411.00</b>															
<b>RESUMEN GENERAL</b>																			
Total Compensación por tiempo de servicio 1,236.41																			
Total Vacaciones no gozadas y trucas----- 1,789.17																			
Total Gratificaciones----- 2,090.00																			
Total Asignación Familiar----- 1,411.00																			
6,526.58																			
<u>SEXTO:</u> A lo que es de precisar, que de autos se aprecia que la actora no ha formulado impugnación de la sentencia antes acotada y de lo actuado en ella se ajusta a derecho.																			

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00159-2012-0-2505-JP-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, Chimbote.

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de 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 las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta, no se encontró. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01 – Tumbes. 2019

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

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III.- DECISIÓN</p> <p>Por estas consideraciones, el Juez del Juzgado de la sala especializada en lo civil del Distrito Judicial de tumbes :</p> <p>RESUELVE: 1.- confirmar la sentencia contenida en la resolución número seis , de fecha diez de junio del 2014 , en el extremo que declara fundada en parte la demanda interpuesta por J. H. H. G . C contra la E. D. E. Y S. GG S.R.L ; Y EN CONSECUENCIA SE ORDEMANA A LA empresa demandada a que proceda a cancelar a favor del demandante la suma de siete mil seiscientos dieciséis con 00/10 nuevos soles ( S/. 7,616.00) por trabajo nocturno por el periodo de abril del 2009 – agosto 2012 ; tres mil ochocientos noventa y dos con 07/10 nuevos soles (S/.3,892.07 ) por horas extras por el periodo de abril del 2009 – agosto del 2012 ; ochocientos sesenta y dos con 19/10 nuevos soles (S/.862.19) por concepto de feriados del periodo del 2009 –agosto del 2012 trescientos treinta y siete con 50/10 nuevos soles (S/. 337.50) por gratificaciones truncas ciento treinta y ocho con 87/10 nuevos soles (S/. 138.87) por</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si</p>											<p>10</p> <p>10</p>
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------

	<p>vacaciones trucas y quinientos veintiunos con 37/10 nuevos soles (S/. 521.37) por concepto de compensación por tiempo de servicio, suma que estarán afectas al interés legal costas y costos.</p> <p>2.- revocar el extremo de la sentencia que declara fundado el pago de indemnización por despido arbitrario y ordena se cancele al demandante la suma de cinco mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 83/10 nuevos soles (S/. 5,444.83) , en consecuencia ;</p> <p>3.- reformando declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario</p> <p>4.- notifíquese y devuélvase a su juzgado de origen.</p> <p>Suscribieron la presente los magistrados: M.A. D.M, G.F. SECRETARIA C.D.P. A.D . (Exp. N° 00159-2012-0-2505-JP-LA-01)</p>	<p>cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si</p>				x							

Descripción de la decisión		<p>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: El contenido del lenguaje no excede ni</p>											
----------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01 Distrito Judicial del Tumbes.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. 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 Pago de beneficios sociales y asignación familiar; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, Distrito Judicial del Santa-Chimbote. 2016

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia					
			Muy	Baja	Med	Alta	Muy		Mu	Bai	Me	Alt	Mu	
			1	2	3	4	5							

Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				x		6	[9 - 10]	Muy alta								
									[7 - 8]	Alta								
		Postura de las partes				x			[5 - 6]	Mediana								
									[3 - 4]	Baja								
									[1 - 2]	Muy baja								
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta								
					x				[13 - 16]	Alta								
		Motivación del				x			[9 - 12]	Mediana								
									[5 - 8]	Baja								

		derecho							[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
					x				[7 - 8]	Alta						
							x			[5 - 6]	Median a					
		Descripción de la decisión							[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019, fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y alta; y finalmente de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: alta y alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 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	Med	Alta	Muy	Alta		Mu	Bai	Me	Alt	Mu						
			1	2	3	4	5													

Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					x	10	[9 - 10]	Muy alta						
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes					x		[5 - 6]	Media						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							x		[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho							[9- 12]	Media						
							x		[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy						

40

										baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
						x			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión				x			[5 - 6]	Median a					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, del Distrito Judicial del Tumbes, Chimbote.

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Pago de beneficios sociales y asignación familiar, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, del Distrito Judicial del Santa 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 la calidad de la introducción y la postura de las partes fueron: muy alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

#### 4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y asignación familiar, en el expediente N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadros 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado mixto de Tumbes , del Distrito Judicial de tumbes (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fuero de rango muy alto y muy alto, 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; 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 los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes.

Con respecto al “encabezamiento” permite inferir que el operador jurisdiccional

sobre este aspecto se considera que este contenido se aproxima a la doctrina que suscriben autores como Cajas (2011). En lo que respecta al desarrollo interno del encabezamiento, el estudio del contenido de esta sección ha mostrado que su propósito consiste en ubicar la sentencia en el espacio y el tiempo, pero se evidencia la falta de consignación de otros datos que facilitarían al lector el entendimiento sencillo de lo que se está resolviendo, en este caso, sobre proceso de amparo por vulneración del derecho al trabajo. Asimismo, un “asunto”, donde se puede leer, cuál es el problema o respecto a qué se decidirá. Una “individualización de las partes” que precisa la identidad de las partes. Prácticamente, está significando que la sentencia, en cuanto a estos rubros se ajusta a los parámetros normativos establecidos en el artículo 119 (primer párrafo) y 122 (inciso 1 y 2) del Código Procesal Civil; porque en ellas se indica las características que deben tener las resoluciones (Cajas, 2011). En cuanto “los aspectos del proceso”; se observa que se ha efectuado una descripción esmerada de los actos procesales más relevantes del proceso.

## 2. La calidad de su parte considerativa fue de muy alta

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

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

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, y la claridad; mientras que 3: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

Al respecto, puede afirmarse que por exigencia Constitucional y Legal, según la norma del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, comentada por Chaname (2009); el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la norma del inciso 6 del artículo 50 del Código Procesal Civil (Cajas, 2011) y Sagástegui (2003); una sentencia debe evidenciar los fundamentos de hecho y del derecho. Siendo así, los hechos controvertidos con base en la valoración de las pruebas y a la luz de las disposiciones legales aplicables, se relacionan con la solución que a esos problemas jurídicos se brinden. La aplicación de la norma abstracta a las situaciones de hecho es lo que constituye la motivación de una sentencia, seguidamente León (2008), afirma que la valoración o apreciación judicial de la prueba es un proceso mental complicado y sujeto a variación en cada supuesto presentado, por lo que considero que la motivación de los hechos es de una decisión, es necesaria pues que a través de ellas se puede ejercer el derecho de controlar la legalidad del fallo, supuesto que se ha presentado en el caso bajo estudio, al haberse realizado una valoración conjunta de los medios probatorios contrastándolos con los hechos que han sido seleccionados como probados en la parte considerativa.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

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

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; 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.

Este rubro, se observa que la parte expositiva de la sentencia se ajusta a brindar una identificación adecuada de proceso; en similar situación en la parte considerativa; más hay tendencia a fundamentar los hechos; pero de una forma más analítica en el fundamento de derecho; por esta razón la parte resolutive es congruente con la parte expositiva y la considerativa; acercándose de la conceptualización vertida por Bacre (1992), para quien la sentencia es un acto procesal relevante emanado del Juez, plasmado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder deber jurisdiccional, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, perteneciente al Distrito Judicial de Tumbes (Cuadro 8).

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

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

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

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

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

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

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

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

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

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

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

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

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

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

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

## V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre proceso de amparo por vulneración del derecho al trabajo, en el expediente N N° 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. 2019, del Distrito Judicial de Tumbes, de la ciudad de Tumbes, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se concluyó que fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Ver cuadro 7 comprende los resultados de los cuadros 1, 2 y 3). Fue emitida por el Juzgado Mixto Permanente de Tumbes, donde se resolvió declarar fundada la demanda interpuesta DECLARANDO FUNDADO EN PARTE la demanda interpuesta por J. H. G. C. contra E. D. E. Y S. G. “G. “SRL, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios laborales y, en CONSECUENCIA, se ORDENA a la demandada E. D. Y S. G. “G.” SRL proceda a cancelar a favor del demandante las siguientes cantidades o sumas de dinero:

- CINCO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 83/10 nuevos soles S/.5.444.83 por indemnización por despido arbitrario.
  - SIETE MIL SEISIENTOS DIESISEIS CON 00/10 NUEVOS SOLES S/.7616.00 por TRABAJO NOCTURNO por el periodo Abril 2009 – Agosto 2012.
  - TRES MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 07/10 NUEVOS SOLES/.3.892.07 POR HORAS EXTRAS POR EL PERIODO DE ABRIL 2009 – AGOSTO 2012
  - OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS CON 19/10 NUEVOS SOLES S/.862.19 por FERIADOS del periodo 2009 – AGOSTO 2012.
- a) TRESIENTOS TREINTA Y SIETE CON 50/10 NUEVOS SOLES S/.337.50 por GRATIFICACIONES TRUNCAS.
  - b) CIENTO TREINTA Y OCHO CON 87/10 NUEVOS SOLES S/.138.87 por VACACIONES TRUNCAS.

c) QUINIENTOS VEINTIUNO CON 37/10 NUEVOS SOLES S/.521.37 por COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, sumas que estarán afectas al interés legal, costas y costos correspondientes, que se liquidaran en ejecución de sentencia.

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

En la introducción se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. En la postura de las partes se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; la claridad; y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, no se encontró. En síntesis la parte expositiva presentó 10 parámetros de calidad.

2. 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 la motivación de los hechos fue de rango mediana, pues se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados, razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas, y la claridad; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, mientras que 1: razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta no se encontró.

Asimismo, la calidad de la motivación del derecho fue de rango alta, pues se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones, razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad; mientras que 1: razones orientadas a interpretar las normas aplicadas, no se encontró.

3. 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 (Cuadro 3)

En la aplicación del principio de congruencia, se hallaron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; la claridad; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. En la descripción de la decisión, se hallaron 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. En síntesis la parte resolutive presentó: 10 parámetros de calidad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. (Cuadro 8).

Por las consideraciones expuestas, la sala civil de la corte superior de justicia de tumbes, por unanimidad, RESUELVE:

1.- confirmar la sentencia contenida en la resolución número seis , de fecha diez de junio del 2014 , en el extremo que declara fundada en parte la demanda interpuesta por J. H. H. G . C contra la E. D. E. Y S. GG S.R.L ; Y EN CONSECUENCIA SE ORDEMANA A LA empresa demandada a que proceda a cancelar a favor del demandante la suma de siete mil seiscientos dieciséis con 00/10 nuevos soles ( S/. 7,616.00) por trabajo nocturno por el periodo de abril del 2009 – agosto 2012 ; tres mil ochocientos noventa y dos con 07/10 nuevos soles (S/.3,892.07 ) por horas extras por el periodo de abril del 2009 – agosto del 2012 ; ochocientos sesenta y dos con 19/10 nuevos soles (S/.862.19) por concepto de feriados del periodo del 2009 – agosto del 2012 trecientos treinta y siete con 50/10 nuevos soles (S/. 337.50) por gratificaciones truncas ciento treinta y ocho con 87/10 nuevos soles (S/. 138.87) por vacaciones truncas y quinientos veintiunos con 37/10 nuevos soles (S/. 521.37) por concepto de compensación por tiempo de servicio, suma que estarán afectas al interés legal costas y costos.

2.- revocar el extremo de la sentencia que declara fundado el pago de indemnización por despido arbitrario y ordena se cancele al demandante la suma de cinco mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 83/10 nuevos soles (S/. 5,444.83) , en consecuencia ;

3.- reformando declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario

4. 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 4)

En la introducción, se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto, individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. En la postura de las partes, se hallaron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad. En síntesis la parte expositiva presentó: 10 parámetros de calidad.

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

6. 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 (Cuadro 6)

En la aplicación del principio de congruencia, se hallaron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidenció resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/consulta; el pronunciamiento evidenció correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidenció aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad. En la descripción de la decisión, se hallaron 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 si corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración) y la claridad. En síntesis, la parte resolutive presentó: 10 parámetros de calidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Gaceta Jurídica. (2005). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. Lima.

Mauricio Matos. (Junio de 2015). Remuneración mínima vital. Obtenido de Publicado en Mercados y Regiones: <https://www.ey.com/pe/es/newsroom/newsroom-am-remuneracion-minima-vital>

Cajas ,w (2008) (15ta ed.). lima: Rodhas.

Abad, S. y Morales, J. (2005). . El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. En destacado, Obra colectiva escrita por 117 autores (I ed., págs. 81-116).

Agenda Magna. (21 de enero de 2009). Noción de los fundamentos de hecho. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://agendamagna.wordpress.com/2009/01/21/nocion-de-los-fundamentos-de-hecho/>

Alexander Rioja Bermudez . (s.f). El derecho probatorio en el sistema procesal peruano. Recuperado el 3 de octubre de 2019, de <https://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>

ALEXANDER RIOJA BERMÚDEZ -. (s.f). La pretensión como elemento de la demanda civil. Recuperado el octubre de 2019, de <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/>

Alexander Rioja Bermúdez. (2010 de julio de 28). Fundamentación jurídica del petitorio, como requisito de admisibilidad de la demanda. Recuperado el setiembre de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/07/28/fundamentacion-juridica-del-petitorio-como-requisito-de-admisibilidad-de-la-demanda/>

Americas Voice. (26 de enero de 2019). FUNDAMENTO JURÍDICO: Qué es y por qué es importante para la Suprema Corte y para nosotros. Recuperado el Setiembre de 2019, de <https://americasvoice.org/comunicados/fundamento-juridico-que-es-y-por-que-es-importante-para-la-suprema-corte-y-para-nosotros/>

ANNA VILELA ESPINOSA. (6 de de noviembre de 2018). La compensación por tiempo de servicios. Recuperado el agosto de 2019, de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/713/web/index.html>

Anonimo. (s.f.). Obtenido de [https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/jurisdicion.html#\\_Toc246126599](https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/11/jurisdicion.html#_Toc246126599)

Anonimo. (21 de marzo de 2013). Fines del Derecho del Trabajo. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://www.derecholaboral.info/2013/03/fines-del-derecho-del-trabajo.html>

Anonimo. (2019 de enero de 2019). Derechos y obligaciones del empleador. Recuperado el agosto de 2019, de <https://www.infofinland.fi/es/vida-en-finlandia/trabajo-y-empresa/derechos-y-obligaciones-del-empleador>

Anonimo. (s.f.). Los principios del derecho del trabajo: el principio protector. Obtenido de [https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#\\_ftn2](https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#_ftn2)

Anónimo. (s.f.). Retribuciones Y Beneficios sociales de los trabajadores. Recuperado el octubre de 2019, de [http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/consejerias/peru/webempleo/es/informacion\\_laboral/retribuciones\\_beneficios/index.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/consejerias/peru/webempleo/es/informacion_laboral/retribuciones_beneficios/index.htm)

Anónimo. (S.F). El Documento Publico y El Documento Privado . Recuperado el octubre de 2019 , de <https://temasdederecho.wordpress.com/2012/06/02/el-documento/>

Anónimo. (s.f). ¿Qué es la Calidad? VI: El Modelo ISO 9001 de Gestión de la Calidad. Recuperado el agosto de 2019, de <http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-calidad-vi-el-modelo-iso-9001-de-gestion-de-la-calidad/>

Arturo Barrezueta y Víctor Roberto Obando Blanco. (s.f). Principios Procesales Del Codigo Procesal Civil. Recuperado el octubre de 2019, de [https://www.academia.edu/19473039/PRINCIPIOS\\_PROCESALES\\_DEL\\_PROCESO\\_CIVIL](https://www.academia.edu/19473039/PRINCIPIOS_PROCESALES_DEL_PROCESO_CIVIL)

Arturo Francisco Basualdo Hilario, Gianfranco Bringas Díaz. (17 de julio de 2012). AUDIENCIAS EN LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL – LEY 29497. Recuperado el octubre de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2012/07/17/audiencias-en-la-nueva-ley-procesal-laboral-ley-29497/>

Author links open overlay , panelLucioPegoraro y Giovanni A.Figueroa Mejía. (s.f.). Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Recuperado el octubre de 2019, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863318300930>

Barrios González, B. (s.f.). Teoría de la sana crítica. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Desktop/Dialnet-TeoriaDeLaSanaCritica-5238027.pdf>

Bautista, P. (2006). Teoría General del Proceso Civil.

Boletín Informativo Laboral, N° 85, enero 2019. (enero de 2019). Recuperado el setiembre de 2019, de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo\\_R\\_EMYPE - Enero 2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289278/Art%C3%ADculo_R_EMYPE_-_Enero_2019.pdf)

Bustamante, R. ((2011). Derechos Fundamentales y Proceso Justo. Lima: Ara Editores.

Cabanellas, G. (1998). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires: Heliasta. Recuperado el 2019

Cajas, W. (2011). Código Civil y otras disposiciones legales. lima: RODHAS Sagástegui (2003).

Carolina Fons Rodríguez y Joan Prat i Rubí. (s.f). El principio de adquisición procesal: los hechos y su falta de prueba. Recuperado el octubre de 2019, de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/principio-procesal-hechos-falta-prueba-481094454>

Carrión, L. (2007). Tratado de Derecho Procesal Civil T. II. (2da ed.). LIMA: GRIJLEY.

Castillo, J.; Luján, T.; y Zavaleta R. . (2006). Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales. Lima: : ARA Editores.

Centy, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Recuperado el agosto de 2019, de Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.ed.):<http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros/gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS>. https

César Puntriano Rosas. (2019 de mayo de 2013). Depósito de la CTS. Recuperado el agosto de 2019, de <https://elperuano.pe/noticia-deposito-de-cts-79510.aspx>

César Puntriano Rosas. (febrero de 2019). “Vacaciones de los trabajadores del régimen de la actividad privada, a propósito de la reciente reglamentación aprobada a través del Decreto Supremo N° 002-2019-TR”. Recuperado el setiembre de 2019

Chaname Orbe, R. (2011). La Constitución de Todos los Peruanos. Lima , Peru : Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.

Código Procesal Civil. (2012). LIMA: Juristas Editores, E.I.R.L.

Corporación Peruana de abogados. (s.f.). El concepto del despido arbitrario. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://www.abogadosempresariales.pe/el-despido-arbitrario-en-el-peru/>

Corporación Peruana de Abogados. (s.f.). El despido laboral: tipos de despidos que existen en Perú . Recuperado el setiembre de 2019, de <https://www.abogadosempresariales.pe/despido-laboral-tipos-de-despidos-peru/>

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CAS. LAB. N° 2419-2014, LIMA. (24 de noviembre de 2015). Recuperado el julio de 2019, de <https://legis.pe/casacion-2419-2014-lima-beneficios-sociales-descontarse-remuneracion-trabajador-pactado/>

Couture, E. (2002). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. IB de F. Mpnvideo.

Daniel Delgado Ávila. (s.f.). Recuperado el octubre de 2019, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v11/v11a10.pdf>

Diccionario De La Lengua Española. (2001). Recuperado el SETIEMBRE de 2019, de REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA: <http://lema.rae.es/drae>

Diccionario de la lengua española. (s.f.). Recuperado el agosto de 2019, de <http://www.wordreference.com/definicion/calidad>

Dirección del trabajo. (09 de abril de 2018). ¿Qué trabajadores se encuentran excluidos de las normas sobre limitación de la jornada? Recuperado el octubre de 2019, de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-98706.html>

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2019 de abril de 2019). LEY QUE PRECISA ALCANCES DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD PERTENECIENTES AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 276. Recuperado el agosto de 2019, de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-precisa-alcances-de-la-compensacion-por-tiempo-de-se-ley-n-30931-1760595-1>

El Peruano . (14 de mayo de 2017). Beneficio de previsión ante cese del trabajo. Recuperado el octubre de 2019, de <http://www.elperuano.pe/noticia-beneficio-prevision-ante-cese-del-trabajo-54798.aspx>

Enciclopedia jurídica. (s.f.). s.f. Recuperado el octubre de 2019, de <http://www.enciclopedia-juridica.com/d/demandado/demandado.htm>

Enciclopedia Jurista. (2014). Obtenido de [http://www. enciclopedia-juridica.biz14.com/d/audiencia/audiencia.htm](http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/audiencia/audiencia.htm)

Enrique Linde Paniagua. (octubre de 2019). “La Administración De Justicia En España Las Claves De Su Crisis”. Recuperado el octubre de 2019, de <https://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis>

Fernando Carbajal. ((s.f)). LITIGACIÓN Y SISTEMA POR AUDIENCIAS. Recuperado el octubre de 2019, de La paradoja 8.1. El “derecho a ser oído” en los procesos civiles reformados: [https://www.cejamericas.org/Documentos/2018/REVISTA21/reflexiones\\_fernandocarbajal.pdf](https://www.cejamericas.org/Documentos/2018/REVISTA21/reflexiones_fernandocarbajal.pdf)

Francisco Córdova Sánchez |. (26 de junio de 2010). Publicado el. Recuperado el octubre de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechogerenciaydesarrollo/2010/06/26/el-proceso-abreviado-laboral/>

Gaceta Juridica. (2007). Guia Procesal del Abogado. En C. T. Nelwin. Lima: El Buho E.I.R.L. Recuperado el Agosto de 2019

Gaceta Juridica. (2018). Principios del Derecho del Proceso Laboral. Lima.

Gaceta Juridica. (Octubre 2010). El Amparo Laboral Y La Via Ordinaria. En S. C. GUSTAVO QUISPE CHAVEZ. LIMA: EL BUHO E.I.R.L.

Germán Lora Álvarez. (1 de octubre de 2007). Recuperado el agosto de 2019, de <file:///C:/Users/USER/Desktop/Nueva%20carpeta/16385-Texto%20del%20art%C3%ADculo-65122-1-10-20170207.pdf>

GONZÁLEZ CASTILLO, J. (MARZO de 2006). “La fundamentación de las sentencias y la sana crítica”. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchilder/v33n1/art06.pdf>

GOZAINI A., O. (. (s.f.). Teoría General del Derecho Procesal. Ediar. S.A. Bs. As.  
Ediar. S.A. Bs. As.

Haro, J. . (2010). Derecho Individual del Trabajo. Lima.

Haro, J. . (2012). Derecho laboral en la Administración Pública. Lima: Ediciones Legales.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (s.f.). Metodología de la Investigación. En 2010. México: Mc Graw Hill.

Hilda. (15 de diciembre de 2010). Características de la remuneración. Recuperado el setiembre de 2019, de guía del derecho: <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/caracteristicas-de-la-remuneracion>

Hinostrza Mínguez, A. . ((2003)). Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil. Gaceta Jurídica.

Hinostrza, A. (1998). La prueba en el proceso civil. : . Lima : Gaceta Jurídica.

Hinostrza, A.I. (2004). Sujetos del Proceso Civi. Lima: : Gaceta Jurídica.

ILLANES, F.,. (2010,). "La Acción Procesal". Recuperado el octubre de 2019, de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/accpro.html>

Javier Lluch Corell. (s.f.). EL PROCESO LABORAL. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://www.tirant.com/editorial/actualizaciones/Tema26.pdf>

Joel González Castillo. (2006). Recuperado el octubre, de Revista chilena de derecho: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Joel González Castillo\*. (s.f.). LA FUNDAMENTACIÓN DE LAS SENTENCIAS Y LA SANA CRÍTICA. Recuperado el octubre de 2019, de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372006000100006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100006)

John Torres. (20 de julio de 2018). Despido Laboral Arbitrario: Indemnización y Reposición. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://www.noticierocontable.com/>

Jordi Ferrer Beltrán. (04 de mayo de 2010). Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182011000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182011000100004)

Jorge Machicado. (14 de octubre de 2015). Recuperado el octubre de 2019, de [http://www.la-razon.com/index.php?url=/la\\_gaceta\\_juridica/principio-oralidad-gaceta\\_0\\_2363163779.html](http://www.la-razon.com/index.php?url=/la_gaceta_juridica/principio-oralidad-gaceta_0_2363163779.html)

Jorge Toyama Miyagusuku. (1 de octubre de 2017). La Indemnización por Falta de Vacaciones:. Recuperado el agosto de 2019, de ¿Cuándo se Genera el Derecho?: [file:///C:/Users/USER/Desktop/Nueva%20carpeta/17046-Texto%20del%20art%C3%ADculo-67692-1-10-20170425%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Desktop/Nueva%20carpeta/17046-Texto%20del%20art%C3%ADculo-67692-1-10-20170425%20(1).pdf)

JORGE VILLASANTE ARANIVAR. (2009). Los Recursos Procesales Laborales. LIMA: EL BUHO E.I.R.L.

José Ramos Flores. (1 de setiembre de 2013). Principios del derecho del trabajo. Recuperado el setiembre de 2019, de <http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>

Josué Cox Y Fabrizio Orrego. ((s.f)). La Remuneracion Minima Vital en el Peru.  
Recuperado el setiembre de 2019

Juan Monroy Gálvez. (1 de octubre de 2016). Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. Recuperado el octubre de 2019, de <file:///C:/Users/USER/Desktop/Nueva%20carpeta/15354-Texto%20del%20art%C3%ADculo-60953-1-10-20161003.pdf>

Juan Monroy Gálvez. (s.f.). Los Principios Procesales en el Código Procesal Civil de 1992. Recuperado el octubre de 2019, de <file:///C:/Users/USER/Desktop/11057-Texto%20del%20art%C3%ADculo-43936-1-10-20141202.pdf>

Juanma Caurin. (2 de diciembre de 2016). El despido laboral: tipos, indemnización y procedimiento. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/despido#bloque-1>

legis.pe. (s.f.). Obtenido de [https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#\\_ftn2](https://legis.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#_ftn2)

legis.pe. (s.f.). Recuperado el 2019 de setiembre , de <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/>

Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. (2008). el diseño de la investigación cualitativa . En M. D. Lenise Do Prado, T. Investigación cualitativa en enfermería : contexto y bases conceptuales (págs. 87-100). Organización Panamericana De La Salud .

Lesly Marina Montoya Obregón. (octubre de 2018.). LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN EL PERÚ. Recuperado el agosto de 2019, de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo\\_V\\_2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V_2.pdf)

Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ). (s.f.). Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll?f=templates&fn=default-tuoleyorganicapj.htm&vid=Ciclope:CLPdemo>

Luis Alfaro Valverde. (s.f). El derecho de acción. Recuperado el octubre de 2019, de <https://legis.pe/derecho-accion-luis-alfaro-valverde/>

Machicado Jorge. (s.f.). Recuperado el OCTUBRE, de [https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/proceso.html#\\_Toc256630768](https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/proceso.html#_Toc256630768)

Marcos Suclupe Mendoza. (17 de abril de 2019). Actualidad Laboral. Recuperado el octubre de 2019, de Derecho Laboral y Recursos Humanos: <https://actualidadlaboral.com/la-asignacion-familiar-y-su-incidencia-en-el-pago-de-beneficios-laborales/>

Mario Alva Matteucci. (s.f). AS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICANCIAS EN EL CAMPO TRIBUTARIO (PARTE 1). Recuperado el setiembre de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/04/13/las-formas-de-contrataci-n-laboral-y-sus-implicancias-en-el-campo-tributario-parte-1/>

Matheus López Carlos Alberto. (s.f.). Sobre la función y objeto de la prueba. Recuperado el setiembre de 2019, de <file:///C:/Users/USER/Desktop/Dialnet-SobreLaFuncionYObjetoDeLaPrueba-5084974.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. (2002). BOLETÍN DE ECONOMÍA LABORAL. Lima . Recuperado el setiembre de 2019

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f). Recuperado el agosto de 2019, de :  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_UTILIDADES.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_UTILIDADES.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). vacaciones. Recuperado el octubre de 2019, de s.f:  
[https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF\\_VACACIONES.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_VACACIONES.pdf)

Mis Abogados. (28 de October de 2016 ). ¿Qué son las primas de servicios? Recuperado el agosto de 2019, de Derecho laboral :  
<https://www.misabogados.com.co/blog/que-son-las-primas-de-servicios>

MORALES GODO, J. (1996). los principios procesales y el código procesal civil peruano “En gaceta jurídica: legislación, doctrina y jurisprudencia. Lima: gaceta jurídica.

Muñoz, D. ( 2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote –ULADECH Católica.

Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote – ULADECH Católica.

Nueva Ley Procesal Del Trabajo LEY N° 29497. (s.f.). Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. lima-peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Orlando de las Casas. (s.f.). Las gratificaciones extraordinarias. Recuperado el setiembre de 2019, de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/las-gratificaciones-extraordinarias/>

Osorio, M. (2001). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. . Guatemala: DATASCAN SA.

Oviedo. (29 de SEPTIEMBRE de 2008). cátedra judicial. Obtenido de Un espacio para compartir el camino a la justicia : <http://catedrajudicial.blogspot.com/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>

Oviedo, L. . (2008). Fijación de Puntos Controvertidos. Obtenido de Blog Cátedra Judicial: Un espacio para compartir el camino a la justicia.: <http://catedrajudicial.blogspot.pe/2008/09/fijacin-de-puntos-controvertidos.html>

Pamela Diaz. (s.f). ¿Qué es la asignación familiar?, por José Luis Jara Bautista. Recuperado el agosto de 2019, de <https://legis.pe/asignacion-familiar-jose-luis-jara-bautista/>

Paredes Romero, A. (Ed.). (s.f.). Recuperado el setiembre de 2019, de PRINCIPIOS DEL CODIGO PROCESAL CIVIL PERUANO: <http://www.geocities.ws/cindeunsch/doc/public/Artur01.pdf>

Paul Antonio Ruiz Cervera. (s.f.). El derecho a la defensa y su afectación en el ejercicio de la defensa pública. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://legis.pe/defensa-publica-abogados-oficio/>

PERCY ELMER LEÓN DIOS. (26 de noviembre de 2014). PLAN DE GESTIÓN DEL DR. PERCY ELMER LEÓN DIOS PARA LA PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES- PERIDO 2015-2016. Recuperado el octubre de 2019, de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/15177d80475d3d97a200ef6da8fa37d8/PLANDEGESTION2015-2016.pdf?MOD=AJPERES>

plataforma unica del estado peruano . (08 de noviembre de de 2018). Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios. Recuperado el agosto de 2019 , de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221735-reglamento-de-la-ley-de-compensacion-por-tiempo-de-servicios>

PODER JUDICIAL. (s.f.). Recuperado el SETIEMBRE de 2019, de [https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras\\_letra.asp?letra=P](https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/palabras_letra.asp?letra=P)  
Poder Judicial. ( 2013). Diccionario Jurídico. Recuperado el agosto de 2019, de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

Por PÓLEMOS -. (9 de julio de 2017). Recuperado el octubre de 2019, de <http://polemos.pe/la-administracion-justicia-una-mirada-desde-la-historia-del-derecho/>

Puente Bardales, Pedro Miguel. (s.f.). LOS PRINCIPIOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO N°29497. Recuperado el setiembre de 2019, de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Real Academia de la Lengua Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española Vigésima segunda edición. Recuperado el agosto de 2019, de <http://lema.rae.es/drae/>

Rimac Seguros. (s.f). Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Recuperado el octubre de 2019, de [https://www.rimac.com.pe/uploads/Ley\\_de\\_Consolidacion.pdf](https://www.rimac.com.pe/uploads/Ley_de_Consolidacion.pdf)

Rodríguez, I. (1995). La Prueba En El Proceso Civil. printed in peru.

Saco, R. (2001). Remuneración y Beneficios Sociales.

SENCE. (s.f.). MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL. Recuperado el 2019, de INSTRUMENTOS DE EVALUACION: [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)

Silva Ormeño, M. Á. (s.f.). EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD. Obtenido de Derecho y Cambio Social : <https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Obtenido de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>

Ticona, V. (1994). En A. y. Civil. Arequipa. : Industria Gráfica Librería Integral.

Toyama, J. (2011). Derecho Individual del Trabajo. . Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (s.f.). Los beneficios sociales: análisis comparativo. *Advocatus*, (Nº. 4), 201. Recuperado el septiembre de 2019, de 2001: [http://www.ipdt.org/editor/docs/02\\_Rev43\\_RJBTv.pdf](http://www.ipdt.org/editor/docs/02_Rev43_RJBTv.pdf)

Toyama, J. y Vinatea, L. (2010). Guía Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Valderrama, S. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: San Marcos.

Vicente Zeballos Salinas. (12 de octubre de 2018 de 23). Importancia de la reforma judicial. Recuperado el octubre de 2019, de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/711/web/pagina03.html>

Víctor García Toma. (s.f). LAS SENTENCIAS: CONCEPTUALIZACIÓN Y DESARROLLO JURISPRUDENCIAL EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO. Recuperado el octubre de 2019, de [http://www.incipp.org.pe/archivos/publicaciones/sentenciaconceptualizaciongarcia\\_toma.pdf](http://www.incipp.org.pe/archivos/publicaciones/sentenciaconceptualizaciongarcia_toma.pdf)

Yamile Loarte Céspedes. (15 de diciembre de 2016). GRATIFICACIONES LEGALES. Recuperado el setiembre de 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/contribuyente/2016/12/15/gratificaciones-legales/>

A  
N  
E  
X  
O  
S

ANEXO 1  
EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

JUSGADO MIXTO PERMANENTE

EXPEDIENTE : 00092- 2012- 0 - 2601- JM-LA-01

ESPECIALISTA : A. A. C.

MATERIA : INDEMNIZACIÓN DESPIDO ARBITRARIO  
BENEFICIOS SOCIALES

DEMANDANTE : J.G. C.

DEMANDADO : E. D. E. Y S. G. G. SRL

SENTENCIA

RESOLUCION NUMERO SEIS

TUMBES, DIEZ DE JUNIO DEL DOS MIL CATORCE.

VISTA:

La presente causa contenida en el expediente número noventa y dos guion dos mil doce, seguida por J. H. G. C., CONTRA LA E. D. E. G. SRL.

En la fecha por las recargadas labores del despacho.

RESULTA DE AUTOS

QUE, MEDIANTE ESCRITO DE FOLIOS CUARENTA Y SIGUIENTES, EL ACCIONANTE J. H. G. C. INTERPONE DEMANDA DE INDEMMZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES , CONTRA E. D. E. Y S. G. G. SRL, CON EL OBJETO QUE :

➤ SE ORDENE QUE LA DEMANDA CANCELE LA SUMA DE OCHO MIL SETECIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/.18,700), POR CONCEPTO DE INDEMMIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, VENDE MIL CIENTO UNO Y 20/100 (20,101,20)POR CTS, BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO,

VACACIONES TRUNCA, GRATIFICACIONES TRUNCAS, FERIADOS, HORAS EXTRAS, MAS INTERESES LEGALES COSTAS Y COSTOS

Hechos En Que Se Sustenta La Pretensión:

Alega, que ha laborado para la demandada desde el 1 de mayo del año 2007 hasta el 31 de agosto del 2012 por espacio de 5 años 04 meses. Desempeñando la función de vigilante nocturno percibiendo una remuneración de s/.1087.50 nuevos soles.

Que conforme a la denuncia ante el ministerio de trabajo es que acredita su despido, ya que como consta se admite que el demandante ha dejado de laborar para la demandada por supuesto término de contrato.

Que conforme a las boletas de pago se acredita que ha venido trabajando por los años de 2007, 2008, 2009, 2010, 2010, 2011, 2012 así como los contratos de trabajo habiéndose desempeñado con responsabilidad y honestidad.

Que con fecha 15 de agosto del 2012 la demandada a través de su representante, sin mediar causa justa y legal, así como a sabiendas venía trabajando en forma continua por más de cinco años le curso una carta de cese de sus labores al 31 de agosto del 2012 y que ya no le renovarían contrato de servicio personales que sostenía con ellos y que no trabajaría para la demandada, es decir puso fin a su vínculo laboral en forma arbitraria.

Siendo que la demandada no ha cumplido con pagarle sus beneficios laborales como son la compensación por tiempo de servicios por todo mi record laboral, gratificación de diciembre del 2012, vacaciones del mes de abril del 2013, vacaciones trucas en la suma de s/.453

12 nuevos soles y solo le ha cancelado s/.314

25 nuevos soles.

Que el trabajo nocturno le adeuda los meses del año 2009, 12 días del año 2010, los meses del año 2011 y los meses de enero a abril del 2012.

Que respecto a las horas extras la misma demandada ha reconocido que ha trabajado por nueve horas siendo que le adeuda 1 hora extra por el periodo del 01 de abril 2009 al 31 de agosto del 2012.

Siendo que los feriados le adeudan 11 días del año 2009, 12 días del año 2010, 12 del 2011, y 8 del 2012.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DEMANDA: Ampara Su Pretensión En La Constitución Política Del Estado, Ley 26636, D.S.003003- 97 TR, D.S005- 2002-TR.  
Pretensión contradictoria de la demanda: La entidad emplazada, EMPRESA DE ESPECTÁCULOS Y SERVICIOS GENERALES GEMINIS SRL contesta la demanda a fojas ciento sesenta seis y solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

HECHOS EN QUE SE SUSTENTA LAS CONTRADICCIONES: El representante legal de E. D. E. Y S. G. G. SRL Señala que es falso que el demandante haya trabajado desde el 01 d mayo del 2007 hasta el 31 de agosto del 2012, por cuanto nuestra empresa recién ha nacido o se ha formalizado inscribiéndose en los registros públicos de tumbes con la fecha 28 de enero del 2009.

Siendo esto así el demandante ha laborado desde el día 28 de enero del 2009 hasta el 31 de agosto del 2012 con un record de 3 años, 7 meses y 10 días expresando la verdad cuando refiere que ha sido vigilante nocturno y percibiendo una remuneración de s/.1087.50.

Que debe dejar aclarado que desde el 01 de mayo del 2007 hasta el 27 de enero del 2009 el hoy ex trabajador ha trabajado para su señora madre conforme a los medios de prueba que ha ofrecido, habiendo fallecido dicha propietaria.

Siendo falso que haya sido despedido arbitrariamente como ha denunciado ante la autoridad del ministerio de trabajo.

Es cierto que el día 15 de agosto se le comunico el motivo, la causa, el modo y la fecha de cese, es decir se ha actuado conforme a la séptima cláusula de su contrato siendo que se a cumplido formalmente y de manera legal con el contrato.

Siendo lo correcto que hemos cumplido con el pago de sus beneficios laborales.

Que deduce excepción de oscuridad o ambigüedad en proponer la demanda señalando que ha trabajado desde el 27 de mayo del 2007 no siendo lo correcto pues este ex trabajador ha laborado para su señora madre fallecido, siendo personas distintas siendo esta forma de proponer la demanda oscura o ambigua.

Sustentos Jurídicos De La Pretensión Contradictoria: Sustenta la contestación de demanda en las disposiciones contenidas en los artículos decreto supremo 003- 97- TR. Legislativo 728.

Tramite del proceso: Por resolución número uno, se admitió a trámite la demanda para ser sustanciada en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado de la misma a la parte demandada, quien fue válidamente notificada conforme así es de verse de la constancia de notificación obrante en autos a fojas cincuenta; habiendo absuelto el traslado de la demanda el representante de E. D. E. Y S. G. G. SRL , con resolución numero dos se resuelve tener al representante de E. D.E. Y S. G. G. SRL por apersonado al proceso, y se señala para el día veintidós de marzo del año dos mil trece a horas tres de la tarde, siendo que mediante resolución número tres se integra a la resolución número dos y se corre traslado de la excepción deducida ala parte demandante y se señala fecha para audiencia única el día diez de mayo del dos mil trece a hora tres de la tarde, se lleva a cabo la audiencia única, mediante resolución número cuatro en la que se declara infundada la excepción de deducida se tiene por saneado el proceso por existir una relación jurídica valida, se lleva adelante el acto de conciliación en que las partes mantienen sus posiciones iniciales imposibilitando la misma, se realiza la fijación de puntos controvertidos, la admisión de medios probatorios de las partes y la actuación de medios probatorios ; con resolución número cinco se pone a la presente causa a despacho para expedir la sentencia que corresponda.

## I CONSIDERANDO:

### C. Aspectos generales

Primero: Que según el artículo primero del título preliminar del código procesal civil , toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos , el que es irrestricto e implica durante el proceso, que se le permita recurrir al órgano jurisdiccional para expresar su posición jurídica (derecho al proceso )como también significa que una vez involucrado en un proceso, el Estado le asegure durante su tramitación igualdad de condiciones para probar su derecho, alegarlo, impugnarlo y ulteriormente exigir la ejecución de lo decidido (derecho en el proceso).

### D. De la controversia

Segundo: Que, en audiencia única llevada a cabo el día veintiocho de enero del dos mil trece, obrante en autos a fojas ciento noventa y siguientes, se fijaron como controvertidos los siguientes: 1) Determinar si las partes han mantenido una vinculación laboral por espacio de cinco años y cuatro meses entre el 01,05,2007 hasta el 31,08,2012. 2) Determinar si la posible vinculación habida entre las partes es una de plazo indeterminado o una de contratación modal, 3) Determinar si se ha producido el despido arbitrario del actor y si fuera el caso, si corresponde disponer el pago de indemnización por dicha causa en la cantidad de s/.8.700. 4) Determinar si se le adeuda al actor los beneficios sociales – CTS, bonificaciones por trabajo nocturno, vacaciones trucas, gratificaciones trucas- en la suma de s/. 20, 101,00. 5) Disponer si corresponde el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

Que estando en la controversia anotada, corresponde al juzgador efectuar una correcta y debida valoración de las pruebas aportadas y actuadas durante el trámite del proceso, resaltando las valoraciones que sean esenciales y determinantes en la decisión a emitirse, conforme así lo provee el artículo 30° de la ley procesal del trabajo 26636.-

### C. CARGA DE LA PRUEBA

TERCERO: De acuerdo al artículo 27° de la ley 26636 ley procesal laboral corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1) Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2) Al empleador demanda probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo, 3) Al empleador la causa del despido, al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fue objeto.

### D) análisis de la controversia

Cuarto: El juzgador, al resolver los conflictos debe hacer prevalecer el derecho laboral constitucional, es decir, los principios y valores constitucionalizados, como son el principio protector (Art. 23° de la constitución). Principio de irrenunciabilidad de derechos (23 y 26 inciso 2 de la constitución) y Principio De Primacía De La Realidad<sup>1</sup>.

En el caso de los autos corresponde inicialmente señalar que el vínculo laboral entre el demandante y la entidad demandada estuvo bajo los alcances del Régimen Laboral Del Derecho Legislativo 728 <sup>2</sup>, valorando los contratos de folios 19 y siguientes.

Estando en controversia el periodo laborado por el demandante, ese sostiene que inicio sus labores para la demandada el 01 de mayo del 2007, contrariamente a lo que sostiene está señalando que el actor inicio sus labores el 28 de enero del 2009.

que al respecto es necesario señalar que el actor demanda a LA EMPRESA DE ESPECTÁCULOS Y SERVICIOS GENERALES GEMINIS SRL la misma que contiene constitución con fecha de inicio de operaciones el día 28 de enero del 2009 tal como se acredita con registro de vigencia de poder que corre en autos 152.

Por lo que en ese sentido se tiene que su empleadora era la persona J.M.D. DE S.

Véase, en las boletas de pago de fojas 07 quien regentaba la razón social de P.D.P.G en buena cuenta aparecen como dos personas jurídicas totalmente distintas habiendo accionado el demandante contra la empresa de E. Y. S.G.G SRL que debe entenderse independientemente de su primera empleadora, consecuentemente para este juzgado no es amparable lo pretendido por el acto respecto de que la vinculación laboral tuvo sus inicios desde el 01 de mayo del 2007.

así las cosas, de lo argumentado por las partes y boletas de pago de folios 07 a 14, folios 85 a 105 y contratos de trabajos de folios 19 a 24, folios 55 a 84 se advierte que el actor a laborado para la demandada desde el 28 de enero del 2009 hasta el 31 de agosto del 2012 con un récor laboral de 3 años 7 meses y 3 días percibiendo una remuneración mensual variable como sigue:

periodo de enero a diciembre del 2010 en la suma de S/.550. 00 nuevos soles  
periodo de enero del 2011 a julio del 2011 en la suma de S/.600.00 nuevos soles  
periodo de agosto del 2011 a abril del 2012 en la suma de S/. 675. 00 nuevos soles  
periodo de mayo del 2012 al 31 de agosto del 2012 en la suma de S/.1012.50. 00 nuevos soles

QUINTO: Que, respecto a pretensión de indemnización por despido arbitrario, se debe tener en cuenta que la demanda celebra contratos de trabajo de NATURALEZA TEMPORAL POR INICIO DE ACTIVIDAD, por lo que de conformidad con el primer párrafo del artículo 57° del decreto supremo N° 003-97 TR<sup>4</sup> dicha modalidad contractual no podía extenderse por un plazo mayor a los 03 años, por otro lado, el inciso A) del Artículo 77° del referido decreto supremo prescribe que los contratos modales se desnaturalizan y se convierten en contratos a plazo indeterminado cuando “El trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido”.

SEXTO: Ahora bien, de autos se evidencia la relación laboral existente entre el demandante y la empresa demandada, ello en merito a las documentales indicadas, que dicho contrato fue por un récord de 03 años 7 meses 3 días, en consecuencia, el contrato modal por inicio de actividad que vinculo a las partes supera el plazo máximo de duración de 03 años para su vigencia, e incurre en la causal de

desnaturalización que sanciona el inciso a) del artículo 77° del decreto supremo N° 003-97-TR, no se puede dejar de señalar que la contratación modal no es la excepción frente a la contratación de plazo indeterminado que es la regla, por consiguiente la relación laboral real debe entenderse que es uno de carácter permanente y de plazo indeterminado.

En consecuencia, el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique – causa que en autos no se advierte y como lo señala la demandada el actor se le extinguió el vínculo laboral por culminación de su contrato, es decir por una causa espúrea, pues no podía producirse el fenecimiento del plazo contractual, consiguientemente cesar al trabajador argumentando ello es incurrir en un despido arbitrario.

Por otra parte, el inciso g) del artículo 16° del decreto supremo 003- TR señala que, en causa, entre otras, de la extinción del contrato de trabajo “El despido, en los casos y formas permitidos por la ley”, despido que debe producirse por las causas justas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador <sup>5</sup>. Sin embargo, esto último no ha sido imputado al actor, es decir no existió falta grave, y tampoco se ha producido vencimiento de plazo de vigencia del contrato, con lo cual es válido concluir que el demandante ha sido objeto de un despido injustificado, habiéndose vulnerado su derecho constitucional al trabajo y por ende cabe brindarle protección contra el despido<sup>6</sup>, que para estos efectos viene a ser la protección resarcitoria que prevé la ley en el segundo párrafo del artículo 34 del decreto supremo N°003- 97 – TR, pues:”...si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta el juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar

simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente...”. Tanto más si la aplicación de la consecuencia prevista por supuesto normativo es lo que se persigue como pretensión a título de indemnización por despido arbitrario.

SETIMO: Que, estando al considerando precedente determinar o cuantificar los conceptos económicos demandados y que derivan de la actuación arbitraria además de los conceptos económicos o beneficios sociales que fueren adecuados por la entidad.

INDEMMIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, Conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del D. S “L 03- 97-TR. – “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo deservicios con un máximo de doce (12) remuneraciones, Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba, en consecuencia, al actor le corresponde se le abone el siguiente importe:

TIEMPO DE SERVICIOS: 3 años 7 meses 3 días.

Remuneración mensual Al momento Del Despido S/. 1012.50<sup>7</sup>

CALCULO DE LA INDEMMIZACION.

RENUMERACION Y MEDIAMENSUAL.....S/.1518.75<sup>8</sup>

➤ por los 3 años:

S/1518.75 x 3 .....S/4.546.25

LA INDEMNIZACIÓN POR LOS TRES AÑOS LABORADOS ES DE .....S/.4546.25

➤ POR LOS 7 MESES:

1/12 DE 1 ½ RENUMERACION DE CADA MES

1 ½ RENUMERACION

s/1518.75 X 1 ½ .....s/126.56

Nº DE MESES LABORADOS

S/.126.56 X 1 ½ .....S/.885.93

LA INDEMNIZACION POR LOS 7 MESES LABORADOS ES DE .....S/.885.93

➤ POR LOS 3 DIAS LABORADOS

1/30 DE 1 ½ RENUMERACION POR CADA DIA

1 ½ RENUMERACION

S/1.518.75 x 1/30 x 1/12 .....S/4.21

N° DE DIAS LABORADOS

S/4.21            x            3            S/.12.65

La indemnización por los 3 días laborados es de...S/. 12.65

Total de indemnización en los 3 años, 7 meses y 3 días laborables            S/. 5.444.83

E. DETERMINAR LOS BENEFICIOS LABORALES QUE LE CORRESPONDEN AL DEMANDANTE

OCTAVO: Que, respecto de los demás beneficios demandados, se procede a efectuar el análisis correspondiente:

TRABAJO NOCTURNO Que el DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR en su artículo 8 establece que: “En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobre tasa del treinta y cinco por ciento (35%) de esta.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 pm y 6:00 a m” Que si bien el el demandante señala que a trabajado como vigilante nocturno desde el 1° de abril del 2009 hasta el 31 de abril del 2012 y que la demandada le adeuda los meses del año 2009, los meses del 2010, los meses del2011 y los meses de enero a abril del2012.

Por otra parte, la demandada señala que la empresa a cumplido con cancelarle el monto petitionado por el demandante desde el año 2009 a 20012.

De estos argumentos se colige que la demandada acepta que el actor a pesar de haber suscrito contratos de trabajo en que se consigna un horario diurno este realizo labor nocturna, siendo asi es de recibo para este juzgado que el actor laboro en horario nocturno en el periodo señalado por el actor, por lo que se procede a calcular este beneficio laboral.

Periodo ABRIL 2009 – NOVIEMBRE 2010

RENOVACION COMPUTABLE <sup>9</sup> -----S/. 550.00

35% X 550 -----S/. 192.50

MES /AÑO -	TOTAL
2009	
ABRIL	S/.12.50
MAYO	S/.192.50
JUNIO	S/.192.50
JULIO	S/.192.50
AGOSTO	S/.192.50
SETIEMBRE	S/.192.50
OCTUBRE	S/.192.50
NOVIEMBRE	S/.192.50
DICIEMBRE	S/.192.50

TOTAL: S/. 1732.5

MES/AÑO 2010	TOTAL
ENERO	S/.192.50
FEBRERO	S/.192.50
MARZO	S/.192.50
ABRIL	S/.192.50
MAYO	S/.192.50
JUNIO	S/.192.50
JULIO	S/.192.50
AGOSTO	S/.192.50
SETIEMBRE	S/.192.50
OCTUBRE	S/.192.50
NOVIEMBRE	S/.192.50

TOTAL: S/.2117.50

PERIODO DICIEMBRE 2010 – ENERO 2011

RENUMERACION COMPUTABLE<sup>10</sup> -----S/.580.00

35% X 580 -----S/.203.00

MES/AÑO	TOTAL	
DICIEMBRE 2010	S/.203.00	
ENERO 2011	S/. 203.00	TOTAL:
		S/. 406.00

RENUMERACION COMPUTABLE<sup>11</sup> -----S/. 600.00

35% X 600 -----S/. 210.00

MES/AÑO - 2011	TOTAL	
FEBRERO	S/.210.00	
MARZO	S/.210.00	
ABRIL	S/.210.00	
MAYO	S/.210.00	
JUNIO	S/.210.00	
JULIO	S/.210.00	
AGOSTO	S/.210.00	
TOTAL:		s/. 1470.00

PERIODO SETIEMBRE 2011 – ABRIL 2012

RENUMERACION COMPUTABLE<sup>12</sup> -----S/.236.25

35% X 675 -----S/. 236.25

MES / AÑO-2011	TOTAL
SETIEMBRE	S/.236.25

OCTUBRE	S/.236.25
NOVIEMBRE	S/.236.25
DICIEMBRE	S/.236.25
TOTAL:	S/. 945.00

MES/AÑO	TOTAL
ENERO	S/.236.25
FEBRERO	S/.236.25
MARZO	S/.236.25
ABRIL	S/.236.25
TOTAL:	S/. 945.00

Que de autos fluye que la demanda presenta hojas de cálculo de deuda del trabajo nocturno lo que no se coincide que con ellas se haya cancelado al actor este beneficio laboral pretendido.

TOTAL POR TRABAJO NOCTURNO ABRIL 2009 – ABRIL 2012 S/. 7.616.00 (SIETE MIL SEISIENTOS DIESISEIS CON 00/10 NUEVOS SOLES

- HORAS EXTRAS Siendo que el texto único ordenado – decreto legislativo 854 – en su artículo 10° primer párrafo prescribe “el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y abonaron un recargo a convenir, para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes ...”, así también el DECRETO SUPREMO N° 007 – 2002 – T R en su artículo 1 señala que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Que en el caso de autos que respecto a las horas extras la demandada ha reconocida que el actor laboraba en horario nocturno desde las 10 pm hasta las 6 am pero que “

en este tiempo se ha quedado por voluntad propia hasta las seis y treinta 6:30 de la mañana “ además se debe tener presente que conforme a los contratos de trabajo de folios 79 a 84 el actor trabajaba de lunes a sábado.

Que en razón de estos argumentos y documentos se tiene que en cuanto al argumento de defensa referido a la “voluntariedad de las horas extras”, invocando para el efecto lo dispuesto por el artículo 9 del D.S 007- 2002-TR, sosteniendo implícitamente que si no hay acuerdo entre las partes para bridar labores fuera del tiempo ordinario de trabajo, y acuerdo a su vez para abonar esta labor, no sería exigible el abono de este concepto, es una interpretación sesgada de la norma legal pues el mismo Artículo 9° citado, en su parte in fine señala “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que en la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el decreto legislativo n° 910, Ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta. La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extra laboradas. No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá, que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.”

Con lo cual el aludido argumento expuesto a fojas 170 de autos, debe ser desestimado considerándose que el actor una hora extra diaria; por lo que se procede a determinar las horas extras que le corresponde al actor.

Lunes a sábado

Descanso 1 día a la semana

RENUMERACION DE ABRIL 2009 A NOVIEMBRE 2010.....S/.605.00<sup>13</sup>

RENUMERACION DE DICIEMBRE 2010 A ENERO 2011.....S/.638.00<sup>14</sup>

RENUMERACION DE FEBRERO 2011 A AGOSTO 2011.....S/.660.00<sup>15</sup>

RENUMERACION DE SETIEMBRE 2011 A ABRIL 2012.....S/.724.50<sup>16</sup>

RENUMERACION MAYO 2012 A AGOSTO 2012.....S/.1087.50<sup>17</sup>

❖ VALOR DE LA HORA ORDINARIA PARA EL PERIODO DE ABRIL 2009 A NOVIEMBRE 2010:

RENUMERACION DE UN DIA: .....605.00/...S/.20.16.....S/.2.52<sup>18</sup>

HORAS LABORADAS 8 HORAS

VALOR DE LA HORA ORDINARIA.....S/.2.52

VALOR DE LA PRIMERA HORA EXTRA:

VALOR HORA ORDINARIA X 25%

2.52 X 25%.....S/. 0.6

HORA EXTRA.....2.52 + 0.63.....S/.3.15<sup>19</sup>

Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:

La primera hora.....3.15 x  
1.....s/.3.15

EL IMPORTE TOTAL E LA HORA EXTRA AL DIA ES DE .....S/.3.15

AÑO 2009.....239DIAS

Abril.....26 días Mayo .....27 días Junio .....26 días



La primera hora.....3.31 x  
1.....s/3.31

Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:

La primera hora.....3.31 x  
1.....s/3.31

EL IMPORTE TOTAL E LA HORA DE .....S/3.31

Año 2010.....27 días

Diciembre.....27 días

Año 2011.....27 días

Enero.....27 días

TOTAL DE HORAS EXTRAS DICIEMBRE 2010 A ENERO 2011.....54 DIAS

X S/3.31.....S/178.7

Valor de la hora ordinaria para el periodo Febrero 2011 a Agosto 2011:

REMUNERACION DE UN DIA ....660.00/30.....s/.22.....s/.2.75<sup>22</sup>

Horas laboradas 8 horas

Valor de la hora ordinaria.....S/.2.75

VALOR DE LA PRIMERA HORA EXTRA:

Valor hora ordinaria	x	25%
Hora extra.....2.75	+	0.68.....S/3.43 <sup>23</sup>

Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:

La primera hora.....3.43 x  
1.....S/3.43

EL IMPORTE TOTAL DE LA HORA DE .....S/3.43

Año 2011.....184 días

Febrero.....24días    Marzo.....27días

Abril.....26días    Mayo.....27días

Junio.....26días    Julio.....27días

Agosto.....26días

TOTAL DE HORAS EXTRAS FEBRERO 2011 A AGOSTO 2011.....184 DIAS X  
S/3.43.....S/631.12

❖ VALOR DE LA HORA ORDINARIA PARA EL PERIODO SETIEMBRE  
2011 A ABRIL 2012:

REMUNERACION DE UN DIA. ..... $\frac{742.50}{30}$ .....S/24.75.....S/3.09<sup>24</sup>

**HORAS LABORADAS 8 HORAS**

Valor de la hora ordinaria .....S/3.09

VALOR DE LA PRIMERA HORA EXTRA:

Valor de la hora ordinaria	X	25%
3.09	X	25%.....S/0.77
HORA EXTRA.....3.09	+	0.77.....s/3.86 <sup>25</sup>

Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:

La primera hora.....3.86 x  
1.....S/3.86

EL IMPORTE TOTAL DE LA HORA DE .....S/3.86

Año 2011.....106 días

Setiembre....26días      Octubre.....27días

Noviembre...26días      Diciembre....27 días

Año 2012.....105días

Enero.....27 días      Febrero.....24 días

Marzo.....27 días      Abril.....26 días

Total de horas extra setiembre 2011 a Abril 2012.....211 días X

S/3.86.....S/814.46

❖ VALOR DE LA HORA ORDINARIA PARA EL PERIODO MAYO 2012 A AGOSTO 2012:

REMUNERACION DE UN DIA ....1087.50/30...S/.36.23.....S/4.52<sup>26</sup>

HORAS LABORADAS 8 HORAS

Valor de la hora ordinaria.....S/4.52

VALOR DE LA PRIMERA HORA EXTRA

Valor de la hora ordinaria	X	25%
----------------------------	---	-----

4.52	X	25%.....S/1.13
------	---	----------------

HORA EXTRA.....4.52	+	1.13.....s/5.65 <sup>27</sup>
---------------------	---	-------------------------------

Por tanto cada día que el trabajador llevo a cabo la hora extra le corresponde un pago de:

La primera hora.....5.65 x  
1.....S/.5.65

EL IMPORTE TOTAL DE LA HORA ES DE .....S/.5.65

Año 2012.....107 días

Mayo.....27 días Junio.....26 días

Julio.....27 días Agosto.....26 días

TOTAL DE HORAS EXTRAS MAYO 2012 A AGOSTO....107 DIAS X  
5.65.....S/.604.55

S/.3.892.07 (TRE MIL OCHOCIENTOS  
TOTAL POR HORAS EXTRA NOVENTA Y DOS CON 07/10  
NUEVOS SOLES

FERIADOS: Mientras que el decreto legislativo 713 en su artículo 9° el trabajo en los días de feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar a pago de la remuneración correspondiente por labor efectuada, con la sobre tasa del 100% “ , el demandante argumentaba que el demandado no ha cancelado los feriados del año 2009, 2010, 2011 y 8 días feriados del 2012, ante esto la demandada señala que si ha cumplido con cancelar los feriados trabajados del año 2011 y 2012 conforme a la hoja de calcula que adjunta, documento que no acredita la cancelación de los días feriados trabajados por el actor por lo que siendo esto así , corresponde calcular los feriados laborados por el actor, debiendo tener presente que este laboro de lunes a sábado además como se indicó en el rublo de horas extra su remuneración es variable.

AÑO 2009.....11 DIAS

RENUMERACION DE UN DIA .....605/30.....S/.20.16

S/.20.16 X 11.....S/.221.83

AÑO 2010.....HASTA NOVIEMBRE..... 11 DIAS  
 RENUMERACION DE UN DIA .....605/30.....S/.20.16  
 S/.20.16 X 11.....S/.221.83

AÑO 2010 – 2011.....SOLO LOS MESES DE DICIEMBRE 2010 Y  
 ENERO 2011.....2 DIAS  
 RENUMERACION DE UN DIA.....638/30 .....S/21.26  
 S/21.26 X 2 .....S/.42.53

AÑO 2011..... FEBRERO 2011 A AGOSTO- 2011.....6 DIAS  
 REMUNERACION DE UN DIA .....742.50/ .....S/.24.75  
 S/.24.75 X 6 .....S/.132.00

AÑO 2011 – 2012..... SETIEMBRE 2011 A ARIL 2012.....4 DIAS  
 REMUNERACION DE UN DIA .....742.50/30 .....S/.24.75  
 S/.24.75 X 4 .....S/.99.00

AÑO 2012..... DE MAYO 2012 A AGOSTO 2012.....4 DIAS  
 REMUNERACION DE UN DIA.....1087.50/30.....S/.36.25  
 S/.36.25 X 4.....S/.145.00

TOTAL POR FERIADOS S/.862.19 (OCHOCIENTOS SESENTA  
 Y DOS CON 19/10 NUEVOS SOLES

- GRATIFICACIONES Conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la ley 27735; “Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo (...) En caso que el trabajador cuente con menos de 6 meses percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados...”, así mismo “si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiese laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados

“En consecuencia, el actor pretende se le cancele gratificaciones trunca del mes de diciembre del 2012, es decir, 2 meses, correspondiéndose le abone el siguiente importe:

REMUNERACION COMPUTABLE:

REMUNERACION BASICA-----S/.1012.50

GRATIFICACION TRUNCA DICIEMBRE 2012

2 MESES : 1012.50 -----S/.337.50

2/6

TOTAL POR GRATIFICACIONES

TRUNCA S/. 337.50 (TRECIENTOS TREINTA Y SIETE CON 50/10 NUEVOS SOLES

• Vacaciones :

Al estar el accionante dentro del régimen de la actividad privada, es de aplicación lo dispuesto por el decreto legislativo n° 713, a través del cual se indica que es derecho del trabajador disfrutar de treinta días calendarios de un descanso remunerado de manera ininterrumpida y en el caso de que un trabajador no gozara de sus vacaciones, el empleador deberá pagarle una remuneración por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional ganado y no gozado y adicionalmente una indemnización equivalente a una remuneración.

El actor pretende se le cancele vacaciones trunca por los últimos 5 meses, reconociendo el actor que se le ha cancelado la suma de S/.314.25 nuevos soles, en consecuencia, para este juzgado el record trunco VACACIONAL DEL PERIODO 2012-2013, EN LOS 5 MESES, correspondiendo se le abone el siguiente importe:

RENUMERACION COMPUTABLE: .....S/. 1087.50 NUEVOS SOLES

PERIODO 2012 – 2013: 5 MESES

• 5 MESES

1087.50 X 5/12 -----S/.453.12

PERIODO	TIEMPO/MONTO	MONTO	MONTO
		CANCELADO	ADEUDADO



(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6 GRATIFICACION) 12 X 6

POR 2do SEMESTRE 2009

AÑO	CTS	TIEMPO	REM. COMPUT./12*6	TOTAL
2009	2do semestre 2009	6 meses	S/.705.83/12*6	S/.352.91
2010	1er semestre 2010	6 meses	S/.705.83/12*6	S/.352.91
2010	2do semestre 2010	6 meses	S/.705.83/12*6	S/.352.91

(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6 GRATIFICACION) 12 X 6

REMUNERACION COMPUTABLE: S/.638.00 + 1/6 GRATIFICACION  
PROPORCIONAL O TRUNCA = S/.106.33 = 744.33

AÑO	CTS	TOTAL	REM. COMPUT./12*6	TOTAL
2011	1er semestre 2011	6 meses	S/.744/12*6	S/.372.00

(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6 GRATIFICACION) 12 X 6

REMUNERACION COMPUTABLE: S/.660.00 + 1/6 GRATIFICACION  
PROPORCIONAL O TRUNCA = S/.106.33 = 766.33

AÑO	CTS	TOTAL	REM. COMPUT./12*6	TOTAL
2011	2do semestre 2011	6 meses	S/.766.33/12*6	S/.383.16

(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6 GRATIFICACION) 12 X 6

REMUNERACION COMPUTABLE: S/.742.50+ 1/6 GRATIFICACION  
PROPORCIONAL O TRUNCA = S/.123.75 = 866.25

AÑO	CTS	TOTAL	CTS COMPUT./12*6	REM.	TOTAL
2012	1er semestre	6 meses	S/.866.25/12*6		S/.433.12

(REMUNERACION COMPUTABLE + 1/6 GRATIFICACION) 12 X 6

REMUNERACION COMPUTABLE: S/.1087.50 + 1/6 GRATIFICACION  
 PROPORCIONAL = S/.181.25 = 1278.75

AÑO	CTS	TOTAL	CTS COMPUT./12*6	REM.	TOTAL
2012	2do semestre 2012	4 meses	S/.1278.75/12*4		S/.426.25

Apreciando de autos lo siguiente:

- En el periodo de MAYO 2009, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.51.32 NUEVOS SOLES.
- En el periodo Noviembre 2009, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.327.71 NUEVOS SOLES.
- En el periodo de Mayo 2010, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/352.92 Nuevos soles.
- En el periodo Noviembre 2010, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.352.92.
- En el periodo Mayo 2011, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.380.42 nuevos soles.
- En el periodo de noviembre 2011, la demandada deposito en la caja MUNICIPAL DE PIURA S/.427.5 nuevos soles.
- En el periodo Noviembre 2012, la demandada entrego al actor la suma de S/.413.71 nuevos soles.

TOTAL DE ABONOS POR CTS. ACREDITADOS EN AUTOS = S/.2.306.50

MONTO QUE SE DESCONTARA DEL CÁLCULO EFECTUADO:

S/.2.827.87 - 2.306.50 = S/. 521.37

TOTAL POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS S/. 521.37 (QUINIENTOS VEINTIUNO CON 37/10 NUEVOS SOLES

NOVENO: Que en cuanto al interés legal, conforme lo dispone en el artículo 3° del decreto ley n° 25920, este se devenga sobre los montos adeudados por el empleador a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador exija judicial o extra judicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño; interés que debe ser calculado en la etapa de ejecución de sentencia. Y respecto al pago de costas y costos, debe aplicarse lo establecido en el artículo 412° del código procesal civil, que señala que el pago de estos conceptos son de cargo de la parte vencida, precisando además que si un proceso sean discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas para el vendedor.

POR LAS CONSIDERACIONES EXPUESTAS y dispositivos legales enunciados, así como a los señalados por los artículos 47° y 48° de la ley procesal de trabajo ley 26636 - , concordante con los artículos 18,196 y 197° del código procesal civil, de aplicación supletoria, y el principio de concurrencia establecido en el artículo 138° de la constitución POLÍTICA DEL ESTADO, Administrando justicia a nombre de la Nación, El Juzgado Mixto Permanente De Tumbes:

RESUELVE:

DECLARANDO FUNDADO EN PARTE la demanda interpuesta por J. H. G. C. contra E. D. E. Y S. G. “G. “SRL, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios laborales y, en CONSECUENCIA, se ORDENA a la demandada E. D. . Y S. G. “G.” SRL proceda a cancelar a favor del demandante las siguientes cantidades o sumas de dinero:

- a. CINCO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO CON 83/10 nuevos soles S/.5.444.83 por indemnización por despido arbitrario.
- b. SIETE MIL SEISIENTOS DIESISEIS CON 00/10 NUEVOS SOLES S/.7616.00 por TRABAJO NOCTURNO por el periodo Abril 2009 – Agosto 2012.

- d) TRES MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 07/10 NUEVOS SOLES/.3.892.07 POR HORAS EXTRAS POR EL PERIODO DE ABRIL 2009 – AGOSTO 2012
  - e) OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS CON 19/10 NUEVOS SOLES S/.862.19 por FERIADOS del periodo 2009 – AGOSTO 2012.
  - f) TRESIENTOS TREINTA Y SIETE CON 50/10 NUEVOS SOLES S/.337.50 por GRATIFICACIONES TRUNCAS.
  - g) CIENTO TREINTA Y OCHO CON 87/10 NUEVOS SOLES S/.138.87 por VACACIONES TRUNCAS.
  - h) QUINIENTOS VEINTIUNO CON 37/10 NUEVOS SOLES S/.521.37 por COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, sumas que estarán afectas al interés legal, costas y costos correspondientes, que se liquidaran en ejecución de sentencia.
2. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que sea esta sentencia, cúmplase y en su oportunidad archívese el expediente conforme a ley.
  3. Interviniendo el secretario judicial Alex Acosta Chapoñan por disposición superior.
  4. NOTIFÍQUESE.

ANEXO N°2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES  
SALA ESPECIALIZADA EN LO CIVIL

EXPEDIENTE: 00092 – 2012 – 2601 – JM – LA 01

DEMANDANTE: J. H. G. C.

DEMANDADO: E. D. E. Y S. G. G. SRL

MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

RESOLUCION NUMERO DICISIETE

TUMBES, TREINTA DE ENERO DEL DOS MIL QUINCE.

VISTOS, con el acta de vista de la causa que antecede;

I.- MATERIA DEL RECURSO

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número seis, de la fecha diez de junio del dos mil catorce, que declara fundada en parte la demanda impuesta por J. H. G. C. contra la E. D. E. Y S. G. G. SRL. Sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en consecuencia, ordena a la empresa demandada que proceda a cancelar a favor del demandante la suma de cinco mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 83/10 nuevos soles( S/.5444.83) por indemnización por despido arbitrario ;siete mil seiscientos dieciséis con 00/10nuevos soles (S/.7616.00)por trabajo nocturno por el periodo Abril 2009 – Agosto 2012; tres mil ochocientos noventa y dos con 07/10 nuevos soles(S/.3892.07) por horas extras por el periodo Abril 2009 – Agosto 2012; ochocientos sesenta y dos con 19/10 nuevos soles(S/.862.19) por feriados del periodo 209 – 2012; treientos treinta y siete con 50/10nuevos soles (S/.337.50) por gratificaciones truncas; ciento treinta y ocho con 87/1nuevos soles(S/. 138.87) por vacaciones truncas; y quinientos veintiuno con 37/10nuevos soles (521.37) por compensación por tiempo de servicios, sumas que estarán afectas al interés legal, costas y costos.

## II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION

Héctor Damián Sánchez Molina, mediante el escrito de folios doscientos sesenta y uno a doscientos sesenta y ocho, argumenta que: a) El que incurre en error al no haber aplicado normas de imperativo cumplimiento, como el artículo 74° del texto único ordenado del decreto legislativo n°728 aprobado por el decreto supremo n° 003-97-PCM-TR, que establece los plazos máximos de los contratos sujetos a modalidad, y que señala que podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales, siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años; b) El artículo 36° del texto único ordenado del decreto legislativo n° 728, aprobado por el decreto supremo n° 003-97-PCM-TR, señala que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidades de despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho, lo cual se ha configurado en el caso de autos, toda vez que el demandante laboro hasta el treinta uno de agosto del dos mil doce, y su demanda fue admitida mediante resolución número uno, de fecha once de diciembre del dos mil doce, en consecuencia el que no ha advertido que el plazo a caducado, por ende no procede cancelar a favor del demandante la suma de cinco mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 83/100 nuevos soles, por indemnización por despido arbitrario; c) El demandante el trabajo en horas extras, resolviendo el juzgado de forma arbitraria, pues la carga de la prueba corresponde al trabajador.

PRETENCION INPUGNATORIA, SOLICITA SE LE REVOQUE LA SENTENCIA APELADA.

## III.-FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

PRIMERO. -Conforme lo prescribe el artículo 364° del código procesal civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud, de parte de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea

anulada o revocada, total o parcialmente. La ley n° 26636- ley procesal del trabajo, por su parte, contempla como requisito de su procedencia la debida fundamentación, señalando que esta debe precisar el error de hecho o de derecho presente resolución presente en la resolución y el sustento de la pretensión impugnativa, conforme así lo prescribe en su artículo 52°.

SEGUNDO. - De autos y su caudal probatorio anexo, este colegiado logra advertir la existencia acreditada, en cuanto a lo aludido por el demandante al indicar que ha venido prestando servicios para la E. D. E. Y S. G. G. SRL. En las funciones de guardián, desde el veintiocho de enero del dos mil nueve hasta el treinta y uno del dos mil doce, cuyo hecho se encuentra Probado fehacientemente con los contratos modales por incremento de actividad, obrante de folios cincuenta y cinco a ochenta y cuatro, y las boletas de remuneraciones de folios a ciento cinco; medios de prueba que no han sido observados por ninguna de las partes, correspondiendo previamente dilucidarse sobre validez y eficacia de la relación laboral contractual a efectos de pronunciarse por los derechos laborales que integran el petitorio demandado.

TERCERO.-El demandante al haber laborado para la EMPRESA DE E. Y SERVICIOS G. G. SRL, se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, por lo que corresponde al colegiado aplicar la norma adecuada, esto es el T.U.O del decreto legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR; en atención a lo expuesto en el considerando anterior artículo 77°, inciso d) del T.U.O del decreto legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR; señala que los contratos sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada si el trabajador contratado demuestra que su contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude de las normas laborables, lo cual se verifica cuando los servicios que se requirieron correspondieron a actividades de naturaleza permanente y para eludir el cumplimiento de la normativa laboral que obligaría a la contratación de un trabajador a plazo indeterminado, situación en la que el empleador aparenta o disimula observar las condiciones que exige la ley para

la suscripción de contratos, primero por locación de servicios para luego efectuar contratos de trabajo sujetos a modalidad cuya principal característica es, en el primero de los casos, de naturaleza no laboral, así como en los otros casos de temporalidad.

CUARTO.-Conforme a las instrumentales insertar de folios cincuenta y cinco a ochenta y cuatro, se tiene que el demandante ha sido contratado mediante contratos sujeto a modalidad de incremento de actividad, desde enero del dos mil nueve hasta el treinta y uno del dos mil doce, respecto a este tipo de modalidad contractual, corresponde señalar que el artículo 72° del decreto supremo N° 003-97-RT dispone que “Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”; con respecto al contrato de trabajo por incremento de actividades según el artículo 57° del decreto supremo N° 003-97-TR- se celebra cuando se origina “El incremento de las (actividades) ya existentes dentro de la misma empresa”. Es decir, que en esta modalidad contractual el incremento en las actividades empresariales no tiene la característica de ser coyuntural por las variaciones sustanciales en el mercado.

En ese sentido, de la lectura de los referidos contratos se ha señalado la cláusula segunda lo siguiente “EL EMPLEADOR tiene necesidad de atender el incremento de las actividades ya existentes en su negocio”, así mismo en la cláusula tercera indica que: “En razón de las causas objetivas señaladas en la cláusula anterior El empleador contrata a plazo fijo bajo modalidad indicada, los servicios de EL TRABAJADOR para que realice labores de guardianía, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor para la cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen del EMPLEADOR.” Teniendo presente la justificación de la causa objetiva transcrita en los contratos de trabajo, de la misma resulta insuficiente, no haciendo posible la suscripción del contrato modal antes referido, dado que no cumple señalar la causa de justificación, tal como dispone el artículo 72° del decreto

supremo N° 003-97-TR, pues el uso de una frase tan genérica no supone, razonablemente, una explicación para admitir tal tipo de contratación, la necesidad que debe satisfacer la entidad que justifique la celebración de un contrato de naturaleza temporal por un espacio de más de tres años, en el que, ha cumplido labores de guardianía, cuyas labores se entienden por naturaleza permanente, no temporal.

QUINTO.- En atención a lo antes glosado, ha quedado acreditado en autos que la emplazada despidió sin expresión de causa alguna, violando con ello todo precepto laboral que debe utilizarse antes de cortar el vínculo laboral, tal y como el mismo juzgador ha precisado en la impugnada.

Sin embargo, el apelante precisa que debido a lo dispuesto en el artículo 36° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR, no puede acogerse la pretensión del actor, ya que ha transcurrido más de 30 días antes de la interposición de la demanda.

En ese sentido, el propio demandante ha referido que el treinta y uno de agosto del dos mil doce fue cesado arbitrariamente, encontrándose expedita la acción desde el tres de setiembre del dos mil doce fue cesado arbitrariamente, encontrándose expedita la acción desde el tres de setiembre del dos mil doce, venciendo el plazo de treinta días hábiles el quince de octubre del dos mil doce, habiendo interpuesto la presente demanda el dieciocho de octubre del dos mil doce, de acuerdo al cargo inserto de folios uno, correspondiendo por ello revocar la recurrida en este extremo al haberse vencido el plazo para interponer la presente acción más aún si no existe ninguna excepción constituida por la imposibilidad material de accionar.

SEXTO.- En cuanto a la pretensión de pago de beneficios sociales, habiéndose establecido la existencia de una relación a plazo indeterminado, corresponde efectuar el cálculo de los mismos de acuerdo a las normas aplicables al decreto legislativo n° 728, teniendo en consideración que el actor cuenta con un record laboral de 3 años 7 meses y 3 días de laborales; habiendo percibido un/precisando un/remuneración equivalente a la suma de mil doce con 50/100 nuevos soles (S/.1,012.50), conforme al monto consignado en los contratos de trabajo suscritos por las partes; precisando que se efectuara la revisión de la liquidación efectuada, en atención a los beneficios

amparados por el AQUO.

SETIMO.-Respecto al pago por el trabajo efectuado en días no laborales, esta pretensión se encuentra prescrita en el artículo 9° del decreto legislativo 713°, el cual establece que “El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobre tasa de 100%; el juzgado teniendo en cuenta lo expuesto por la propia empresa demanda, quien en su escrito de contestación de demanda inserto de folios ciento sesenta y nueve, ha reconocido las labores efectuadas en días de descanso, no habiendo acreditado que efectivamente procedió a su cancelación, ha calculado la suma de S/.862.19 por feriados del periodo 2009- 2012, monto coincide con el cálculo efectuado por esta sala superior, correspondiendo ser confirmado.

OCTAVO.-En este orden de ideas, en la sentencia apelada se le ha reconocido al demandante el derecho a percibir la Compensación por tiempo de servicios con arreglo al decreto supremo n° 001-97-TR-TUO del decreto legislativo n° 650, cuyo monto calculado se ha efectuado de manera mensual y semestral, sobre la base de su remuneración de S/.1,012.50 nuevos soles, arrojando la cantidad de S/521,37, monto que corresponde ser confirmado, toda vez que coincide al liquidado por este colegiado.

NOVENO.- Igualmente en la venida en grado se ha reconocido y calculado el derecho vacacional trunco que le asiste al trabajador, con arreglo al artículo 23° del decreto legislativo n° 713, arrojando la suma de S /.138.87, monto que corresponde ser confirmado.

DECIMO.- Con relación a las GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD TRUNCAS, por el periodo demandado, y de conformidad con lo dispuesto en artículo 6° de la ley n° 27735, se ha calculado la suma de S7. 337.50, monto que debe ser confirmado.

DECIMO PRIMERO.- Respecto a la pretensión de trabajo nocturno, el artículo 8°, del texto único ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo, aprobado por el decreto supremo n°007-2002-TR, establece que: “En los

centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas en horario nocturno, esto deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobre tasa del treinta y cinco por ciento (35%), de esta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10 pm y 6 am” tal como se advierte del fundamento de hecho decimo, del escrito de la contestación de la demanda la empresa demandada ha reconocido que efectivamente efectuó labores desde las 10 pm hasta las 6 am, no obstante que de acuerdo a los contratos se estableció un horario diurno para el trabajador; correspondiendo otorgar el beneficio que demanda el actor, calculando el mismo, habiendo obtenido este colegiado la suma de S/.7,616.00 por trabajo nocturno por periodo de Abril del 2009 a Agosto del 2012, monto que merece ser confirmado al coincidir al obtenido por el al AQUO.

DECIMO SEGUNDO.- Por su parte el apelante alega que el AQUO a resultado de forma arbitraria, pues a declarado fundada la pretensión de pagos de horas extras, no obstante que el trabajador no ha logrado probarlo.

Respecto a ello, es impreciso indicar que el artículo n° 9 del texto único ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo aprobado por el decreto supremo n° 007- 2002-TR “establece que: no obstante el caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajado” , en ese sentido, tal como se colige del fundamento de hecho decimo primo, del escrito de contestación de demanda , la propia empleadora a expresado que es cierto que el trabajador ha laborado de 10 pm a 6 am siendo lo real y cierto que siempre se ha quedado por voluntad propia hasta las 6.30 o 7 a m de la mañana; en ese sentido efectivamente el actor ha laborado en sobre tiempo por autorización tacita de la demandante, y al no haber acreditado que ha efectuado su pago oportuno, corresponde efectuar su liquidación, obteniendo esta sala superior, del cálculo correspondiente la suma de S/.3892.07 por el periodo de Abril del 2009-

Agosto 2012, monto que corresponde ser confirmado.

DECIMO TERCERO.- Respecto al pago de intereses legales este debe de ser calculado conforme lo determina el artículo 3° de la ley 25920, según el cual el interés legal sobre los montos adecuados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquel que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extra judicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño. Así mismo, el pago de costas y costos del proceso dicho extremo debe de ser confirmado, de conformidad con lo expuesto en el artículo 412 del código procesal civil.

#### IV. DECISIÓN DE LA SALA:

Por las consideraciones expuestas, la sala civil de la corte superior de justicia de tumbes , por unanimidad , RESUELVE:

- 1.- confirmar la sentencia contenida en la resolución número seis , de fecha diez de junio del 2014 , en el extremo que declara fundada en parte la demanda interpuesta por J. H. H. G . C contra la E. D. E. Y S. G.G S.R.L ; Y EN CONSECUENCIA SE ORDEMANA A LA empresa demandada a que proceda a cancelar a favor del demandante la suma de siete mil seiscientos dieciséis con 00/10 nuevos soles ( S/. 7,616.00) por trabajo nocturno por el periodo de abril del 2009 – agosto 2012 ; tres mil ochocientos noventa y dos con 07/10 nuevos soles (S/.3,892.07 ) por horas extras por el periodo de abril del 2009 – agosto del 2012 ; ochocientos sesenta y dos con 19/10 nuevos soles (S/.862.19) por concepto de feriados del periodo del 2009 – agosto del 2012 trescientos treinta y siete con 50/10 nuevos soles (S/. 337.50) por gratificaciones truncas ciento treinta y ocho con 87/10 nuevos soles (S/. 138.87) por vacaciones truncas y quinientos veintiuno con 37/10 nuevos soles (S/. 521.37) por concepto de compensación por tiempo de servicio , suma que estarán afectas al interés legal costas y costos .
- 2.- revocar el extremo de la sentencia que declara fundado el pago de indemnización

por despido arbitrario y ordena se cancele al demandante la suma de cinco mil cuatrocientos cuarenta y cuatro con 83/10 nuevos soles (S/. 5,444.83) , en consecuencia ;

3.- reformando declara improcedente el pago de indemnización por despido arbitrario

4.- notifíquese y devuélvase a su juzgado de origen. Suscribieron la presente los magistrados: M.A. D.M, G.F. SECRETARIA C.D.P. A.D .

ANEXO 2

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

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: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</p>

			<p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que</p>

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

			<p>contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
--	--	--	---

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

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

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin</p>

			<p>vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p>

			<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede</p>

			<p>considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si</p>
--	--	--	---

			cumple/No cumple
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No</p>

			<p>cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso</p>

			<p>impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

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

ANEXO 3  
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

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. Sí cumple/No cumple

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

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

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

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

## 1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

## 2. PARTE CONSIDERATIVA

### 2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los

hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí cumple/No cumple

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

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

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

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

## 2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

### 3. PARTE RESOLUTIVA

#### 3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple/No cumple (marcar “sí cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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). Sí cumple/No cumple

#### 3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la

pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Sí cumple/No cumple

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

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

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para recoger datos cuando se usa procesos: Laboral

### 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. Sí cumple/No cumple

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

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

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

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

## 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Sí cumple/No cumple (\*la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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

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

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

4. 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 exp

5. razones ofrecidas. Sí cumple/No cumple

## 2. PARTE CONSIDERATIVA

### 2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

## 2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

### 3. PARTE RESOLUTIVA

#### 3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple/No cumple (marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

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

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

### 3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

## ANEXO 4

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

#### 1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.
2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.
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.

- ⌚ Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
- ⌚ Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
- ⌚ De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
- ⌚ Calificación:
  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
  2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
  3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
  4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
- ⌚ Recomendaciones:
  1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
  2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
  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.

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.
- Ⓟ El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
  - Ⓟ Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

### Cuadro 1

#### Calificación aplicable a los parámetros

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

#### Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

## Fundamentos:

- ▲ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ▲ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ▲ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- ▲ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.
- ▲ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ▲ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ▲ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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 ve 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 sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
Descripción de la decisión						X	[1 - 2]		Muy baja						

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

## Fundamentos

- ▲ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
  - ⌚ Recoger los datos de los parámetros.
  - ⌚ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
  - ⌚ Determinar la calidad de las dimensiones.
  - ⌚ Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

### Determinación de los niveles de calidad.

- 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 5

### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

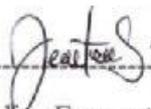
De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación se me ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Pago de Beneficios Sociales y Asignación Familiar, contenido en el expediente N° 00092-2012-0 - 2601- JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUMBES. En el cual han intervenido en primera instancia: Juzgado mixto de Tumbes y en segunda instancia: sala especializada en lo civil , del Distrito Judicial de tumbes .

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Tumbes ,5 de octubre del 2019



Jackeline Emperatriz Olivares Davis

DNI N° 45836800