



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PROCESO DE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N°
00896-2018-0-2001-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE
PIURA-PIURA. 2021**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**AUTORA
ORDINOLA NIÑO, FABIOLA LIZETH
ORCID: 0000-0001-9016-302X**

**ASESORA
SANDOVAL VALDIVIEZO, JESÚS MARÍA
ORCID: 0000-0001-6020-0790**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO PRIVADO**

**PIURA- PERÚ
2021**

TITULO DE TESIS

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PROCESO DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, EN EL EXPEDIENTE N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE PIURA-PIURA. 2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Ordinola Niño, Fabiola Lizeth

ORCID: 0000-0001-9016-302X

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

ASESORA

Sandoval Valdiviezo, Jesús María

ORCID: 0000-0001-6020-0790

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho
Escuela Profesional de Derecho, Piura, Perú

JURADO

Mgtr. Huanes Tovar Juan De Dios

ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr. Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESORA

Mgtr. Huanes Tovar Juan De Dios
Presidente

Mgtr. Centeno Caffo Manuel Raymundo
Miembro

Mgtr. Gutiérrez Cruz Milagritos Elizabeth
Miembro

Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar siempre mi camino

Fabiola Lizeth Ordinola Niño

DEDICATORIA

A mi familia por su ayuda y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

Fabiola Lizeth Ordinola Niño

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura, 2021. El tipo de investigación fue mixta, de nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo. Se utilizó la técnica de análisis de contenido y la observación así mismo el instrumento que se utilizó fue la lista de cotejo validado por los expertos, teniendo como unidad de estudio el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Piura, 2021. Los resultados presentaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes fueron de rango de calidad: muy alta, concluyendo que la sentencia en primera como en segunda instancia su calidad fueron en la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta.

Palabras clave: calidad, beneficios, laboral, proceso, sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on the social benefits process, in file No. 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, of the Piura Judicial District - Piura, 2021. The type of research was mixed, descriptive level, and non-experimental, retrospective design. The content analysis technique was used and the observation, likewise, the instrument that was used was the checklist validated by the experts, having as a study unit the file No. 00896-2018-0-2001-JR-LA-01 of the Judicial District of Piura, 2021. The results showed that the quality of the expository, considering and decisive part, belonging to it was of a quality range: very high, concluding that the sentence in the first and second instance its quality were in the expository part, considerate and decisive were of a very high rank.

Keywords: quality, benefits, labor, process, sentence.

ÍNDICE GENERAL

TITULO DE TESIS	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas de la investigación	12
III. HIPÓTESIS	46
IV. METODOLOGÍA.....	47
4.1. Tipo de investigación.....	47
4.2. Nivel de investigación	47
4.3. Diseño de la investigación	47
4.4. Universo y muestra	48
4.5. Definición y operacionalizacion de la variable e indicadores	48
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
4.7. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	52
4.8. Matriz de consistencia lógica.....	52
4.9. Principios éticos.....	56

V.	RESULTADOS	57
5.1.	Resultados.....	57
5.2.	Análisis de los resultados	134
VI.	CONCLUSIONES	139
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	140
	Anexo 1: Cronograma de actividades	145
	Anexo 2: Presupuesto	146
	Anexo 3: Instrumento de recolección	147
	Anexo 3: Declaración de compromiso ético	155

ÍNDICE DE CUADROS DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	57
Cuadro 1: calidad de la parte expositiva.....	57
Cuadro 2: calidad de la parte considerativa.....	69
Cuadro 3: calidad de la parte resolutive.....	101
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	104
Cuadro 4: calidad de la parte expositiva.....	104
Cuadro 5: calidad de la parte considerativa.....	112
Cuadro 6: calidad de la parte resolutive.....	128
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	130
Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia.....	130
Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia.....	132

I. INTRODUCCIÓN

El término beneficio social ha sido utilizado, en forma desordenada por nuestra legislación laboral, de modo tal que por ejemplo, el trabajador que recibe el pago por trabajar los días feriados, está recibiendo una remuneración y no un beneficio social, por esta misma razón es que el juicio que un trabajador, impone a su exigiendo el pago de remuneraciones no canceladas durante un tiempo, no constituyen el reclamo de un beneficio social, sino la cancelación de derecho un derecho laboral como es la cancelación de sueldos atrasados.

Otro error es el creer que la suma de dinero que se nos entrega para viáticos, o gastos de representación, hospedaje y otros gastos, constituyen un beneficio social, y no es así, por cuanto debemos rendir cuentas de estos dineros, ofreciendo medios probatorios como son boletas y facturas de los gastos en que hayamos incurrido.

A fin de arribarse a una definición estructurada de los beneficios sociales, es de vital importancia el considerar los aspectos legales y doctrinarios respecto a dicha figura. En ese sentido, citando al laboralista (Toyoma Miyagusuku, 2016), podemos entender que los beneficios sociales son: “todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajador dependiente”

Al respecto, el 11-May-1991, se publicó el Decreto Legislativo N° 688 -Ley de consolidación de los beneficios sociales, a través del cual se estableció que los beneficios sociales son; el seguro de vida (vida-ley), la bonificación por tiempo de servicios (derogada el 28-Jul-1995) y la compensación por tiempos de servicios (en adelante CTS). Téngase en cuenta que la bonificación por tiempo de servicios, pese no estar en vigencia, surte efectos jurídicos para quienes ganaron el derecho a adquirirla. No obstante, tras haberse pronunciado el legislador respecto a la consolidación de los beneficios sociales, el 08-Nov-1991, a través del Decreto Legislativo N° 713 -Norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada- señaló en el segundo considerando que son beneficios sociales el descanso semanal remunerado, los feriados no laborales y las vacaciones”. Sin embargo, por ser reconocidos solo en la parte considerativa de la norma y no en su parte propiamente normativa, dice (Bueno Tizón, 2016), da notar el grado vacilante o de inseguridad que hay en el legislador, por lo tanto, no habrán de

tomarse en cuenta.

Consecutivamente, el 04-10-1996, se publicó el Decreto Legislativo N° 856 -Norma “que precisa los alcances y prioridades de los créditos laborales- dispositivo legal a través del cual ha señalado que la compensación por tiempo de servicios y las indemnizaciones son beneficios establecidos por ley, y, por ende, se constituyen en beneficios sociales de cada trabajador”.

Por lo tanto, de lo señalado en la legislación se puede inferir que son beneficios sociales: “la CTS, la indemnización por despido arbitrario, el seguro de vida-ley, las vacaciones como descanso físico, las gratificaciones, la participación en las utilidades de la empresa y todos aquellos que hayan sido consagrados por ley” (Bueno Tizón, 2016)

En este sentido podemos señalar que todos los beneficios como son la CTS la CTS, la indemnización por despido arbitrario, el seguro de vida-ley, las vacaciones como descanso físico, las gratificaciones, la participación en las utilidades de la empresa le han sido otorgados al trabajador por ley.

Bajo dicho orden de ideas, “los beneficios sociales en el Perú serían únicamente el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y la bonificación por tiempo de servicios (que si bien es cierto ya fue derogada, se mantiene para aquellos trabajadores que al momento de su vigencia ganaron el derecho a percibirla)”.

Asimismo, dicho criterio concuerda perfectamente con nuestra clasificación de los ingresos que el trabajador recibe de parte de su empleador.

Los beneficios sociales son derechos que le corresponde al trabajador independientemente del tipo de contrato bajo el cual labore, ya sea por un contrato de tiempo indefinido, temporal, por obra o por servicio realizado, por lo tanto, es obligación del empleador cancelar la totalidad de lo que se le adeuda al trabajador hasta el momento de terminar la relación laboral por concepto de indemnización.

Los principios del derecho laboral le dan mayor peso a la realidad que le ocurre al empleado sobre la forma de los contratos; de manera que el trabajador puede emitir un reclamo por medio de una demanda judicial para que le reconozcan y cancelen sus prestaciones sociales así se haya firmado con el empleador un contrato de prestación

de servicios, si realmente se demuestra el ejercicio de las labores por sí mismo y la continuada subordinación respecto del empleador, se podrá demandar al patrono, para demostrar que a pesar de haber firmado con el empleado un contrato de prestación de servicios, lo que hay en realidad es una verdadera relación laboral que conlleva al conocimiento de las prestaciones sociales.

Lamentablemente, en Perú la gran mayoría de la población laboralmente activa no disfruta de beneficios sociales, tales como seguro de salud, gratificaciones, vacaciones pagadas, indemnización por tiempo de servicio prestado, lo cual afecta en su desempeño, satisfacción y motivación laboral, al ver compensados sus esfuerzos como lo establece la ley (Palacios Valverde, 2018)

Por eso decimos que, en el Perú, se debe implementar un solo tipo de contratación del trabajador, no se puede tener tantas modalidades de empleo, algunas de las cuales no incentivan a un buen rendimiento laboral.

Por otro lado “la subordinación y el trabajo personal, constituyen junto con la remuneración, los tres elementos necesarios y suficientes para tipificar la relación laboral; esta relación laboral es la base sobre la cual se constituye el derecho del trabajo. Para el empleador la remuneración es el costo que tiene que pagar por la mano de obra que emplea; para el trabajador es la ganancia que obtiene gracias a la venta de su trabajo personal; por lo tanto, el trabajo es un fin en sí mismo ya que dignifica al hombre, es también un medio a través del cual obtiene los bienes necesarios para su subsistencia; a lo que nosotros llamamos indistintamente remuneración y/o salario. Al cumplir tan importante rol, es que el derecho del trabajo se ocupa en forma especial de la remuneración”.

El Perú, presentó en el trimestre comprendido entre marzo y abril del año 2017, una tasa promedio de desempleo de 6,6%, (ver tabla nro. 1), si bien nuestro sistema laboral y social no contempla un seguro para el trabajador frente al desempleo, existe una normativa legal que establece la obligación, cuando concluye una relación laboral, de un pago de liquidación de Beneficios sociales para los trabajadores que se encuentren contratados bajo el régimen de la actividad privada.

Esta liquidación de Beneficios sociales está conformada por un conjunto de conceptos que entre los principales se encuentran, la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), la Gratificación legal trunca y las Vacaciones no gozadas o truncas, cada cual con condiciones propias de su naturaleza definidas con normas independientes”. “Por otro lado, se debe precisar, que, de estos tres conceptos, solo uno, que sería el caso de la CTS, se estableció con fines previsionales frente al desempleo, según lo define el Decreto Supremo N° 001-97-TR (1997) el cual señala lo siguiente”: La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

En esa misma línea, nuestro trabajo se realizará conforme a la normatividad de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el cual tendrá como objeto de estudio un proceso judicial en materia laboral, que muestra certeza en la aplicación del derecho; asimismo, entre las razones que impulsan a profundizar el estudio de ese ámbito de la realidad (Uladech, 2020)

En el presente estudio, los datos son la caracterización de las sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales laborales.

Enunciado del problema

¿Cuáles es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de pago de pago de benéficos sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura, Piura 2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de pago de beneficios sociales, expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura, Piura 2021

Objetivos específicos

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda 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 y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Justificación de la investigación

Los pagos de bonos de reintegros colectivos son un tema de permanente actualidad, se dice de ellos que son una retribución que el empleador hace, con la finalidad de lograr una mayor productividad de sus trabajadores pues un trabajador bien remunerado es más efectivo en el desempeño de sus labores, otro beneficio es el tener trabajadores fieles y comprometidos con los objetivos de la institución, sin embargo hay quienes señalan que estos beneficios son los culpables de la informalidad, pues pagar estos beneficios son sobre costos en la producción, por ello se busca la manera de obviar este pago recurriendo a prácticas de evasión de esta responsabilidad,

Este estudio recae en el área laboral que es una de las más interesantes de nuestra normatividad vigente, conocer este tema y la manera en que se desarrolla un caso, nos da la oportunidad de adentrarnos en un proceso que nos permitirá conocer la normatividad al respecto, lo que nos será de mucha utilidad en la vida profesional, pues en la actualidad no son pocos los casos que llevan a juicio los intereses opuestos entre el trabajador y el empresario y que llegan hasta el tribunal constitucional.

La sociedad no debe ser ajena a este conflicto que se origina por el no pago de los bonos de reintegros colectivos los que devienen generalmente los paros que quierase o no significan una alteración de la tranquilidad y convivencia pacífica, por otro lado, las familias de los trabajadores deben ayudar a conservar los documentos que hacen al trabajador merecedor de estos beneficios, los documentos con que acreditaremos este derecho deben merecernos un buen cuidado.

Con el presente proyecto de investigación estudiante, permitirá fortalecer su formación investigativa, mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos, facilitará observar su formación y nivel profesional con respecto a la formación investigativa.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

En el contexto internacional

Barragán y otros (2019) en su investigación titulada “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS”, tuvo como objetivo analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral, con una metodología cualitativa de corte histórico – hermenéutico bajo la técnica de análisis de contenido, Para obtener los resultados de esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas a tres empleados activos de la organización, escogidos aleatoriamente de cada nivel de jerarquía llegando a concluir que: las categorías beneficios laborales, políticas y procedimientos de gestión humana influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores y son factores que generan una afectación en los niveles de rotación y satisfacción laboral en la organización, adicionalmente, teniendo en cuenta la situación actual laboral en Colombia y la normativa que rige las políticas y procedimientos que se deben encontrar presentes en el área de Gestión Humana, se logró identificar dentro de la categoría beneficios laborales que la compañía ofrece un plan de beneficios limitado impactando directamente en la calidad de vida de estos, al tener en cuenta la categoría de gestión humana se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos existentes en el área con la finalidad de generar mayor satisfacción laboral y reducir la rotación de la compañía.

Cundulle (2018) investigo sobre, titulada “El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad”, tuvo como objetivo Elaborar un documento de análisis crítico jurídico del Código del Trabajo respecto a la limitación del derecho a las utilidades del trabajador, haciendo énfasis en el principio de intangibilidad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador. El enfoque de la presente investigación se basa en una modalidad mixta, (cuantitativo – cualitativo) su nivel fue Descriptivo y Explicativo, así mismo los métodos que utilizo fueron el Analítico-sintético y el método Histórico-Lógico, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los profesionales del derecho, se evidencia la inconformidad de la anterior normativa respecto a la limitación de las 51 utilidades, como también los perjuicios que este ocasiono en la clase trabajadora en los años que la

normativa se encontró vigente, llegando a concluir que: La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 2 establece claramente que los derechos del trabajador son intangibles e irrenunciables, esto implica que cualquier normativa que estipule lo contrario será restrictiva de tales derechos, por consiguiente, deberá ser declarada inconstitucional. A partir de la aprobación de la Ley Orgánica de Justicia Laboral en el año 2015, en el Art. 15 se estableció un techo a las utilidades de los trabajadores del sector privado, lo que se constituye en una regresión de principios y derechos Constitucionales, debido a que se ha observado una afectación directa a más de 20.000 trabajadores del sector privado. Los abogados en el libre ejercicio profesional que fueron encuestados manifestaron estar de acuerdo en que existía una contradicción en la normativa, entre el Art. 326 numeral 2 de la Constitución y el Art. 97.1 del Código de Trabajo, por vulneración del principio de intangibilidad.

Rosales y otros (2019) en su artículo académico titulado “Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral” donde su objetivo fue caracterizar el proceso de aplicación del Derecho Laboral, en el contexto de la ciudad de Machala, “se realizó una investigación de tipo descriptivo con enfoque cuanti-cualitativo, fue sistematizada mediante métodos de investigación general: histórico-lógico, revisión documental, analítico-sintético y el estadístico. Los resultados obtenidos develan asimetría entre el discurso teórico y la aplicación del Derecho Laboral, evidenciada por la existencia de un marco legal normalizado por la Constitución de la República y el Código del Trabajo y por otra parte falencias en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Concluyendo o siguiente: existe escasa divulgación de las leyes del trabajo en los contextos laborales, lo que ocasiona el desconocimiento de los derechos y deberes del trabajador, situación que conspira contra el adecuado clima laboral; inobservancia por parte de los empleadores de las normativas que garantizan la estabilidad laboral y un clima de seguridad, ocasionando incertidumbre entre los trabajadores los que una vez cumplido la estabilidad mínima que establece el Código del Trabajo pueden ser separados de sus labores; Irregularidades en los contratos relativas a la remuneración laboral mínima que permita cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia; muchos empleadores tratan con artimañas de burlar la ley y no cumplir con el pago del salario mínimo, práctica que se ve con mayor frecuencia en la contratación del trabajo juvenil y de trabajadoras, develando a la vez discriminación por razones de edad y género; incumplimiento, en los contratos laborales, de las regulaciones sobre la afiliación al

seguro y finalmente hay insuficiente indemnización por el tiempo de servicio planteada en el actual Código del Trabajo; no permite cubrir las necesidades básicas del empleado y su familia, no está en correspondencia con el alto costo de la vida, generalmente no cubre los perjuicios ocasionados al trabajador que ha perdido su empleo; por otra parte se observan errores en el cálculo de la cuantía a pagar”.

En el contexto nacional

Silva (2021) en su tesis para obtener el título de abogado, titulada “La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la municipalidad distrital de la Victoria 2017-2018”, en la Universidad Señor de Sipán, tuvo como objetivo determinar si los convenios colectivos son influyentes para los sindicatos del municipio de la Victoria, siendo de Tipo y diseño de investigación no experimental, descriptivo – explicativo mixta, fue de tipo correlacional. Concluyendo lo siguiente: Tratando un problema sobre la influencia de los convenios colectivos 2017 2018 en los Sindicatos de la Municipalidad Distrital de la victoria, hemos podido determinar que el municipio de la Victoria no ha cumplido con lo pactado en los convenios colectivos, a pesar del multas que se les aplicado las autoridades competentes, prefiere la municipalidad distrital de la victoria pagar la multa que solucionar sus problemas con los sindicatos determinado así la poca influencia que tienen los convenios colectivos para sus sindicatos, también se les vulnera derechos colectivos como la negociación colectiva no se les respeta el fuero sindical, cumpliendo de esta forma con los objetivos formulados en la investigación. Obteniendo una respuesta favorable con lo pretendido. Al estudiar lo antes señalado, permitió conocer cómo es que un convenio colectivo es importante para los empleados como los de la municipalidad distrital de la victoria, debemos tener en cuenta, que los uniformes, los desayunos, los implementos de trabajo son vitales para el desarrollo de su trabajo y su salud, estos son acuerdos plasmados en los convenios colectivos del 2017 y 2018 que no se han cumplido El resultado que se encontró en la investigación se concluye que existe un alto nivel de desconocimiento de la ley que rigen los sindicatos desconfianza de las autoridades que resuelven problemas por convenios colectivos también, se pudo comprobar que el municipio de la victoria toma represarías en contra de los dirigentes sindicales por reclamar sus derechos colectivos descendiéndoles de puesto sancionándolo, demorando en sus pagos recortando sus sueldos etc. por último, debemos acotar que los sindicatos no son un obstáculo para sus empleadores, sino todo lo contrario ayudan al desarrollo de la

empresa porque consideramos que el trato por parte de los empleadores hacia las personas que lo presiden debe ser más considerativo e igualitario.

Amaro & Álvarez (2019) en su tesis para obtener el título de abogado, titulada “Patologías de la motivación en las sentencias sobre cumplimiento de convenios colectivos y la tutela jurisdiccional efectiva en los juzgados laborales de Huancayo, 2016-2017” en la Universidad Peruana de los Andes. Tuvo como objetivo Determinar si las patologías de la motivación en las sentencias sobre cumplimiento de convenios colectivos afectan la tutela jurisdiccional efectiva, en los Juzgados Laborales de Huancayo, 2016-2017, el tipo de investigación fue jurídico social y nivel de investigación explicativo, con una población de 40 sentencias de cumplimiento de convenios colectivos y muestra de estudio 36 sentencias, y el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, y la técnica que se utilizó fue el análisis de contenido documental, concluyendo que: La inadecuada justificación interna en las sentencias sobre cumplimiento de convenios colectivos afecta las garantías de una resolución fundada en derecho en los juzgados laborales de Huancayo, ya que los jueces laborales de forma inadecuada realizan la estructuración de las premisas normativas y fácticas (silogismo deductivo), lo cual conlleva a una conclusión errada y que la sentencia sea cuestionable, por ende, no se asegura la vigencia y efectividad de los derechos laborales de los justiciables. La inadecuada justificación externa en las sentencias sobre cumplimiento de convenios colectivos incide en el pronunciamiento de cuestión de fondo en las sentencias sobre cumplimiento de convenios colectivos, puesto que los jueces laborales no justifican las premisas formuladas por el demandante conforme los medios probatorios aportados, resolviendo sobre premisas erradas o falacias, situación que conlleva a que no se resuelva el tema controvertido. Se determinó que la transgresión tanto de la justificación interna y externa en las sentencias de cumplimiento de convenio colectivo trae como consecuencia la generación de patologías de la motivación, quienes a su vez vulneran el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en su etapa final de obtención de una sentencia fundada en derecho para las partes.

Ortiz (2018) en su tesis para obtener el grado académico de maestro, titulada “Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017”, El objetivo fundamental es establecer si se limita el otorgamiento de beneficios sociales de los puestos de trabajo dentro del desarrollo de actividades

comerciales empleados por empresarios informales en la ciudad de Juliaca. “El desarrollo de la investigación se guía por el método cuantitativo de carácter hipotético. Como instrumento de indagación sistemática se ha aplicado la técnica de la encuesta para la recolección de los datos y sus conclusiones fueron: a) Se establece que, cumplen con la formalidad en un 12% frente a un 71% de actividades comerciales que no está formalizada donde en un 43% los empresarios informales no cumplen con el reconocimiento de los beneficios laborales por evitar la carga familiar y pago de otros beneficios y en un 23% por irresponsabilidad y para explotar a sus trabajadores según opinión de los trabajadores; se conoce que, los trabajadores de los centros comerciales tienen conocimiento, donde en un 34% indican que sí tienen conocimiento pero no les dan la mayor importancia, en un 27% señalan conocer regularmente, pero no los reclaman por miedo a perder su trabajo y en un 39% desconocen, donde muchas veces se conforman con su remuneración básica; c) Se identificó que, en un 54% cuentan con 1 a 5 trabajadores, en un 29% cuentan con 6 a 10 trabajadores y en un 16% cuentan con más de 10 trabajadores cumpliéndose los requisitos establecidos para la formalización de un micro o pequeña empresa por la cual deberían de cumplir con otorgarles los beneficios laborales correspondientes a ley”. El aporte para mi investigación lo encontramos en marco conceptual en el término beneficio social y seguridad social.

En el contexto local.

Palacios (2018) En Piura investigo sobre: *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*”, concluyendo que: “a) Las remuneraciones devengadas poseen naturaleza restitutoria y remunerativa de derechos fundamentales, misma que resulta no equiparable con la naturaleza indemnizatoria propia de los resarcimientos por daños y perjuicios; b) Se concluye, también, que la remuneración debe ser considerada como aquel concepto que el trabajador percibe por la puesta a disposición de sus servicios. En vista de ello, una vez declarada la ilegalidad del despido, y tras evidenciarse que fue el empleador quien impidió al trabajador prestar sus servicios, no solo debe ordenarse la reposición del trabajador, sino también debe ordenarse el pago de todos los beneficios que este dejó de percibir durante el tiempo que duró el despido. En suma, el fundamento del pago de las remuneraciones es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo y no solo el

aspecto contraprestativo; c) Es la propia Corte IDH la que prescribe el derecho que tiene el trabajador de recibir una compensación adecuada (indemnización) por los daños

e inconvenientes que le causó el despido lesivo. Lo que de forma indubitable hace referencia a que tanto el pago de las remuneraciones caídas y el derecho a petitionar el pago de una indemnización por daños y perjuicios no son contrapuestas, mucho menos alternativas, esto es, que se concedería una en reemplazo de la otra. Si bien poseen naturalezas diferentes y persiguen conceptos que se reputan disimiles aun cuando poseen el mismo detonador (el despido ilegal), aquello no los hace ni intercambiables ni pasables de sustituir al otro; d) En función al carácter tuitivo del derecho laboral y gracias a los principios pro operario, de continuidad, de no discriminación e igualdad y de irrenunciabilidad de derechos es que se puede sustentar la procedencia del pago de las remuneraciones devengadas en los casos de despido incausado y fraudulento. Y, en lo que atañe a la variable dependiente se reafirmó que a través de la interpretación análoga se pueden hacer extensivos los efectos que la ley considera para la nulidad de despido hacia los despidos incausados y fraudulentos”.

En la *Casación Laboral 23414-2017, Piura*. En la referida casación se establece la legalidad del citado artículo, estableciendo que basta que la Liquidación de Beneficios Sociales esté suscrita por ambas partes para que opere la extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso y se indique que el cese es por Mutuo Disenso. Otro punto muy importante es el señalado en el considerando décimo segundo, que en el último párrafo indica lo siguiente: “No obstante, el referido acuerdo puede producirse antes o después de iniciada la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador y la suscripción del mismo no obliga a las partes al pago de monto adicional por concepto de indemnización, ello en la medida que no se trata de una rescisión unilateral, sino por el contrario de un acuerdo entre las partes, el que, sin embargo, requiere la prestación del libre consentimiento del trabajador, puesto que cualquier vicio en la manifestación de la voluntad implica la nulidad del acuerdo.” Es decir, la extinción de la relación laboral bajo la figura del Mutuo Disenso, no está condicionada a un pago adicional de los Beneficios Sociales que por ley le corresponde al trabajador.

2.2. Bases teóricas de la investigación

El Proceso

También para (Prieto y Fernandez, 1987) el proceso es: ...) “ el conjunto de actividades reguladas por el Derecho procesal, que realizan las partes y el tribunal, iniciado por

una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción, para alcanzar una sentencia o acto por el cual el Estado realiza su deber y su derecho de defensa del orden jurídico objetivo privado, que implica la protección del derecho o del interés del justiciable, que se ampara en tal derecho objetivo”

El derecho procesal señala las pautas y el orden en que se desarrolla toda actividad para impartir justicia, estas actividades están debidamente señaladas, siendo la oralidad e inmediatez lo más resaltante.

Funciones del proceso

Zavaleta (2002) indica, “la función pública del proceso se manifiesta con el sentido de poder mantener a la sociedad con el derecho que prevalece, a fin de continuar con el Estado de Derecho y permita la convivencia social entre sus ciudadanos”.

Así podemos decir que la convivencia social se mantiene o se garantiza mediante la aplicación de un debido proceso, que dé a la sociedad, la seguridad de un trato justo al procesado.

Del debido proceso

En el Perú, el debido proceso es reconocido en la Constitución de 1993 como principio derecho de la función jurisdiccional, es decir, “se reconoce por el ordenamiento peruano como garantía constitucional, el derecho de todo ciudadano de obtener de los órganos jurisdiccionales, no tan sólo una resolución judicial que ponga fin al conflicto de intereses que originó la activación del sistema judicial sino una resolución que se encuentre debidamente sustentada en debido proceso” (Leopoldo-Gamarra, 2010).

El debido proceso garantiza constitucionalmente a todos los ciudadanos la posibilidad de acceder a un juicio transparente, lo que ha de dar lugar a una sentencia, que aparte de justicia, nos de la seguridad de que nuestros derechos han sido bien tutelados

El proceso laboral

Según (Guasp, 1997), el proceso laboral es “La institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de derecho laboral, por los órganos creados especialmente para ello” .

En razón a ello se puede decir que el proceso laboral es distinto a los demás procesos, debido a dos razones, la primera es que los magistrados encargados de resolver los conflictos laborales deben ser especializados en la rama del derecho laboral, y la segunda es porque la pretensión solicitada por la parte demandante debe pertenecer a la materia contenciosa-laboral, es decir que el derecho sustantivo que se debe de aplicar, es el derecho del trabajo o la seguridad social.

El proceso laboral ordinario

El proceso ordinario laboral es el proceso típico, el más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal.

Esto sucede porque “el proceso ordinario laboral es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos; a diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos” (Huamaán Estrada, 2012)

El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia.

Principios laborales

Según el Fundamento N° 20 de la sentencia recaída en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC del el Tribunal Constitucional, “los principios del Derecho del trabajo son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuentes de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”

Es necesario recalcar que tales principios son exclusivos del derecho del trabajo. Luego que su interpretación, así como aplicación van en concordancia con el nuestro ordenamiento jurídico.

Principio de concentración

Por medio de este principio se Implica reunir el máximo de actos en el mínimo de diligencias (PascoCosmopolis, 1997). “Esto se traduce en que hoy las actuaciones se concentran estrictamente en las audiencias”.

El principio de concentración persigue que los procesos laborales “se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión; a su vez, el principio de concentración se encuentra íntimamente relacionado con el principio de inmediación debido a que solo la acumulación de los actos procesales permite darle factibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional”. (Toyama & Higa, 2015)

Principio de celeridad

Por su parte Montoya (2009) citado por (Alarcon, 2012) menciona “que el principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación”.

La oralidad guarda íntima relación con el principio de inmediación, al punto que “se afirma que permite su concreción a consecuencia de ello es el hecho que, la necesaria presencia del juzgador en el desarrollo del proceso oral, le permitirá alcanzar certeza sobre los hechos no solo a consecuencia de los medios de prueba ofrecidos sino, además, de las reacciones y actitudes de las partes en el proceso que constituyen verdaderos medios de acercarse a la realidad verdadera de los hechos, sobre los cuales el juez deberá aplicar el derecho” (De Los Heros Pérez, 2010)

La celeridad procesal es muy importan en el proceso laboral ya que con ello como indica el autor Albela no permite acercarnos a la realidad y saber cómo el juez está aplicando el derecho.

Principio de Veracidad

Como lo señalan Toyama & Vinatea (2012) “En virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados,

oportunamente, por las partes; esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia injusta”.

La veracidad en los procesos se trata de la verdad real que el juez conoce para así sobre esto poder aplicar su fallo y emitir una sentencia justa, debidamente motivada con los hechos invocados.

Principio de Economía Procesal

En razón de este al principio “los procesos laborales deben tramitarse en el menor tiempo posible, para lo cual necesita el menor número de actos procesales y que el plazo en que se lleva a cabo cada uno sea corto; debiéndose tener presente además que dicho principio está relacionado con el principio de celeridad y concentración, ya que conforme estos principios sean eficaces, la economía procesal será altamente eficaz” (Alarcon, 2012)

Principio de oralidad

Se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral; sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios (Toyama & Vinatea, 2012) Dinamiza y potencia todo el sistema permitiendo hallar la verdad material.

La finalidad de este principio es conseguir que los procesos se terminen en un menor plazo, por ello se evita en la proliferación de documentos, cuyo motivo en vez de ayudar a una pronta solución hacían engorroso el proceso.

Principio de Irrenunciabilidad de derecho

Por su lado el TC en el Fundamento N° 24 de la Sentencia N° 0008-2005-PI/TC establece: “que además de lo ya revisado también tienen carácter de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos al comprender el estándar mínimo de derechos que todo Estado debe garantizar a sus ciudadanos. Por lo que, tal y como lo indica el artículo V del Código Civil, la renuncia a tales derechos sería nula y sin efecto legal alguno”.

El fundamento 24 de la sentencia citada establece que El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3)

Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones".

En paralelo, la referida sentencia precisa el Que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma, la misma que suple o interpreta una voluntad no declarada y que, al mismo tiempo, otorga a los trabajadores la posibilidad de disponer sobre la conveniencia de un derecho dentro del marco de la Constitución y la ley; o de una norma taxativa, en tanto que es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Siendo que la irrenunciabilidad opera en el caso de tales normas taxativas y se sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta sin bacilar (Neves J. , 2003)

Principio de continuidad

Puede indicarse que “el principio de continuidad de la relación laboral impone limitaciones tanto a la contratación temporal como al despido no justificado, ya que ese principio confluye con el de causalidad, en virtud del cual la duración del contrato debe ser garantizada mientras subsista la fuente que la originó” (Pacheco, 2015).

La Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 960-2006- Lima indica que el principio de continuidad es aquella regla en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter (...) a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca hubiese interrumpido, determinada no solo por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto (...).”

La tutela jurisdiccional efectiva

Así, a decir de la doctrina, “la tutela jurisdiccional efectiva es aquel derecho que tiene toda persona (por el solo hecho de serlo) de exigir al Estado que haga efectiva su función

jurisdiccional constituyendo así uno de los derechos fundamentales más preeminentes precisamente por constituir el derecho a hacer valer los propios derechos” (Escobar, 2015)

En efecto, “la función jurisdiccional del Estado no puede limitarse a que la persona pueda recurrir a un órgano de justicia existente, sino que ello involucra adicionalmente una serie de elementos que deben permitir que sea realmente efectiva” (Vidal Salazar, 2014)

Toda persona que se vea afectados sus derechos, laborales tiene derecho a recurrir y solicitar tutela efectiva para hacer valer estos, al ser reconocido para un querellante, obligan a una relación vinculante con todos los trabajadores.

La demanda

Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso. “La demanda es la presentación de esos tres aspectos -acción, pretensión y peticionante órgano jurisdiccional” (Quisbert, 2010)

La demanda es el escrito que se presenta ante el poder jurídico para solicitar se acciones contra quien supuestamente ha cometido un ilícito, esta debe contener la pretensión.

La Pretensión

Acto de declaración de voluntad exigiendo “que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada” (Quisbert, 2010)

Rioja (2011) menciona que el vocablo: “pretensión viene a ser aquel deseo o intención que tiene una persona de conseguir una cosa. Procesalmente la pretensión bien a constituir la declaración hecha por el sujeto ante el juez aún de que esta le haga valer frente a su contraparte, el reconocimiento o la protección o declaración de un derecho”.

La pretensión es la intención que mueve a una persona a solicitar la justicia que le haga obtener del adversario está contenida en la Demanda esta debe ser estudiada por el juez y traducirse en la sentencia.

Elementos de la pretensión

Rioja (2011) señaló que los elementos de la pretensión son:

- a. Los sujetos, se encuentra constituido por las partes del proceso, el demandante y el demandado, es decir que la pretensión se suscita solamente entre las partes son teniendo esta calidad el órgano jurisdiccional que es ente ante, el cual se deduce.
- b. El Objeto, constituye la utilidad que busca alcanzar la resolución final, el pedido o reclamo que quiere que sea reconocido por el juez. Es decir, la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario; y
- c. La causa, llamada también fundamento de la pretensión, está constituida de los hechos que sustentan la pretensión demás del sustento jurídico de la misma.

Estos elementos le dan unidad a la pretensión. Así como el sentido de ser resarcido en aquello que motivo la demanda, y que generalmente ocasionó al trabajador un daño y un perjuicio igualmente resarcibles.

Los puntos controvertidos

Los puntos controvertidos en el proceso “nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio” (Rioja Bermúdez, 2004)

Los puntos controvertidos se originan en la pretensión, son los que se han de desarrollar en el ejercicio contradictorio, nacen de la pretensión y se los hechos invocados.

Los puntos controvertidos en el proceso en estudio

A folios 105 a 112 obra el acta de la diligencia programada para esa fecha, con asistencia de la parte demandante, así como la asistencia de la demandada; se resolvió declarar infundada la excepción de caducidad interpuesta por la demandada; en consecuencia, se declaró saneado el proceso y por existente una relación jurídica procesal válida entre las partes, fijándose como puntos controvertidos:

- Determinar si le corresponde el pago de reintegro por aplicación de los Convenios Colectivos 1990/2000 y Convención Colectiva de Trabajo 2000-2001 por el

periodo que comprende desde el 01 de noviembre de 1999 hasta la interposición de su demanda marzo de 2018, cuyo importe total es de S/ 40,453.60.

- Determinar si el cargo de Supervisor de Contabilidad es o no un cargo de confianza y de no serlo determinar si procede adicionar el incremento remunerativo sobre el básico de S/ 70.00 mensuales, estableciendo si procede su conservación de este incremento incluso cuando ha ocupado cargos de confianza.
- Determinar si procede el pago de refrigerio y bonificación por cierre de pacto colectivo, más el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso.
- De ampararse la demanda, determinar si corresponde ordenar las retenciones por conceptos de aportes previsionales y renta de quinta categoría.

Sujetos del proceso

El Juez

Un juez es ante todo un hombre que “no puede sustraerse de su idiosincrasia y medio social; el realismo sociológico explica con detenimiento la influencia de la personalidad del juez y su entorno social al aplicar la norma jurídica, por eso la sentencia a decir de Alf Ross, lleva personalidad del juez con un contenido individual y social porque se desenvuelve en un medio que quiérase o no lo condiciona” (Gonzales, 2005)

El juez, según el autor, actúa condicionado por su personalidad, por ello estima que su fallo tiene mucho que ver con el medio en que se desenvuelve. Pues es ante todo un hombre.

El demandante.

Es la persona que promueve una pretensión en un proceso laboral o una petición en un procedimiento voluntario, por el cual solicita ante juez una declaración judicial que ocupa su interés.

El demandante es quien el solicitado la intervención jurisdiccional del estado, en virtud de pedir se accione un proceso, por considerar que uno o más de sus derechos le ha sido lesionado por otro.

El demandado

Es la persona contra el cual se dirige una demanda (pretensión material, la pretensión se dirige al juez) en lo procesal, y de no acceder a ella se le nombra representante judicial, si se desconoce su domicilio o se le declara rebelde, siempre y cuando se conozca su domicilio.

Es la persona que supuestamente ha ocasionado el daño, por ello debe responder, hasta satisfacer la pretensión del demandante en los casos laborales de le da cierta ventaja sobre el demandante.

La causa petendi

La causa como elemento de la pretensión procesal ha sido materia de profundos estudios por parte de la doctrina y recientemente por la brasilera, toda vez que es considerada como un elemento fundamental dentro de la estructura de la pretensión. “En este sentido, si bien por lo general la causa petendi, ha sido entendida como el fundamento o la razón de la pretensión (Cruz E Tucci & Dos Santos Bedaque, 2002), negamos que los denominados fundamentos de hecho y de derecho constituyan los sub elementos de dicha figura”.

Las resoluciones judiciales

La resolución judicial es “el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas. Dentro del proceso, doctrinariamente se le considera un acto de desarrollo, de ordenación e impulso o de conclusión o decisión” (Rodríguez-Cano, 2000)

Clases de resoluciones judiciales

A. El decreto

Un decreto, “es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes; esta regla general tiene sus excepciones en casi todas las legislaciones, normalmente para situaciones de urgente necesidad, y algunas otras específicamente tasadas”. (Giacomette, 2009)

Los decretos obedecen a especiales circunstancias, y aunque su valor esta debajo de las leyes por su naturaleza jerárquica, es de estricta obediencia, en tanto no sea derogado por el Legislativo.

B. El auto

Al auto judicial también se le denomina sentencia interlocutoria, “que se refiere a toda aquella decisión judicial que resuelve una controversia incidental suscitada entre las partes en un juicio. Se distingue de la sentencia definitiva en que ésta resuelve el asunto principal objeto del litigio”. (Campos, 2010).

Las relaciones entre las partes de un proceso suscitan siempre controversias que deben ser tratadas en espacios determinados y con características propias a estas acciones de les denomina autos.

C. La sentencia

La sentencia, “es el acto procesal a cargo del juez competente para hacerlo es un acto procesal decisorio con el que el juez toma decisión respecto al conflicto que llevó a las partes al proceso, la decisión resuelve de forma motivada, lógica y congruente las pretensiones postuladas por las partes” (Hurtado Reyes, 2014)

La sentencia

La sentencia es la decisión de mayor importancia en el proceso judicial (Schmitt, 2012) (el acto procesal de mayor trascendencia e importancia en el proceso), ello si la comparamos con las decisiones de mero trámite (decretos o decisiones de mera providencia) o con las decisiones interlocutorias (llamadas por nuestra legislación procesal como autos).

Las sentencias “son la clase de resolución que nuestro Derecho procesal reserva para la decisión de los asuntos de superior relevancia y singularmente, para decidir sobre el fondo (aunque no sólo para eso). La sentencia es, en todo caso, la resolución terminal del proceso, tanto si entra sobre el fondo, como si, por falta de algún presupuesto del derecho al proceso, procede finalizar éste, dejando imprejuizado su objeto (mediante sentencia absolutoria de instancia)” (Oliva & Fernández, 1990).

Según el autor nuestro derecho se manifiesta en la sentencia, que es la resolución que da fin al proceso, según la instancia puede ser apelada a un ente superior, a fin de que se corrija el punto que nos es desfavorable.

La motivación de las sentencias

Al respecto Helmut Coing (1995), para quién “El proceso está al servicio de la decisión justa del litigio. El juez se encuentra así ante dos tareas: descubrimiento de la verdad o constelación fáctica y hallazgo del derecho válido para la misma” (...) “De esas circunstancias resultan las reglas seguidas por el auténtico procedimiento jurídico: el proceso se orienta al mantenimiento de la paz social mediante la solución de litigios; tiene pues que dar lugar a decisiones definitivas. “Tiene que servir a la consecución de la verdad y el derecho; por lo tanto, contiene un procedimiento de conocimiento objetivo, y por lo tanto también como todos los procedimientos de búsqueda de la verdad, tiene que ser revisable pero inaccesible a intromisiones no objetivas, como órdenes, consideraciones personales, etc.”.

La existencia de un instrumento como el proceso para la solución justa de las materias sometidas al órgano jurisdiccional constituye uno de los elementos centrales que permiten el desarrollo y mantenimiento del estado de derecho.

La jurisdicción

Del concepto de (Chiovenda, 1989) se deriva que la Jurisdicción es; “la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la substitución de la actividad individual por la de los órganos públicos, sea para afirmar la existencia de una actividad legal, sea para ejecutarla ulteriormente”.

Por la jurisdicción el Estado debe activar los órganos públicos para afirmar la existencia de una actividad legal, que sustituya la actividad individual, la cual no siempre será razonable.

Características de la jurisdicción

En cuanto a las características de la jurisdicción, afirmó que es autónoma, porque cada país la ejerce de manera soberana, y es exclusiva, porque los individuos no pueden ejercerla, y porque cada país está actuando como presidente y excluye a otros países. lo siguiente, y debe ser independiente de otras agencias e individuos estatales. También es único, es decir, el país tiene

una sola jurisdicción según sus funciones, derechos y obligaciones; pero generalmente se habla de sus diversos departamentos para mostrar cómo la ley distribuye sus ejercicios entre los diversos organismos especializados y funcionarios, con los mejores logros y objetivos. (Devis, 1985)

Para el autor la jurisdicción es única el Estado distribuye este deber entre diversos órganos especializados para cumplir mejor sus fines, fines que como sabemos son impartir justicia.

En opinión de (Monroy, 1996)

“La jurisdicción tiene las siguientes características; la jurisdicción es una función; a) El juez tiene poderes, pero también deberes, como órgano del poder público; b) la Función la realiza el Estado a través del órgano competente (órgano jurisdiccional); c) la jurisdicción se realiza por medio de un proceso”.

Elementos de la jurisdicción

Son potestades y aptitudes que tiene el juez u órgano jurisdiccional; a) Notion. Potestad de Aplicar la Ley al Caso; b) Vocatio. Aptitud de conocer la pretensión de un determinado sujeto procesal; c) Potestad de precautelar los intereses sometidos a su decisión que tiene, por ejemplo, al arraigo, las anotaciones preventivas, etc; d) Iuditio. Potestad de dictar una sentencia (aplicación de la ley al caso concreto); y e) Executio. Potestad que tienen un órgano jurisdiccional para ejecutar lo juzgado. (Quisbert, 2010)

Estos elementos le dan carácter de totalidad a la jurisdicción por ello se dice que debe aplicar la ley según corresponda ejerciendo la potestad que tiene de aplicar la ley ante la pretensión de un sujeto procesal.

La Competencia

Se denomina Competencia “(...) a la capacidad o aptitud que la ley reconoce a cada órgano o conjunto de órganos judiciales para ejercer sus funciones con respecto a una determinada categoría de asuntos o durante una determinada etapa del proceso”. (Palacio, 1979)

Caracteres de la competencia

- **Es un concepto multidimensional.** Se refiere a que no es una actitud o un conocimiento o una habilidad aislada, sino es la integración de todos ellos en el contexto de una determinada profesión y su ámbito de actuación, cada conducta observable que se produce en la competencia es el resultado de la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes (Sagi, 2004)
- **Refleja la aportación más que la actividad o función en sí.** Se refiere que la competencia debe estar escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa, eso quiere decir que el trabajador debe aportar y dicho aporte tiene que dar un magnífico resultado, o sea que no se pretende reflejar como hacer las cosas, sino que hacer en términos de aportación y el resultado de esa aportación (Sagi, 2004)
- **Permanece en el tiempo.** “Se refiere que la competencia tiene un carácter de permanencia en el tiempo, pudiendo variar los medios utilizados para realizar el aporte, pero es difícil que cambie la aportación en si, como se va definir las competencias con apoyo en los procesos, solo se considera que hay una nueva competencia si varia el proceso sobre el que se realiza la aportación” (Sagi, 2004)
- **Su aplicación supone la consecución de un logro.** La competencia atribuida siempre produce un resultado positivo, pues no se tiene una competencia si al aplicarla, no se logra lo que se deseaba; siendo en este caso no competente. es decir, cuando el trabajador posee un nivel excelente en dicha competencia (Sagi, 2004)
- **Es mensurable.** “La competencia se produce a través de una serie de conductas que se observan bien en el empleo habitual, en medio de la observación e investigación de estas conductas se puede lograr a evaluar las capacidades de un individuo”. (Sagi, 2004)

Es norma poner tareas y metas cuyo logro sirva a la empresa para medir, sin discriminaciones el grado de rendimiento del trabajador, sea este hombre o mujer, para garantizar un trato igualitario.

Formas de determinación de la competencia

- **Por razón de territorio:** y a elección del demandante prestador de servicios, el Juez competente del lugar donde se encuentra
- **Por razón de la materia:** es regulada por la naturaleza de la pretensión y también por la cuantía.
- **Por razón de la Función:** estas competencias están predeterminadas en la Nueva Ley Procesal Laboral.
- **Por razón de cuantía:** La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía.

Acción

La acción es el derecho que tiene todo justiciable a fin de solicitarle al estado active su acción jurisdiccional; la acción es el derecho a la jurisdicción. “Todo derecho tiene como su correlativo al deber, al ejercitarse la acción, la jurisdicción constituye un deber del estado de solucionar los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas (Rioja, 2011)

Así podemos decir que una vez solicitada la acción jurisdiccional del Estado, este tiene la obligación de dar solución a los conflictos que se le planteen, teniendo en cuenta la correlación que existe entre un derecho y un deber.

Características de la acción

(Rioja, 2011), nos menciona: “Brevemente podemos señalar como características de la acción: a) Público, por cuanto está dirigida contra el estado el mismo que tiene el monopolio de la función jurisdiccional; b) Subjetivo, por cuanto se encuentra facultado para reclamarlo cualquier sujeto por la sola razón de tener esa condición; c) Abstracto, por cuanto no requiere de un derecho sustancial o material. d) Autónomo, porque tiene requisitos prepuestos teorías y normas”.

Elementos de la acción

De acuerdo a (LLancari Illanes, 2010)

- **El elemento subjetivo.** “Se refiere básicamente a los sujetos de la relación procesal: el demandante que ejerce la pretensión a través de la demanda; el demandado que puede reconocer esa pretensión, desconocer o reconvenir, y el juez frente al cual se actúa”.
- **Los elementos objetivos,** son los elementos materiales que permite la transformación del derecho vulnerado.

Tanto los elementos subjetivos y objetivos son importantes porque le dan consistencia a la acción permitiendo que el supuesto afectado presente la demanda con la que indica su pretensión.

El objeto del de derecho de acción

Una acción tiene por objeto que un órgano Jurisdiccional ejerza sus facultades como intermediario y juzgador, para decidir sobre el derecho subjetivo como causa de la acción misma.

Se puede deducir del contenido anterior, que el objeto del derecho de acción es pedir que los órganos jurisdiccionales a través de un juez ejerzan sus facultades para decidir en un caso concreto.

Los medios probatorios

Carrion (2000) “Señala que la prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto”

Indica Lucero (2010) “que los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el *ejercicio del contradictorio*”.

Los medios probatorios en caso de estudio

Demandante. - Se admiten como medios probatorios de esta parte los siguientes:

- **Documentos:** Se admiten los documentos que precisa y recauda a su demanda en el rubro de medios probatorios y que obran a fojas 04 a 11.
- **Exhibicional:** admítase la exhibicional que deberá realizar la demandada de las: a) de los libros de planillas de sueldos y salarios correspondientes al demandante por el periodo desde el 02 de Enero del 1997, hasta la fecha de interposición de su

demanda el mes de marzo de 2018, a fin de determinar que desde la fecha de ingreso a la empresa esto es desde el 02 de Enero 1997 y hasta el mes de marzo del 2001, el demandante ha desempeñado el cargo de supervisor en el área de contabilidad y que dicho cargo no es de confianza; se determine que con posterioridad a la entrada en vigencia de los convenios colectivos, esto es a partir del mes de Abril del 2001 y hasta la actualidad al demandante se le han asignado los cargos de confianza de asistente de contabilidad y supervisor de costos y determinar que no se han cancelado los beneficios por aplicación de los convenios colectivos 1999/2000 y convención colectiva de trabajo 2000/2001.

Demandada.

Se admiten como medios probatorios de esta parte los siguientes:

- **Documentos:** Se admiten los documentos que precisa y recauda en su contestación de demanda y que obran a fojas 35 a 63.
- **Exhibicional:** admítase la exhibicional que deberá realizar la demandada de las: a) libro de planillas y boletas de enero de 1997 a la fecha de la presentación de demanda mes de marzo 2018.
- **Exhibicional** que deberá realizar el demandante del documento que acredite su afiliación al sindicato de trabajadores de ELECTRONOROESTE S.A. Región Grau, por el lapso comprendido entre Julio de 1999 a junio del 2001, objeto de vigencia de los convenios colectivos cuyos reintegros demanda, con expresa indicación de fechas.
- **Declaración de la parte** que deberá absolver la demandante conforme al pliego interrogatorio de folios 47.

De oficio

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28° de la Ley 26636 admítase de Oficio:

- **Exhibicional** del Cuadro Analítico de personal u otro documento de gestión de recursos humanos que acredite que el cargo de Supervisor en el área de contabilidad era de confianza.

Medios impugnatorios

(Hinostroza Mínguez, 2006)

“Los actos jurídicos procesales son todas aquellas manifestaciones de voluntad que inician, prosiguen o extinguen un proceso de acuerdo a las formalidades establecidas en la Ley adjetiva, uno de ellos está representado por la impugnación. Para dicho autor, la expresión impugnación deriva del latín y simboliza la representación de Quebrar, romper, contradecir o refutar”.

Los medios impugnatorios, como su nombre los dice, son medios que nos permiten recurrir a otro juzgado o al mismo pidiendo que se reconsidere un fallo que nos ha sido desfavorable, y que debe ser revisado por instancia superior.

Reposición

Águila (2011) precisa, que “es el medio impugnatorio que procede para solicitar el examen únicamente de decretos; es decir, procede contra resoluciones de simple trámite o de impulso procesal. Éstas son resoluciones condenatorias, de menor trascendencia, que solo tienden al desarrollo del proceso y son de simple trámite, tal como lo prevé el primer párrafo del artículo 121º del Código Adjetivo; ello justifica que la reposición esté excluida de un trámite complejo y la intervención de órganos judiciales superiores en grado al que dictó la decisión impugnada”.

A su parecer de (Ramos Méndez, 1993):

“El recurso de reposición es un recurso ordinario, no devolutivo (remedio), contra las resoluciones interlocutorias dictadas por un órgano jurisdiccional unipersonal. Mediante este remedio se persigue la revocación de la resolución recurrida y su sustitución por otra, sin limitaciones en cuanto a los motivos de impugnación”.

El recurso de reposición proceda únicamente contra la resolución de simple o mero trámite, causa o no agravio irreparable, con el objeto de que el juez o la sala que haya dictado, la revoque.

Apelación

(Ledesma Narváez, 2008) “La apelación se interpone dentro del plazo legal ante el Juez que expidió la resolución impugnada, acompañando el recibo de la tasa judicial respectiva cuando ésta fuera exigible. La apelación o adhesión que no acompañen el recibo de la tasa, se interpongan fuera del plazo, no tengan fundamento o no precisen el agravio, serán de plano declaradas inadmisibles o improcedentes, según sea el caso.”

El recurso de apelación, además, debe ser idóneo y jurídicamente posible, como afirma (Palacio Lino, 2003) “al definir lo idóneo en el recurso de apelación, como aquel que resulta adecuado de acuerdo con las pertinentes normas legales, al tipo de resolución que mediante él se impugna; y el concepto jurídicamente posible como aquel que se plantea contra una resolución legalmente impugnabile a través de esa vía procesal”.

Como medio de impugnación, se advierten que se constituye en un verdadero recurso, toda vez que se trata de fiscalizar la actividad de un órgano jurisdiccional por otro de grado superior, pues, mediante la apelación la resolución judicial que causa agravio se somete a un nuevo examen, por un órgano colegiado o por el juez de primera instancia que oficia de segunda instancia.

Casación

La casación «es un recurso extraordinario de carácter jurisdiccional que cabe exclusivamente por motivos determinados frente a resoluciones definitivas, también determinadas dictadas por los Tribunales de instancia. No se trata de una tercera instancia, y en consecuencia para poder ser utilizado precisa no solo la lesividad o gravamen de la resolución recurrida, sino la presencia de unos motivos determinados...» (Gomez De Liaño, 1992).

Para Ramírez (1993) “la casación es un recurso que materializa un acto de voluntad del litigante, por el que solicita la revisión de la sentencia, amparándose en un error de derecho al juzgar (in iudicando) o en un error o vicio procesal que desnaturaliza la validez de la sentencia emitida (in procedendo)”.

Las finalidades del “recurso de casación propiamente dichas, informadas por el principio de legalidad, están consagradas al cumplimiento de dos fines: a) la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto, y, b) la uniformidad de la jurisprudencia nacional

por la Corte Suprema de Justicia (art. 384 del CPC)”.

Queja

El recurso de queja supone “el requerimiento formulado a un Tribunal Superior para remover el obstáculo puesto por otro inferior a la tramitación de los recursos de apelación y casación en efecto, impugnar no significa otra cosa latinamente que contrastar, atacar, y por consiguiente la impugnación no tiene en sí y por sí tipicidad alguna” (Gonzales Linares, 2014)

Beneficios sociales laborales

Entiéndase al beneficio social como cualquier ventaja económica atribuible al trabajador por motivo de su labor (Saco Barrios, 2001). “Tal cual como lo expresa (Bueno Tizón, 2016), quien refiere que estos “son todos aquellos beneficios que están determinados por la ley”

Según los autores, los beneficios sociales, nacen de la labor del trabajador, y que son reconocidos por ley, los trabajadores confunden este término lo que se da en el caso del trabajo en días feriados.

Remuneraciones

La remuneración ha sido reconocida “como derecho fundamental por diversas razones, especialmente por sus múltiples caracteres que se encuentran instituidos en la Constitución Política del Perú y en los Tratados Internacionales; las dos razones fundamentales de protección a la remuneración son por los siguientes” (Cundulle Chamorro, 2018):

La remuneración o pago, “es lo que el empleador, debe cancelar al trabajador ‘por la labor realizada, se origina en el contrato y está regulada por la constitución y los derechos laborales”. (Barragán, y otros, 2019)

- **Por su carácter alimentario o de sustento:** La remuneración tiene por función primordial reducir las necesidades básicas del trabajador y de su familia que depende de él, logrando así su subsistencia acorde a su dignidad (Garcia, 2014).

- **Evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajador y empleador:** En la relación laboral el trabajador es “considerado como la parte más débil, mostrándose el empleador con más poder por los diversos recursos que tiene

frente a sus trabajadores; por ello se le debe proteger frente a las prácticas que realice el empleador en beneficio propio, siendo necesario ejercer un control sobre el poder que tiene el empleador en la relación contractual, pues dichas prácticas pueden hacer dependiente al trabajador de su empleador; por ende es necesario salvaguardar el derecho a la remuneración justa” (Garcia, 2014).

Gratificaciones

De acuerdo a la legislación peruana, “el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación” (Garcia, 2014).

Descanso vacacional

Las vacaciones “son un beneficio consagradas el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713; estas constan en el disfrute de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera interrumpida por cada año completo de servicios, no obstante, el Tribunal Fiscal interpretando dicho dispositivo normativo ha señalado que las vacaciones como descanso físico son las que se constituyen un beneficio social, mas no, su remuneración vacacional, puesto que estas tienen naturaleza de una remuneración propiamente dicha” (Resolución, 07719-4-2005)”.

En contrario sensu, (Bueno Tizón, 2016) señala que: “Sea como descanso físico o como pago vacacional, las vacaciones se constituyen en un beneficio social del trabajador, puesto por haber sido reconocido por ley como tal”. En ese sentido, en concordancia a lo estipulado en el artículo 11° del Decreto Supremo N° 012-92-T, “tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que cumplan cuando menos una jornada ordinaria mínima de 04 horas diarias, en consecuencia, los trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus servicios en una jornada promedio diaria menor de 04 horas se encontrarán excluidos de este beneficio”.

Las vacaciones son un descanso para el trabajador, han sido reconocidas como tal, y conllevan al pago del sueldo, se excluye de este beneficio a los trabajadores a tiempo parcial menor de 4 horas.

Compensación por tiempo de servicios

Es un beneficio social que “busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo; esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre), el monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período” (Garcia, 2014).

La CTS, debe ser depositada por el empleado cada seis meses, esta está fijada por ley en un doceavo mensual de modo que es un sueldo por año. Su conservación intacta debe ser una preocupación del trabajador, para usarla en un momento determinado.

Participación de utilidades

Las empresas que “cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos. Este porcentaje depende de la actividad principal de la empresa” (Garcia, 2014).

Asignación familiar

Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que “tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años, y cuando superen esta edad siempre que se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios hasta un plazo máximo de 6 años posteriores a dicha edad” (Garcia, 2014).

Esta asignación les corresponde a los trabajadores en virtud de los hijos que tenga a su cargo, esta caduca cuando los hijos lleguen a los 18 años, siempre que hayan concluido sus estudios o que no estudien.

Criterios de los beneficios sociales:

El maestro Toyoma (2016) hace mención que del término beneficio social se han esgrimido cinco criterios importantes:

- a. **Criterio restrictivo:** este criterio restringe los beneficios sociales a aquellos conceptos considerados como tales.

b. **Criterio amplio:** considera beneficio social a todo complemento y suplemento,

independientemente del nombre o modalidad de entrega, sea consagrado por la ley o sea acordado entre las partes.

- c. **Criterio diferenciado:** De acuerdo a este criterio, existe una diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales. Hablar de remuneración y beneficios sociales es hablar de una relación de género-especie, dicho de otro modo, los beneficios sociales son también derechos del trabajador.
- d. **Criterio excluyente:** considera como el único beneficio social a la compensación por tiempo de servicios.
- e. **Criterio legal:** Según este criterio, los beneficios sociales son aquellos que han sido únicamente consagrados en la norma jurídica con carácter de ley.

El derecho al trabajo.

El artículo 22 de la Constitución vigente establece que “El trabajo es un deber y un derecho; es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Marcerano (1995), Al analizar este artículo constitucional manifiesta que “Lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular”.

Marcerano (1995) Concluye manifestando que "El derecho al trabajo no es uno de aplicación inmediata ni programático, por cuanto en ambos casos sería exigible a un sujeto en particular, y dentro de una economía social de mercado, eso es imposible. “El derecho al trabajo no es un derecho exigible al Estado ni a los empresarios.". En consecuencia, para Marcenaro el derecho al trabajo, en cuanto al derecho de acceder a uno en concreto, constituye una norma de principio”.

Este derecho es reconocido por la constitución, el Tc, en muchas resoluciones lo reconoce como algo que no es estático por ello el TC, conoce temas laborales cuyas discrepancias deben merecer un tratamiento especial.

El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral

Invocando a (Neves Mujica, 1993) indica que “la falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social”.

El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador”.

El contrato de trabajo le da cierta garantía al trabajador, el empleador en virtud de la flexibilización otorgada por Fujimori tiene varias posibilidades para contratar trabajadores.

Principios del derecho del trabajo

(Pla Rodríguez, 1998) “Señala que los principios del derecho del trabajo, no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular”.

Para este autor los derechos laborales deben entenderse como postulados básicos, y que han de aplicarse teniendo en cuenta la voluntad de los sujetos contratantes. No se identifican con los tratados en una disciplina particular.

Principio del in dubio pro operario

El in dubio pro operario es “un principio que según el cual en caso de duda de una norma se interpreta a favor del trabajador. Es uno de los principios más usados en materia laboral en las demandas, en los reclamos. Normalmente la parte laboral señala que la duda favorece al trabajador” (Toyama Miyasuku, 2009). “Pero este es uno de los principios menos aplicados en la realidad, porque para aplicar este principio tiene que haber tres requisitos”:

1. Tiene que haber una norma jurídica.
2. Que esa norma sea de dudosa interpretación.
3. Que, de las varias interpretaciones posibles, una de ellas sea favorable al trabajador.

El principio in dubio pro operario será aplicable cuando “exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma, Ergo, nace de un conflicto de interpretación, más no de integración normativa; la noción de norma abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc” (García, 2014).

El principio protector

Se refiere al criterio fundamental “que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador” (Plá Rodríguez, 1998)

Principio de la 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”.

Principio de irrenunciabilidad

Siguiendo la difundida definición de la Villa (1970), podemos señalar que “el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa”.

Principio de iniciativa de parte

Carnelutti, señala que: “la iniciativa de las partes es indispensable no sólo para pedir al juez la providencia, sino también para poner ante su vista los hechos de la causa; dentro de una concepción clásica, la norma exige, que quien ejercita su derecho de acción afirme que tiene interés y legitimad para obrar, es decir que invoque que su conflicto no tiene otra solución que sea la intervención del órgano jurisdiccional y, así mismo, que el proceso se desarrolla entre las mismas personas que forman parte del conflicto material o real que dio lugar al proceso”.

La iniciativa de parte, señala (Ticona, 1998) significa que una persona diferente al juez, debe ejercitar el derecho de acción, interponiendo la respectiva demanda, para que el proceso se inicie. Propiamente la parte que sobreviene en demandante, es la que ejercita

el derecho de acción; por consiguiente, dicha parte puede estar constituido por una o varias personas, naturales y/o jurídicas.

Según el autor la acción o interposición de la demanda pueden ser hecha por uno o varios trabajadores según sea el caso, sin embargo, si el fallo fuera beneficioso al trabajador querellante este tiene valor vinculante con los demás.

Sujetos del Contrato de Trabajo

- a. **El trabajador:** El trabajador ha de ser una persona física, con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo (Romero Seguel, 2012).
- b. **El Empleador:** Conocido también como patrono o principal; es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, obligándose a pagarle una remuneración.

Esta relación ha sido tildada de desigual en virtud de que el empleador es quien tiene mayor poder, por ello el jurado respectivo está en el deber de tutelar debidamente los derechos del trabajador.

Elementos del Contrato de Trabajo

A. Elementos Genéricos: Zavaleta (2001) indica que “En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo”.

B. Elementos Esenciales: Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales:

a) Prestación personal de servicios

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

b) Subordinación

Boza Pro (2000) “manifiesta que la subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión”. Por tanto, la falta

de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no lo sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación.

Estos elementos deben existir, o ya existen desde el momento que se firma el contrato de trabajo por ello se consideran como inherentes al mismo, se recurre a menudo para demostrar la vulneración de este contrato.

c) Remuneración

El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero” (Morales Corrales, 1993)

Según este autor, el pago o remuneración sin ser términos semejantes existen en la relación del empleo, se fija por disposición del gobierno, o por la voluntad del empleador.

C. Elementos Típicos: Los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

Formalidad del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo sujeto a modalidad, “en la cual se permite pactar a plazo fijo, se celebrarán en algunas circunstancias y cumpliendo determinadas formalidades, necesariamente deben constar por escrito” (Romero Montes, 2011).

El contrato de trabajo, es de vital importancia para dar seguridad al trabajador y para conocer el tipo de servicio para el que ha sido contratado, vulnerar su esencia supone un beneficio para el trabajador.

Los convenios colectivos

La convención colectiva de trabajo es la fuente por excelencia del derecho de trabajo, y que es muy fundamental para que los empleados y empleadores que son los celebrantes lleguen a acuerdos en materia remunerativa condiciones de trabajo etc. , siendo así el objetivo de dicho convenio alcanzar la paz social entre trabajadores y empleadores según

Arévalo Vela (2016) sostiene que la convención colectiva es el acuerdo que regula las condiciones de trabajo, remuneraciones y productividad y demás referentes entre empleados y empleadores, lo que implica una mayor amplitud y siempre en función de la relación laboral.

La celebración del convenio colectivo implica “la concurrencia de la voluntad de ambas partes, referido siempre a cuestiones de trabajo, la misma que delimita su contenido. puede darse el caso de una aparente voluntad sustitutoria cuando en el caso por ejemplo del TUO de la LRCT que, en la etapa arbitral, el tribunal arbitral adopta una de las dos propuestas finales proporcionada por las partes estimándose que ella es la que fue aceptada como convención colectiva de trabajo” (Arévalo Vela, 2016)

Los convenios colectivos “son acuerdos a los que arriban las partes colectivas para regular condiciones de trabajo (entendidas en sentido amplio), aplicables, en principio, a los afiliados del sindicato y por extensión normativa (representatividad) a los demás trabajadores del ámbito” (Arévalo Vela, 2016).

Neves (2016) la parte normativa del convenio colectivo establece derechos y obligaciones para los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, cuya titularidad es individual; son así cláusulas normativas las referidas a remuneraciones, bonificaciones, jornadas, horarios, descansos, etc.

De acuerdo con este razonamiento, la LRCT otorga dos rasgos fundamentales derivados de la naturaleza normativa del convenio colectivo: que modifica automáticamente las relaciones individuales de trabajo, sin necesidad de que estas se acojan a aquel, y que constituye norma de derecho necesario relativo para los contratos de trabajo, impedidos de establecer beneficios menores (Neves Mujica J. , 2016).

Características de la convención colectiva

Según el artículo 43 de la LRCT el convenio colectivo tiene las siguientes características.

- a.** El pacto colectivo tiene “el efecto de modificar los contratos individuales de trabajo del personal del cual resulta aplicable, siendo los previstos en la convención colectiva, en el caso de contradicción entre la convención colectiva y el contrato

individuales preferirá la primera, salvo que el acuerdo individual reconociera mayores derechos”.

- b. Es evidente que “los derechos reconocidos por el convenio colectivo rigen desde la fecha de vigencia de este, que por lo general coincide con la caducidad de su antecesor. esta regla no resulta de estricta aplicación tratándose de condiciones de trabajo, ya que las mismas que rigen desde la fecha de suscripción del convenio o del laudo arbitral que soluciona la negociación colectiva, siendo por naturaleza de esta clase de beneficios no es posible su reintegro”.
- c. La convención colectiva rige por el periodo que acuerden las partes. y si las partes no se ponen de acuerdo su vigencia será de un año.
- d. La norma considera que “las cláusulas del convenio continuarán rigiendo aun cuando el convenio colectivo que las estableció ya no rija, hasta que otro convenio las modifique. Se admite, pues, que los derechos derivados de un pacto colectivo tienen carácter permanente, salvo pacto diferente”.
- e. La convención colectiva mantiene “su vigencia hasta el vencimiento de su plazo, aun cuando se produzca un cambio de empleador por cualquier motivo tal como sería la fusión, traspaso, venta, cambio de giro de negocio o situaciones parecidas. Si se hubieran pactado condiciones de trabajo de carácter permanente, el nuevo empleador no podrá variarlas unilateralmente”.
- f. La convención colectiva tiene carácter de “un acto jurídico sujeto formal, pues exige que se celebre por escrito y en triplicado, por lo que si el acuerdo no consta por escrito deviene en nulo. En cuanto a la presentación de la convención colectiva ante la autoridad de trabajo, esta formalidad solo tiene por objeto su registro y archivo, pero no su aprobación, pues dicha autoridad carece de tal atribución”.

Ámbito de aplicación

Según el artículo 44 de la LRCT establece que el convenio colectivo se aplica dentro del marco acordado por las partes:

- a. De la compañía, cuando se asigne a todos los empleados de una compañía, o los de una clase, sesión o entidad señalada de esta.
- b. De una rama de actividad, cuando alcance al total de los empleados de una misma actividad financiera, o a parte determinada de esta.
- c. De un gremio, cuando alcance a todos los empleados que ocupen una igual carrera, oficio o especialidad en diferentes compañías.

Según Arévalo del artículo expresa lo siguiente, “que el artículo solamente reconoce tres unidades o niveles de negociación, empresa rama de actividad y otros, descartando, en principio, otras cuyo alcance podría ser menor (centro de trabajo) o incluso mayor a varias ramas de actividad oficios varios. Estas limitaciones por los niveles de negociación podrían resultar restrictiva de la autonomía normativa reconocida a los sujetos laborales por nuestro ordenamiento constitucional”.

La negociación colectiva

La negociación colectiva implica una serie de actos procesales específicos de la solemnidad del convenio colectivo de trabajo. “Es así mismo dicho proceso Permite a los contrincantes intercambiar promesas y hacer responsabilidades formales para resolver el conflicto a fin de llegar a un acuerdo colectivo. Por lo tanto, la negociación colectiva de trabajo es la vía previa, para llegar al fin causal que es el convenio colectivo de trabajo, constituye Instituciones de importancia vital y trascendental en el derecho colectivo al trabajo para sus fines y propósitos, que conducen a la paz social y, por lo tanto, al desarrollo socioeconómico de la sociedad. Para nosotros, la negociación colectiva es el medio o el proceso para hacer realidad el convenio” colectivo (Díaz, 2013)

Así tenemos que de acuerdo con el convenio 154 art 2° La negociación colectiva se refiere a todas las negociaciones entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y uno o más por otro lado, para:

- (a) establecer medios de trabajo y empleo, o
- (b) establecer nexos entre empleadores y empleados, o
- (c) establecer nexos entre empresas y un sindicato o varios sindicatos o lograr todos estos fines a la vez.

Por otro lado tenemos que la negociación colectiva consiste “en una serie de discusiones, transacciones y acuerdos mediante los cuales un empleador es esa persona física o jurídica, y un grupo y una asociación de trabajadores o un sindicato que representa los intereses del grupo de empleados establece libremente las reglas y condiciones Las relaciones entre los dos se adaptan de acuerdo con un proceso pacífico que permite el progreso general de la comunidad organizada y una distribución más equitativa de la riqueza dentro de los medios de elaboración., precisa así mismo la negociación colectiva

es el arte creado por el derecho del trabajo para establecer la igualdad y el respeto mutuo entre trabajadores y el patrono” (Ríos Lugo, 2015)

La negociación colectiva es un mecanismo alternativo, a través del cual los representantes de los trabajadores y los empleadores debaten requerimientos de índole laboral, vale decir, mejoras en las condiciones de trabajo e incremento salarial, presentadas por el sindicato en un pliego de reclamos. En caso de arribarse a algún acuerdo, se suscribe un convenio colectivo, cuyo contenido tiene fuerza vinculante para las partes.

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú prescribe que el Estado reconoce, entre otros, el derecho de negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, a través del fomento de esta figura jurídica y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Por otro lado, tenemos que en el Título III del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, regula el derecho a la negociación colectiva, siendo que el artículo 41° lo define como procedimiento y el artículo 42° establece la eficacia del producto negocial; a saber:

“Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

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

Características de la negociación colectiva

De acuerdo a Valverde y otros (2013) quienes manifiestan que la negociación colectiva cuanta con las siguientes características:

- a. **Carácter colectivo:** Las partes negociadoras poseen representación colectiva. Los sindicatos representan a los trabajadores y la comisión empresarial, al empleador.
- b. **Carácter laboral:** Este derecho se desenvuelve en el plano laboral, toda vez que son los representantes de los trabajadores como los de la empresa los que cuentan con legitimación para ejercerlo.
- c. **Carácter de proceso negocial:** Esta característica implica que el resultado de este proceso es el convenio colectivo y su aplicación se realiza a través de técnicas negociadoras y no por medios heterónomos de solución de controversias donde la decisión es impuesta por un tercero.
- d. **Carácter dinámico:** El objeto de la negociación colectiva consiste en elaborar y adoptar convenios colectivos y administrarlos.

Principios de la negociación colectiva

El tribunal constitucional en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC ha determinado los principios que rigen y sustentan la negociación colectiva como actividad o proceso:

- a. **Negociación libre y voluntaria:** El TC establece que mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.
- b. **Libertad para decidir el nivel de la negociación:** Este principio surge con el objeto de que el nivel de negociación (establecimiento, empresa, rama de actividad, industria y regional o nacional) sea determinado por la voluntad de las partes y no por la legislación.

- c. **Buena fe:** Ambas partes deben actuar de buena fe para el mantenimiento y desarrollo adecuado y eficaz de la negociación colectiva. Es decir, los representantes de los trabajadores como los empleadores deben dar claras muestras

de esfuerzos recíprocos y serios para arribar a un convenio colectivo. Por lo expuesto, el convenio colectivo tiene fuerza de ley para las partes y no puede ser modificado ni alterado unilateralmente por el empleador.

Marco conceptual

Beneficio Social. Una primera aproximación sería señalar que constituye beneficio social todo ingreso que recibe el trabajador que no esté incluido en alguno de los conceptos anteriores (Saco Barrios R. , 2001)

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. (Poder Judicial, 2013).

Convenio Colectivo. Acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales.

Demanda. Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso. (Quisbert, 2010)

Derechos fundamentales: Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado (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 (Cabanellas, 1998).

El Empleador: “es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración”

Jurisprudencia: Se entiende por 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).

Negociación Colectiva. Negociación que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo.

Proceso. También para (Prieto y Fernandez, 1987) el proceso es: ...) “ el conjunto de actividades reguladas por el Derecho procesal, que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción.

Remuneración. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero. (Morales Corrales, 1993)

Trabajador. El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo. (Romero Seguel, 2012).

III. HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis general

Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-0, del distrito judicial de Piura– Piura. 2021.

3.1.1. Hipótesis específicas

Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis en la introducción y postura de las partes.

Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis en la aplicación al principio de correlación y la decisión.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es mixta

Los métodos mixtos pueden implementarse de acuerdo a diversas secuencias. A veces lo cuantitativo precede a lo cualitativo, en otras ocasiones lo cualitativo es primero; también pueden desarrollarse de manera simultánea o en paralelo, e incluso es factible fusionarlos desde el inicio y a lo largo de todo el proceso de investigación (Hernández & Mendoza, 2018)

4.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptiva.

Descriptiva. “Cuando la investigación narra propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador consiste en describir el fenómeno; establecida en la detección de características específicas. Además, la recolección de la pesquisa sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera autónoma y conjunta, para luego ser sometido al análisis.” (Fernandez, 2003)

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: “en la selección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso laboral, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos”.

4.3. Diseño de la investigación

No experimental. “Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador” (Fernandez, 2003)

Retrospectiva. “Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado” (Fernandez, 2003)

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados

de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación que contiene al objeto de estudio que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado.

4.4.Universo y muestra

El universo está conformado por todos los expedientes que se encuentran en el poder judicial del distrito judicial de Piura.

El trabajo de investigación tiene como unidad de estudio un expediente judicial el cual fue: expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, que fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal y Mateu; 2003). Los criterios de inclusión fueron, proceso concluido, con dos sentencias de primera y segunda instancia, tramitado en órgano jurisdiccional especializado o Mixto; en este trabajo el expediente corresponde al archivo del Segundo Juzgado Laboral Transitorio De Piura, que conforma el Distrito Judicial de Piura.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas; estos se conservan en su esencia, las únicas sustituciones aplicadas a su contenido fueron, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.5.Definición y operacionalizacion de la variable e indicadores

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”. (Centty, 2006)

En el presente trabajo la variable será: características del proceso judicial sobre beneficios sociales por Respecto a los indicadores de la variable.

Centty expone: “que 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.” (Centty, 2006)

Calidad de sentencias. calidad de sentencias es, “como lo demostró Kelsen en su momento, una norma individual que, si bien es obligatoria para las partes, tiene un alcance más amplio cuando, a través de ella, se crea Derecho a falta de una disposición legal que sirva de fundamento para resolver el caso propuesto a su jurisdicción. Es decir, cuando la jurisprudencia, adquiere la calidad de fuente de Derecho” (Guerrero Tintinapón, 2018)

Beneficios sociales. Los beneficios sociales son prestaciones de la empresa de naturaleza jurídica que no ofrecen remuneración ni se pagan de manera material, ni de hecho pueden ser sustituidas por dinero ya que son sólo beneficios de interés para el trabajador, que ofrece la empresa a sus empleados con el objetivo de mejorar la calidad de vida mediante estos beneficios o mejorar la calidad de vida de los familiares que dependen de él. Forman parte de la remuneración indirecta del empleado y se convierten en una buena herramienta de satisfacción (De la Cruz & Inga, 2018)

Cuadro de operacionalización de la variable

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento 2. Evidencia el asunto 3. Evidencia la individualización de las partes 4. Evidencia los aspectos del proceso 5. Evidencia claridad
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad.
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. 4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. 5. Evidencia claridad.
			Motivación del derecho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. 5. Evidencia claridad.

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas. 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia. 5. Evidencia claridad.
			Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán 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 captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente. Ambas técnicas se aplicarán 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; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente (villegas, 2018)

4.7. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán asistentes.

5.7.1. La primera Etapa

Será una diligencia abierta y exploratoria, “para asegurar la aproximación reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos”.

5.7.2. La segunda etapa

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

5.7.2. La tercera etapa

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

4.8. Matriz de consistencia lógica

En opinión de (Ñaupas, Mejía, & Novoa, 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 proyecto se utiliza el modelo básico (Campos, 2010) al que “se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico”.

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, distrito judicial de Piura-Piura. 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, distrito judicial de Piura-Piura. 2021?</p>	<p>General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, distrito judicial de Piura-Piura. 2021.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes. - Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho. - Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de 	<p>General:</p> <p>Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, distrito judicial de Piura-Piura. 2021</p> <p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis en la introducción y postura de las partes. - Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, 	<p>Calidad de sentencias</p> <p>Proceso beneficios sociales</p>	<p>Tipo de Investigación. Mixta</p> <p>Nivel. Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental.</p> <p>Universo y muestra. Todos los expedientes del poder judicial de Piura, muestreo no probabilístico por conveniencia</p> <p>Unidad de estudio Sentencias de Primera y Segunda instancia: Exp. N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-0</p>

	<p>congruencia y la descripción de la decisión.</p>	<p>permite medir la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.</p> <p>- Según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, permite medir la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera y segunda instancia con énfasis en la aplicación al principio de correlación y la decisión.</p>		
--	---	---	--	--

4.9.Principios éticos

Como quiera que los datos requieran ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011) asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad S. y Morales, 2005)

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016)

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre proceso beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura-Piura 2021.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA <u>SEGUNDO JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE PIURA</u> EXPEDIENTE : 00896-2018-0-2001-JR-LA-01 DEMANDANTE : M. A. V. C. DEMANDADO : E. SA	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se</i></p>					X						

<p>MATERIA : PAGO REINTEGROS CONVENIOS COLECTIVOS 1999/2000 Y 2000/2001</p> <p>JUEZ : L. M. G. M.</p> <p>ESPECIALISTA : T. J. G. Z.</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISIETE (17):</u></p> <p>Piura, 30 de octubre de 2020.</p> <p>I.- ASUNTO:</p> <p>Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por E.S.G., contra E. SA, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS, hasta por la suma de S/ 40,453.60 soles, solicitando lo siguiente:</p> <p>I. Pago de reintegros por aplicación de los Convenios Colectivos 1999/2000 y Convención Colectiva de</p>	<p><i>individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: 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 lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											10
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

Postura de las partes	<p>Trabajo 2000-2001, por el periodo que comprende desde el 01 de noviembre de 1999 hasta la interposición de la demandada.</p> <p>II. Pago de intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>II.- ANTECEDENTES.</p> <p>1.- <u>Sustento de la demanda:</u></p> <p>Expone la parte demandante como fundamentos de su pretensión contenida en su demanda de folios 14 a 24 lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Alega que, ingresó a laborar para la demandada el 02 de enero de 1997 hasta la actualidad, desempeñando inicialmente el cargo de Supervisor en el área de Contabilidad hasta el mes de Marzo de 2001, para luego secuencialmente a partir del mes de abril de 2001 desempeñarse como asistente de contabilidad hasta el mes de octubre de 2006, posteriormente a partir del mes de noviembre de 2006 hasta la actualidad se ha venido desempeñando como Supervisor de Costos, percibiendo como remuneración mensual el monto diminuto de S/ 5,370.05. 	<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. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						
-----------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Sostiene que la demandada ha incumplido disposiciones laborales como la inobservancia del Decreto Ley N° 25593 y su reglamento el D.S. N° 012-92-TR, por cuando no le ha otorgado los beneficios que le corresponden por aplicación de los Convenios Colectivos 1999/2000 y la Convención Colectiva de Trabajo 2000-2001. • En ese sentido, señala que se le adeuda el reintegro de remuneraciones de haber básico, pues la demandada no le ha otorgado el incremento de S/ 70.00 mensuales en su haber básico de acuerdo al Convenio Colectivo 1990/2000, el cual alcanza a todos los trabajadores de la demandada sindicalizados o no. • Señala que, en la fecha de suscripción y entrada en vigencia del citado convenio, esto es, el 27 de octubre de 1990 y al 01 de noviembre de 1990, el demandante no ocupaba cargo de confianza, pues el cargo que desempeñaba era el de Supervisor en el área de Contabilidad hasta marzo de 2001, siendo a partir de abril de 2001 hasta octubre de 2006 se ha desempeñado en el cargo de confianza de Asistente de Contabilidad, y desde noviembre de 2006 hasta la 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actualidad viene desempeñando en cargo de confianza de Supervisor de Costos. Precisa que, el hecho de que se le hayan asignado estos cargos de confianza no es ningún impedimento legal para que se le reconozca los beneficios por aplicación del Convenio Colectivo 1999/2000. Refiere que, por los fundamentos expuestos anteriormente, se le adeuda el reintegro de refrigerio, así como el reintegro de remuneración básica por incorporación del refrigerio, este último concepto en tanto la demandada solo le ha cancelado parte de dichos beneficios, como lo es el pago de la bonificación por cierre de pliego.</p> <p>2.- <u>Delescritodeabsoluciónde la demanda:</u></p> <p>A folios 66 a 81, la demandada se apersona al proceso, deduce excepción de caducidad y contesta la demanda, solicitando se declare infundada en todos sus extremos, fundamentando dichas articulaciones en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alega que, la relación con el demandante lo ha sido como un Trabajador en el Régimen Especial de Confianza. Así, prestó servicios en un primer récord que va del 02.01.1997 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>al 31.12.1998, ocupando el cargo de Supervisor del Departamento de Contabilidad a través de un contrato por servicio específico; un segundo récord que va del 02.01.1999 al 15.02.2000, desempeñando las mismas funciones, pero bajo un contrato de trabajo a plazo fijo; un tercer récord que va del 16.02.2000 hasta la actualidad, desempeñando las mismas funciones bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Así, sostiene que durante los primeros récords señalados el demandante prestó servicios a través de contratos modales y se han pagado las liquidaciones de beneficios sociales, por lo que los servicios cancelados no se vuelven a computar para futuras liquidaciones cuando el vínculo laboral ha continuado, como es el caso del demandante. • Refiere que el demandante prestó servicios en una categoría y un nivel remunerativo propio de un funcionario de confianza de la demandada, por lo que se encontraba dentro de las limitaciones que para este tipo de trabajadores precisa el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593, situación que se observa con mayor 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>claridad cuando posteriormente, el desempeño de este cargo de confianza fue formalizado con el memorando N° R-261-2003/ENOSA, del 8 de septiembre de 2001. Señala que el trabajador al momento de su ingreso se encontraba dentro del régimen remunerativo como trabajador no sujeto a negociación colectiva, y en virtud a ello se le otorgaban los incrementos que en forma unilateral concedía la demandada en este tipo de trabajadores, por lo que si percibía los beneficios dentro de este régimen laboral, no podía aspirar los incrementos que se otorgaban a los trabajadores del otro régimen remunerativo, es decir, de los trabajadores sujetos a negociación colectiva, toda vez que la ley y la jurisprudencia laboral no permiten la percepción doble de beneficios. Agrega que, los trabajadores no sujetos a negociación colectiva, contratados a plazo fijo y de cargo de confianza no están comprendidos dentro de los alcances de los Convenios Colectivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostiene que, en caso se considere que se ha desnaturalizado la contratación modal del demandante, debe tenerse en cuenta que el actor no cumplía con los 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>requisitos mínimos para aspirar a los alcances de dicha negociación colectiva, ya que se encontraba dentro de los trabajadores no sujetos a negociación y porque desempeñaba funciones de Supervisor de la Unidad de Contabilidad, cargo era considerado como de confianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Señala que, es de resaltar que desde su ingreso a la fecha, se ha mantenido en el régimen como Trabajador No Sujeto Negociación Colectiva y por ello ha percibido los incrementos unilaterales que otorgaba su representada a este tipo de trabajadores, además que por su calificación, desempeñaba puestos que, de acuerdo a Ley, son considerados como funcionarios de Dirección o de Confianza, como Supervisor, afirmación que se corrobora con las instrumentales que adjuntamos con la presente, consistentes en; Curriculum Vitae, las Planilla de Liquidación de Beneficios Sociales antes referidas y Boletas de Pago, con las que se acredita de manera indubitable que sus servicios como Supervisor de la Unidad de Contabilidad de la Gerencia de Administración y Finanzas-GAF de nuestra representada, por la calificación, sus condiciones y 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>requisitos, lo fueron como funcionario de Confianza en la Situación Especial prevista en los Artículos 43° y 44° de la Ley de Productividad v Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Manifiesta que, la prestación de sus servicios en cargos CALIFICADOS COMO PERSONAL DE DIRECCIÓN O DE CONFIANZA, como Supervisor e, incluso, cuando se producen los supuestos incumplimientos (Julio de 1999 a Junio de 2001) el actor a más de encontrarse fuera del régimen de Trabajadores Sujetos a Negociación Colectiva, desempeñaba las referidas funciones de Supervisor, logrando incrementos mensuales conforme a las disposiciones que en aquella época emitía el CONADE (Hoy FONAFE), es decir que durante la vigencia los Convenios Colectivos, cuyos reintegros demanda, además de encontrarse como Trabajador No Sujeto a Negociación Colectiva, desempeñó el referido cargo el mismo que de acuerdo a Ley es calificado como de Confianza v por lo tanto recibiendo las remuneraciones propias de su nivel v categoría ocupacional. tal como hemos referido antes.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Precisa que, lo anteriormente resaltado, se corrobora con la misma Boleta de Pago, correspondiente al mes de octubre de 2000, que anexa el actor con su escrito postulatorio, documento en cuya parte superior se registra el cargo de "Supervisor" y en su parte inferior se anota su calificación: "Personal NO sujeto a Negociación Colectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> Indica que, el Sindicato de Trabajadores de E. S.A. Región Grau, tanto en aquella oportunidad (Noviembre de 1999 a Noviembre de 2000) no afiliada a la mayoría absoluta de trabajadores, tal como se acredita con el Cuadro Informativo remitido por la Unidad de Recursos Humanos, en el cual se aprecia que a esas fechas, de los 220 trabajadores que tenía la empresa, solo 12 se encontraban afiliados: y, en la actualidad, es decir a Marzo de 2018, de los 262 que tiene la empresa solo 106 se encuentran afiliados, es decir que el referido Sindicato ni en las fechas de vigencia de los Pactos Colectivos que se demandan, ni en la actualidad AFILIA A LA MAYORÍA ABSOLUTA DE TRABAJADORES; por lo tanto debe declararse Infundada la demanda en todos sus extremos. 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>3.- De la Audiencia Única.-</p> <p>A folios 105 a 112 obra el acta de la diligencia programada para esa fecha, con asistencia de la parte demandante, así como la asistencia de la demandada; se resolvió declarar infundada la excepción de caducidad interpuesta por la demandada; en consecuencia, se declaró saneado el proceso y por existente una relación jurídica procesal válida entre las partes, fijándose como puntos controvertidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar si le corresponde el pago de reintegro por aplicación de los Convenios Colectivos 1990/2000 y Convención Colectiva de Trabajo 2000-2001 por el periodo que comprende desde el 01 de noviembre de 1999 hasta la interposición de su demanda marzo de 2018, cuyo importe total es de S/ 40,453.60. ➤ Determinar si el cargo de Supervisor de Contabilidad es o no un cargo de confianza y de no serlo determinar si procede adicionar el incremento remunerativo sobre el básico de S/ 70.00 mensuales, estableciendo si procede su conservación 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de este incremento incluso cuando ha ocupado cargos de confianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar si procede el pago de refrigerio y bonificación por cierre de pacto colectivo, más el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso. ➤ De ampararse la demanda, determinar si corresponde ordenar las retenciones por conceptos de aportes previsionales y renta de quinta categoría. 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos.

	<p>tenga la posibilidad de acceder a reclamar los derechos legítimos que le pudiera asistir.</p> <p>3.1.2. El Derecho al Trabajo es el derecho respaldado por nuestra Constitución; corresponde al Estado crear las condiciones que garanticen la estabilidad laboral, el servicio y una remuneración justa a toda persona que forma parte de una relación laboral, en aplicación del principio protector que orienta el derecho al trabajo, constituyendo la base del orden social y económico del país;</p> <p>3.1.3. Conforme lo dispone el artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 26636, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, y al empleador demandado 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; ello debe concordarse con los prescrito en el artículo 196° del Código Procesal Civil</p>	<p><i>de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>											20
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

	<p>aplicable supletoriamente: “<i>La carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos</i>”.</p>	<p><i>expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>3.1.4 Constituye objeto de pretensión de la presente causa: i) Determinar si le corresponde el pago de reintegro por aplicación de los Convenios Colectivos 1990/2000 y Convención Colectiva de Trabajo 2000-2001 por el periodo que comprende desde el 01 de noviembre de 1999 hasta la interposición de su demanda marzo de 2018, cuyo importe total es de S/ 40,453.60. ii) Determinar si el cargo de Supervisor de Contabilidad es o no un cargo de confianza y de no serlo determinar si procede adicionar el incremento remunerativo sobre el básico de S/ 70.00 mensuales, estableciendo si procede su conservación de este incremento incluso cuando ha ocupado cargos de confianza. iii) Determinar si procede el pago de refrigerio y bonificación por cierre de pacto colectivo, más el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>							

<p>➤ Respecto a lo resuelto por la Sala Laboral Transitoria de Piura mediante sentencia de vista de fecha 16.09.2019.</p> <p>3.1.5. La Sala Laboral Permanente de Piura, resuelve declarar NULA la sentencia expedida con fecha 21.03.2018 que declara fundada en parte la demanda, fundamentando la misma principalmente en que:</p> <p>“Sobre la sentencia:</p> <p><i>19. A efectos de resolver la presente controversia, resulta pertinente señalar que si bien es cierto del análisis de la sentencia apelada se advierte que en el fundamento 5 del ítem VI, el juez ha indicado que “(...) la demandada alega que el demandante les prestó servicios como Supervisor del Departamento de Contabilidad, con una categoría y un nivel remunerativo propio de un funcionario de confianza de su representada, sin embargo el demandante tiene esa condición desde el 08 de setiembre del 2003 según memorándum de folios 128 que se le puso de conocimiento al demandante por ende para este despacho queda claro que por</i></p>	<p><i>legalidad). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>el periodo posterior a dicha fecha, esto es del 08 de setiembre del 2003, así como en los demás cargos que ostentó después el demandante , el demandante ostento cargo de confianza (...)" ; también lo es que el mismo no ha analizado el argumento de la demandada expuesto desde los actos postulatorios, según el cual desde el inicio de la relación laboral, esto es desde el 2 de enero de 1997, hasta la actualidad, el demandante se desempeñó como Supervisor, Asistente y Supervisor de Costos de la Unidad de Contabilidad de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Sede Principal de E., cargo que -según la demandada- equivale a uno de confianza; lo cual resulta relevante, si se tiene en cuenta que -conforme la Ley de Relaciones Colectivas aprobado por del Decreto Supremo N° 010-2003-TR-, los trabajadores de confianza se encuentran excluidos de los alcances de los convenios colectivos como son los que se solicitan.</i></p> <p>20. <i>Estando a lo antes señalado, corresponde al juez emitir pronunciamiento respecto a la circunstancia antes</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>mencionada, para lo cual deberá analizar no solo el oficio por el cual se pone en conocimiento del demandante la condición laboral del cargo que ocupa, sino además sus funciones e instrumentos de gestión de la entidad demandada, pues solo del análisis conjunto de dichas los instrumentales se puede determinar con precisión si efectivamente desde el inicio de su relación laboral con la emplazada, el demandante se encontró o no en un cargo de confianza.</i></p> <p>21. <i>Sin perjuicio de lo antes expuesto, no pueda pasar desapercibido que resulta relevante analizar la vigencia de los pactos colectivos cuya aplicación de solicita, pues conforme el petitorio de demanda descrito en el octavo considerando de la presente resolución, es pretensión del accionante se le apliquen los pactos colectivos de 1999-2000 desde la de fecha de su vigencia hasta la interposición de la presente demanda; no obstante respecto a este extremo, el artículo 43° inciso c) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR ha precisado que la convención rige durante el período que</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>acuerden las partes, a falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.</p> <p>22. <i>Aunado a lo indicado precedentemente, no puede pasar desapercibido que tal como se verifica en la cláusula décimo cuarta del Acta de Solución del Convenio Colectivo 1999/2000: “El presente convenio sustituye a todos los anteriores quedando vigente únicamente las condiciones económicas y de trabajo establecidas en este documento. El presente convenio alcanza a todos los trabajadores afiliados o no a la organización sindical, con excepción de los trabajadores de confianza, personal de Dirección y contratados sujetos a modalidad”; ya que de la revisión de la sentencia venida en grado se advierte que el A quo efectúa una liquidación de los reintegros de los pactos colectivos pretendidos por el demandante, sin antes realizar un análisis sobre las normas referidas a las relaciones colectivas de trabajo para determinar si dichos pactos colectivos son extensivos para el demandante; así púes, no ha tenido en cuenta que el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2003-TR, señala: “En materia de negociación colectiva, el sindicato que afile a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, asume la representación de la totalidad de los mismo, aunque no se encuentren afiliados”.</p> <p>23. Consecuentemente, para efectos de establecer si le corresponde o no los beneficios contemplados en los Convenios Colectivos al demandante, resulta necesario que previamente se analice la representación que tiene el Sindicato, esto es, si tiene la mayoría absoluta de los trabajadores del centro laboral o por el contrario si sólo tiene un número mínimo de afiliados, situación que resulta relevante para determinar los efectos extensivos o no que tienen los pactos colectivos que pretende el demandante.”</p> <p>En tal sentido corresponde a este despacho emitir un nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta lo expuesto por el Superior en la sentencia de vista antes acotada.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>➤ <i>Respecto al vínculo laboral y el cargo desempeñado por el demandante</i></p> <p>3.1.6. El demandante alega que, ingresó a laborar para la demandada el 02 de enero de 1997 hasta la actualidad, desempeñando inicialmente el cargo de Supervisor en el área de Contabilidad hasta el mes de marzo de 2001, para luego secuencialmente a partir del mes de abril de 2001 desempeñarse como asistente de contabilidad hasta el mes de octubre de 2006, posteriormente a partir del mes de noviembre de 2006 hasta la actualidad se ha venido desempeñando como Supervisor de Costos; por su parte, la demandada señala que la relación con el demandante lo ha sido como un Trabajador en el Régimen Especial de Confianza; así, prestó servicios en un primer récord que va del 02.01.1997 al 31.12.1998, ocupando el cargo de Supervisor del Departamento de Contabilidad a través de un contrato por servicio específico; un segundo récord que va del 02.01.1999 al 15.02.2000, desempeñando las mismas funciones pero bajo un contrato de trabajo a plazo fijo; un</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tercer récord que va del 16.02.2000 hasta la actualidad, desempeñando las mismas funciones bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <p>3.1.7. De los medios probatorios aportados al proceso como son contratos de trabajo de folios 04 a 07 y de folios 35 a 41; boleta de pago de folios 08; liquidación de beneficios sociales de folios 42 a 45; pliego interrogatorio que absolviera el demandante en audiencia única de folios 105 a 112; Manual de Organización y funciones del año 1995 de folios 114 a 119, Informe Revisorio de Planillas de folios 135 a 146, se puede concluir que el demandante ingresó a laborar para la demandada el 02 de enero de 1997 hasta la fecha, desempeñando los siguientes cargos: a) Del 02.01.1997 hasta enero de 2001 en el cargo de <u>Supervisor del departamento de contabilidad</u>; b) Del mes de febrero de 2001 hasta el mes de setiembre de 2006 como <u>Asistente Contable</u>; c) Del mes de octubre de 2006 al mes de setiembre de 2018 en el cargo de <u>Supervisor de Costos</u>.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>➤ Respecto a los cargos de confianza en las negociaciones colectivas.</p> <p>3.1.8. A efectos de determinar los beneficios obtenidos por Negociación Colectiva se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que prescribe: <i>“La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, <u>con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza</u>”</i>; siendo ello así, resulta necesario determinar si la contratación del actor fue uno de confianza o de lo contrario no lo fue y su relación fue una a plazo indeterminado.</p> <p>3.1.9. De conformidad con el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se entiende por personal de dirección y trabajadores de confianza, lo siguiente:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.</i></p> <p><i>Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de decisiones empresariales”.</i></p> <p>3.1.10. El máximo intérprete de la Constitución en el fundamento 14 del Exp. N.º 03501 2006-PA/TC-LIMA estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”; tales como:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>“a) Aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica (en adelante “relación laboral de exclusiva confianza”); y</i></p> <p><i>b) Aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza (en adelante “relación laboral mixta”).</i></p> <p><i>En cuanto a la calificación de un trabajador de dirección o de confianza, el Tribunal Constitucional en el fundamento 14 de la sentencia antes referida, ha precisado que se procederá de la siguiente manera:</i></p> <p><i>a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley.</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,</i></p> <p><i>c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.”</i></p> <p>3.1.11. Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 82°, considera que:<i>"(...) Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales."</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.1.12. En este sentido, la doctrina laboral (así, por ejemplo, Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU, <i>Los contratos de Trabajo y otras Instituciones de Derecho Laboral</i>, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, página 412) señala que son trabajadores de dirección <i>los que representan o sustituyen al empleador ante los trabajadores, terceros, entre otros</i>. Administran, dirigen controlan y fiscalizan la actividad empresarial. A su vez, los trabajadores de confianza <i>son personas que prestan servicios en íntima relación con los de dirección</i>; pueden tener acceso a documentación e información confidencial y reservada; pueden presentar informes esenciales o estratégicos para el desarrollo de la actividad empresarial. Se precisa que en estos casos no solo se debe apreciar el puesto de trabajo, sino también las funciones que se desempeñan.</p> <p>3.1.13. Conforme obra en el Manual de Organización y Funciones de la empresa demandada del año 1995 que obra en autos de folios 114 a 119, el cargo de supervisor pertenece a la Sub Gerencia de Contabilidad con un cargo clasificado de Especialista Administrativo I, siendo que en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el referido manual <u>no se consigna que dicho cargo sea uno de confianza</u>; en ese sentido, la demandada no ha acreditado que el cargo de supervisor sea un cargo de dirección o de confianza, puesto que del manual que se adjunta no es posible concluir que las funciones establecidas son las que exige y delimita la norma citada para tales calificaciones, más aun si tal como se ha señalado depende una <i>Sub Gerencia</i>, concluyéndose que el demandante en su condición de supervisor del departamento de contabilidad y costos no tiene la calidad de trabajador de dirección como refiere la demandada; más aún si de la revisión de los contratos de trabajo de folios 35 a 41 se consigna en la cláusula cuarta: <i>“EL CONTRATADO, <u>cumplirá el horario de trabajo establecido</u>, efectuará sus servicios de acuerdo a las funciones asignadas al Supervisor del Dpto. de contabilidad; debiendo cumplir además con el Reglamento Interno de la Empresa (...)</i>”. Aunado a la falta de probanza, debe valorarse que tal denominación (confianza/dirección) no obra en las boletas de pago de folios</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>08 y 11 que se adjuntan, por el contrario se consigna que el demandante en el mes de octubre de 2000 percibió la suma de S/ 300.00 por bonificación de cierre de pliego, lo que corrobora la conclusión que la empresa no lo catalogó ni le asignó funciones propias de un trabajador de confianza; por lo que, ante la improbanza de las afirmaciones efectuadas por la entidad demandada, corresponde concluir que los cargos de supervisor no eran de confianza; por otro lado, si bien en el MOF de la demandada del año 2006², se precisa que el cargo de Supervisor del área de contabilidad y Supervisor de Costos, corresponden al grupo ocupacional de profesional, consignándose en el rubro observaciones que se trata de un puesto de confianza; es hasta el 2006 que se califica como tal; más aún, si como observamos del Memorando N° R-26/2003/ENOSA de folios 128; es la demandada quien por acuerdo de Directorio puede variar la condición del cargo a una de confianza.</p> <p>3.1.14. Estando a lo anteriormente expuesto, se concluye que por los periodos del 02.01.1997 hasta enero de 2001 que</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desempeñó el demandante el cargo de supervisor del Departamento de Contabilidad dicho cargo no se encontraba calificado como de confianza; mientras que por el periodo de febrero de 2001 a setiembre de 2006 conforme se señala en el Memorando N° R-26/2003/ENOSA de folios 128, el cargo de Asistente Contable fue calificado como de confianza por acuerdo de directorio N° 07-2003, y por el período de octubre de 2006 a setiembre de 2018 conforme obra en el MOF del año 2006 el cargo de Supervisor de Costos fue considerado como de confianza. En este sentido, corresponde analizar si al demandante le corresponde el pago de los beneficios solicitados por el periodo del 02.01.1997 hasta enero de 2001.</p> <p>➤ <i>Respecto al pedido de pago por reintegros provenientes de las negociaciones colectivas en aplicación de convenio colectivo de 1999/2000 y 2000/2001</i></p> <p>3.1.15. Tal como lo señala el artículo 28° de la Constitución Política de 1993: “<i>La Convención Colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado</i>”; quedando</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>claro que todo lo acordado en un Convenio Colectivo resulta de obligatorio cumplimiento por las partes; en este sentido, los convenios colectivos son acuerdos entre las empresas y trabajadores destinados a regular las relaciones laborales dentro del marco de la ley, derecho fomentado y protegido por nuestra Constitución Política en su artículo 28. Consecuentemente, no puede ser materia de limitación ni restricción laguna, siendo además que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 214° del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y Decreto Supremo N° 011-92-TR, la convención colectiva tiene fuerza vinculante y obliga a las partes que la celebraron, a las personas representadas en el convención colectiva, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad y a quienes le sea aplicable (aquel que tenga una expectativa real y concreta con dicho acuerdo). Asimismo, los convenios colectivos no son susceptibles de ser modificados, anulados o limitados unilateralmente.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.1.16. Por su parte la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, en relación a la interpretación del artículo 42° de la Ley de relaciones Colectivas de trabajo: <i>“La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró <u>y a quienes sea aplicable</u>, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectivo(...)</i>”. En consecuencia, las normas establecidas en el laudo arbitral y las normas legales que lo regulan son de aplicación a los beneficios extendidos por el empleador en uso de la facultad concedida por el citado Laudo arbitral; por lo que, estando al artículo 29° del D.S.N° 011-92-TR, las cláusulas delimitadoras, son aquellas que establecen límites a la aplicación de los convenios colectivos, sea por razones funcionales, territoriales, temporales o de carácter personal, estas cláusulas deben interpretarse conforme a las reglas de los contratos; es decir, conforme a la buena fe y común intención de las partes.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.1.17. Teniendo en cuenta que la Sala Superior Transitoria de Piura, mediante sentencia de vista contenida en la Resolución N° 15 de fecha 16 de setiembre de 2019 y que obra en autos de folios 259 a 266, en su fundamento 21, precisa que resulta relevante analizar la vigencia de los pactos colectivos solicitados, ya que el artículo 43° inciso c) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR ha precisado que la convención rige durante el periodo que acuerden las partes y a falta de acuerdo su duración es de un (1) año; se procederá a realizar el análisis de los convenios colectivos solicitados.</p> <p>3.1.18. Estando a lo anteriormente expuesto, y considerando que el demandante petitiona el pago de los beneficios otorgados mediante convenio colectivo 1999-2000 y 2000-2001 desde su vigencia hasta la interposición de la demanda; se deberá analizar el periodo de vigencia de los referidos convenios colectivos. El Acta de solución del Convenio Colectivo 1999-2000 precisa en el acuerdo décimo cuarto que: <i>“El presente convenio sustituye a todos los anteriores,</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>quedando vigente únicamente las condiciones económicas y de trabajo establecidas en este documento</i>"; asimismo, el Acta de Solución de Convención Colectiva de Trabajo⁶ señala respecto a su vigencia lo siguiente: <i>"DÉCIMA PRIMERA: El presente convenio sustituye a todos os anteriores quedando vigentes únicamente las condiciones económicas y de trabajo establecidas en este documento"</i>; en este sentido, se concluye que dichos convenios colectivos tenían vigencia de un año al no haberse precisado el plazo de aplicación del mismo de conformidad con el artículo 43° inciso c) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR el cual señala que: <i>"Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año"</i>.</p> <p>3.1.19. Por otro lado, el demandante en su escrito de demanda señala que Electronoroeste S.A. no ha cumplido con otorgarle de acuerdo al Decreto Ley N° 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo- y su Reglamento el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Decreto Supremo N° 012-92-TR; los beneficios que le corresponden por aplicación de los Convenios Colectivos 1999/2000 y convención Colectiva de Trabajo 2000-2001 ya que dichos convenios alcanzan a todos los trabajadores de conformidad con el Segundo Párrafo de la Décimo Cuarta Cláusula del Convenio Colectivo; por su parte la demandada en su escrito de contestación de demanda señala que el demandante no le alcanzan los beneficios de los Pactos Colectivos porque no tenía la calidad de afiliado al Sindicato de Trabajadores; agregando que para la aplicación extensiva de los referidos convenios, el Sindicato de Trabajadores, tanto en aquella oportunidad (noviembre de 1999 a noviembre de 2000) no afiliaba a la mayoría absoluta de trabajadores, tal como se establece en la ejecutoria suprema N° 15062-2016-Piura.</p> <p>3.1.20. Cabe señalar que el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>"En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados".</i></p> <p>3.1.21. En este sentido, el artículo 34° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, que aprueba el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo dispone que:</p> <p><i>"En concordancia con lo dispuesto en los artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados".</i></p> <p>3.1.22. Si bien, la Casación Laboral N° 15062-2016-Piura de fecha 03 de agosto de 2017 invocada por la entidad demandada en su Décimo Segundo considerando señala que:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>“En consecuencia, para efectos de establecer si le corresponde o no los beneficios contemplados en los Pactos Colectivos al demandante, resulta necesario que previamente se analice la representación que tiene el Sindicato, es decir, si tiene la mayoría absoluta de los trabajadores del centro laboral o por el contrario si solo tiene un número mínimo de afiliados, situación que resulta relevante, para determinar los efectos extensivos o no que tienen los pactos colectivos, que pretende el demandante”;por otro lado, la Casación N° 3111-2015-Lima de fecha 21 de noviembre de 2018 señala en su décimo séptimo considerando que: “(...) Por otro lado, existiendo un Sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los Sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses. Como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, la participación de los Sindicatos minoritarios debe ser canalizada [...] permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas]. Dicha facultad, posibilita que ante la existencia de un Sindicato único los alcances del convenio colectivo se extiendan a todos los trabajadores, pues como organización sindical debe cumplir los objetivos que a su propia naturaleza corresponden, esto es el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Siendo así, el convenio suscrito por el Sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (Sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el Sindicato no afilia a dicha mayoría y tiene la condición de Sindicato minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados; mientras que si se trata de un <u>Sindicato único</u>, sus alcances se extenderán a todos los trabajadores de un ámbito o rama, pues no podría limitarse a los mismos de la percepción de mejoras en materia de negociación colectiva al tratarse de un “<u>único sindicato</u>”; criterio que es concordado con las casaciones N°</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3627-2017-LIMA y 16503-2016-LIMA de fecha 06 y 20 de noviembre de 2018 emitidos en casos similares.</p> <p>3.1.23. En el presente caso, en el Acta de Solución del Convenio Colectivo 1999-2000, de folios 05 a 08, intervinieron por un lado la Comisión de Discusión del Pliego de Reclamos 1999/2000 de E. S.A, y por otro lado el <u>Sindicato Único</u> de Trabajadores Luz y Fuerza de E. S.A.; es decir, estamos ante un Único Sindicato, lo que no ha sido desvirtuado por la parte demandada; asimismo, se advierte de las cláusulas contenidas en el convenio colectivo que el presente <i>alcanza a todos los trabajadores afiliados o no a la Organización Sindical, con excepción de los trabajadores de confianza, personal de Dirección y contratados sujetos a modalidad</i>; por consiguiente el referido convenio no discrimina entre afiliados y no afiliados; asimismo, lo señalado por la demandada se desvirtúa teniendo en cuenta que la propia demandada abonó al demandante según boleta de pago de folios 11 el concepto de <i>BON. POR CIERRE DE PLIEGO</i> dispuesto en el acta de solución de convención</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>colectiva de trabajo 2000-2001, pese a que el accionante no se encontraba afiliado al sindicato tal como lo señala la demandada; por lo que, se concluye que, conforme a lo ya mencionado, los derechos emanados del convenio colectivo 1999-2000 y 2000-2001 sí alcanzan al accionante y le deben ser otorgados, en concordancia con las precitadas disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, todo ello para garantizar los efectos generales y fuerza vinculante de la que gozan los convenios colectivos.</p> <p>3.1.24. Atendiendo a lo anterior, le corresponde al demandante los siguientes incrementos: <u>Acta de Solución del Convenio Colectivo 1999/2000:</u></p> <p>a) <u>Reintegro de Haber Básico.</u> -Del 01.07.1999 al 30.06.2000: S/70.00 x 12 meses = S/840.00</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>b) <u>Reintegro de Refrigerio</u> (Tercera cláusula en el monto de S/ 4.38 diarios), desde el 01.07.1999 al 30.06.2000: S/ 4.38 x 360= S/ 1,576.80 soles</p> <p>c) <u>Reintegro de Gratificación Extraordinaria.</u> -S/.750.00; Debiendo cancelar la demandada a favor del demandante, por el Convenio colectivo 1999/2000, la suma de S/ 3,166.80 soles.</p> <p>3.1.25. Respecto al Reintegro de la Convención Colectiva 2000/2001 le corresponde lo siguiente:</p> <p>a) Bonificación por cierre de pliego: (primera cláusula); monto que fue otorgado al demandante conforme aparece en la boleta de pago de folios 11.</p> <p>b) Reintegro en la Remuneración Básica del Refrigerio (Tercera cláusula del Convenio Colectivo 2000/2001), desde 01.07.1999 al 30.06.2000: S/113.88 x 12 meses= S/ 1,366.56</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Debiendo cancelar la demandada a favor del demandante, por el Convenio colectivo 2000/2001, la suma de S/ 1,366.56 soles.</p> <p>➤ <i>Sobre el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.</i></p> <p>3.1.26. En cuanto a las pretensiones accesorias de <u>pago de intereses legales</u>, costas y costos del proceso: al pago de intereses legales reclamados de acuerdo a lo estipulado por el Decreto Ley N° 25920 del 03-12-92, los adeudos laborales generan intereses los que son establecidos por el BCRP, por lo que su pretensión de pago de intereses resulta AMPARABLE, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia. En cuanto a la pretensión accesorias de <u>pago de costas y costos del proceso</u>, este extremo resulta también amparable conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil aplicable de manera supletoria, que deberán liquidarse en ejecución de sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos.

	<p>1. DECLARAR <i>fundada en parte</i> la demanda interpuesta por M. A.V. C., contra E. SA, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.</p> <p>2. ORDENO, que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/ 4,533.36</p>	<p><i>contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>											
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>(CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES SOLES CON 36/100); correspondiendo la suma de: S/ 3,166.80 soles por concepto de Reintegros Remunerativos del Convenio Colectivo 1999/2000; S/ 1,366.80 soles por concepto de Reintegros Remunerativos de la Convención Colectiva 2000/2001; más intereses legales, costas y costos del proceso los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia.</p> <p>3. CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA que sea la presente resolución procedase a su cumplimiento y posteriormente ARCHÍVESE los actuados en la forma y modo de ley.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>					<p>X</p>						

	4. NOTIFIQUESE a las partes con las formalidades de ley.												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos.

	<p>PONENCIA : Juez Superior Dr. R P</p> <p>SENTENCIA DE VISTA Resolución N° 22</p> <p>Piura, veinticinco de febrero del dos mil veintiuno. -</p> <p>VISTOS; Con los fundamentos expuestos en la resolución materia de apelación, y con los argumentos del recurso impugnativo que obra en autos; Y CONSIDERANDO;</p> <p style="text-align: center;">I. ANTECEDENTES:</p> <p>1. Resolución materia de impugnación</p> <p>1.1. Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la Resolución N° 17 de fecha 30 de octubre del 2020, que obra de páginas 274 a 287, que resuelve declarar: Declarar fundada en parte la demanda interpuesta por M. A. V. C., contra. E. SA, sobre pago de beneficios sociales y otros. Ordeno, que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/ 4,533.36 (CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES SOLES CON 36/100); correspondiendo la suma de: S/ 3,166.80 soles por concepto de Reintegros Remunerativos del Convenio Colectivo 1999/2000; S/ 1,366.80 soles por concepto de</p>	<p><i>al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>correspondiendo la suma de: S/ 3,166.80 soles por concepto de Reintegros Remunerativos del Convenio Colectivo 1999/2000; S/ 1,366.80 soles por concepto de</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si</p>					X					

	<p>Reintegros Remunerativos de la Convención Colectiva 2000/2001; más intereses legales, costas y costos del proceso los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia.</p> <p>2. Fundamentos de la resolución impugnada</p> <p>La resolución cuestionada, se sustenta en que:</p> <p>2.1. Se concluye que por los periodos del 02.01.1997 hasta enero de 2001 que desempeñó el demandante el cargo de supervisor del Departamento de Contabilidad dicho cargo no se encontraba calificado como de confianza; mientras que por el periodo de febrero de 2001 a setiembre de 2006 conforme se señala en el Memorando N° R-26/2003/ENOSA de folios 128, el cargo de Asistente Contable fue calificado como de confianza por acuerdo de directorio N° 07-2003, y por el período de octubre de 2006 a setiembre de 2018 conforme obra en el MOF del año 2006 el cargo de Supervisor de Costos fue considerado como de confianza.</p>	<p>cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2.2. Le corresponde sobre el Acta de Solución del Convenio Colectivo 1999/2000:</p> <p>a) Reintegro de Haber Básico. -Del 01.07.1999 al 30.06.2000: S/70.00 x 12 meses = S/840.00</p> <p>b) Reintegro de Refrigerio (Tercera cláusula en el monto de S/ 4.38 diarios), desde el 01.07.1999 al 30.06.2000: S/ 4.38 x 360= S/ 1,576.80 soles</p> <p>c) Reintegro de Gratificación Extraordinaria. - S/.750.00; Debiendo cancelar la demandada a favor del demandante, por el Convenio colectivo 1999/2000, la suma de S/ 3,166.80 soles.</p> <p>2.3. Respecto al Reintegro de la Convención Colectiva 2000/2001 le corresponde lo siguiente:</p> <p>a) Bonificación por cierre de pliego: (primera cláusula); monto que fue otorgado al demandante conforme aparece en la boleta de pago de folios 11.</p> <p>b) Reintegro en la Remuneración Básica del Refrigerio (Tercera cláusula del Convenio Colectivo 2000/2001), desde 01.07.1999 al 30.06.2000: S/113.88 x 12 meses= S/ 1,366.56</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>c) Debiendo cancelar la demandada a favor del demandante, por el Convenio colectivo 2000/2001, la suma de S/ 1,366.56.</p> <p>3. Fundamentos de la parte impugnante</p> <p>El abogado de la parte demandada, a través del escrito de páginas 296 a 302, interpone recurso de apelación contra la sentencia, fundamentando sus agravios en que:</p> <p>3.1.El actor solicita reintegro remunerativos “no me ha otorgado los beneficios que me corresponden por aplicación de los convenios colectivos” por lo que por aplicación del art. 30 de la Ley de competitividad y Productividad laboral, aprobada por D.S. 003-97-TR, la rebaja de remuneración es considerada como un acto hostil, por lo cual la pretensión del demandante debe ser tratada como tal por lo que de conformidad con el art. 36 esta pretensión caduca a los 30 días y al haberse dado la reducción desde el 2000 y al haber pasado más de 17 años ha caducado el derecho.</p> <p>3.2.El Aquo comete error de hecho en el considerando 3.1.13 de la sentencia materia de apelación al concluir</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que por los periodos del 02.01.1997 hasta enero del 2001 que desempeñó el cargo de supervisor del departamento de contabilidad dicho cargo no se encontraba calificado como de confianza , cuando de los hechos se desprende que el demandante ha sido trabajador de confianza desde el 02.01.1997 hasta la actualidad teniendo en cuenta sus funciones que se especifican en el contrato de trabajo y el del Manual de Organización y funciones que obra en autos, donde se aprecia que laboraba en contacto directo con la Sub Gerencia I que reafirma el cargo de confianza.</p> <p>3.3. Es un error que el juez considere que le corresponden al demandante la aplicación de los convenios colectivos N° 1999-2000 y 2000-2001, en tanto en su cláusula décimo cuarta del convenio 1999-2000 establece entre las excepciones además del personal de confianza a los que tienen contrato sujeto a modalidad situación que ostentaba el demandante y siendo que por el periodo 01.11.1999 al 15.02.2000 fue liquidado corresponde se aplique el art. 44 del Decreto Ley 650 y lo dispuesto</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en la sexta disposición transitoria del TUO de la Ley de compensación por tiempo de servicios, la cual establece: “ los servicios cancelados no se vuelven a computar para futuras liquidaciones, cuando el vínculo laboral a continuado” hechos que se acreditan con las boletas de pago, además está acreditado que este convenio se celebró con un sindicato minoritario y solo le alcanza a sus afiliados y por el convenio 2000/2001 el propio demandante reconoce que no estaba afiliado ello se acredita con el documento de fecha 06.08.2018 es decir de manera voluntaria se encontraba en el CONADE (FONAFE) por lo que formo parte de los trabajadores no sindicalizados, adicional se debe tener en cuenta el art. 43 del inciso c del D.S N° 010-2003-TR que establece que a falta de acuerdo su duración es un 1 año situación que se aplica en el presente caso.</p> <p>3.4. Al haberse demostrado que al demandante no le corresponde se le apliquen los convenios de los pactos colectivos 1999/2000, 2000/2001 se debe declarar</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>infundada la pretensión accesoria de intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>3.5. El Aquo ha olvidado emitir decisión respecto al documento del descuento del aporte previsional y la renta de quinta categoría, señalado en el otro si del escrito de contestación de demanda y que además se fijó como punto controvertido N° 4 en la audiencia única de fecha 31.07.18.</p> <p>4. Controversia materia de la impugnación</p> <p>La controversia materia de análisis en esta superior instancia en determinar si la resolución impugnada ha sido expedida con arreglo a ley y en mérito de lo actuado.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre proceso beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura. 2021.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p align="center">II. ANÁLISIS:</p> <p>1. El inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política vigente del Estado concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial consagran el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es) Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de</i></p>					X					

	<p>fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de la impugnación dentro de un proceso judicial.</p> <p>2. La Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 26636, señala que en los casos no previstos en la citada ley, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y; por lo tanto, conforme señala el artículo 364° de dicho dispositivo, se tiene que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. Por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”. Asimismo, indica: “<i>El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y</i></p>	<p><i>la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del</i></p>											20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p><i>resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios propuestos y que afectan al impugnante”.</i></p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>DEL CASO DE AUTOS</p> <p>3. Conforme se aprecia del escrito de demanda de las páginas 14 a 24, el actor solicita “<i>pago de reintegro que se me adeuda por aplicación de los convenios colectivos 199/2000 y convención colectiva de trabajo 2000/2001 por el periodo que comprende desde el 01 de noviembre de 1999 hasta la interposición de mi demanda- marzo 2018 cuyo importe total lo cuantifico en S/ 40,453.60 soles más intereses legales, costos y costas.</i>”</p> <p>4. Estando al petitorio de la demanda y los agravios que ha expuesto la parte demandada, corresponde a esta instancia</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>							

	<p>superior valorar de manera conjunta los medios probatorios ofrecidos por ambas partes procesales y pronunciarse conforme a los criterios normativo-jurisprudenciales que serán citados en la presente resolución.</p> <p>Respecto a la caducidad</p> <p>5. Expresa como agravio la demandada que al haber pedido reintegros de remuneraciones se estaría ante un acto hostil y de conformidad con el art. 36 del DL 728 habría caducado el derecho; pero la presente causa se trata de reintegros por aplicación de pactos colectivos; en ese orden de ideas y estando aún vigente el vínculo laboral tiene expedito su derecho para demandar los reintegro peticionados, debiendo tener en todo caso que los beneficios sociales y demás derechos prescriben a los 04 años de extinguido el vínculo laboral. Máxime si se tiene en cuenta que mediante sentencia de vista de fecha 16 de setiembre del 2019, ya se ha emitido pronunciamiento al respecto y se ha confirmado la</p>	<p><i>para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Resolución N° 05 que declara inundada la excepción de caducidad. Por lo que no corresponde estimar los agravios de la parte demandada.</p> <p>Respecto al cargo de confianza</p> <p>6. Cuestiona también la impugnante que el Aquo comete error de hecho al concluir que por los periodos del 02.01.1997 hasta enero del 2001 que desempeñó el cargo de supervisor del departamento de contabilidad dicho cargo no se encontraba calificado como de confianza, cuando de los hechos se desprende que el demandante ha sido trabajador de confianza desde el 02.01.1997 hasta la actualidad teniendo en cuenta sus funciones que se especifican en el contrato de trabajo y el del Manual de Organización y funciones que obra en autos, donde se aprecia que laboraba en contacto directo con la Sub Gerencia lo que reafirma el cargo de confianza.</p> <p>7. Sobre los trabajadores de confianza el artículo 43 del DS 003-97-TR prescribe lo siguiente: <i>“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o</i></p>	<p><i>de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p> <p>Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.</i></p> <p>8. Bajo dicho contexto, y estando a los agravios expuestos por la parte demandada, resulta pertinente -en principio- señalar que en el caso de autos para la Aquo de Primera instancia respecto al periodo del 02.01.1997 a enero 2001 en la que desempeño el accionante el cargo de Supervisor de costos en el departamento de contabilidad no es un cargo de confianza al no haberle catalogado su empleador tal condición conforme al Informe Revisorio</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de Planilla N° 304-2018, además no aparece como tal en las boletas de pago; máxime si, conforme al artículo 43 del Decreto Supremo 03-97-TR “ trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección teniendo acceso a secretos industriales o profesionales y en general a información de carácter reservado, asimismo aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección contribuyendo a las decisiones empresariales” ; en el presente caso el demandante no presenta las características o presupuestos para ser considerada como un personal de confianza, dado que no presentaba informes a la dirección de carácter reservado, no tenía acceso a información de carácter reservada, siendo que además no basta con mencionar que un trabajador tiene el cargo de confianza sino que en la realidad se den los presupuestos materiales para ser considerado como tal, en tal sentido el supremo interprete de la Constitución ha precisado en la Sentencia N° 027-02-2018-PA “ no</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>debe ser considerado trabajador de confianza aquel que no cuenta con acceso a información confidencial o profesional aun cuando el cargo se denomine Jefe.”</p> <p>9. A mayor fundamento, si bien se tiene que de las funciones desempeñadas por el demandante según el contrato a tiempo indeterminado suscrito entre las partes del presente proceso, se advierte que son funciones del accionante en su condición de Supervisor de la oficina de contabilidad las siguientes: i) preparación de los estados financieros de las unidades de negocio de Tumbes, Talara y Bajo Piura, ii) análisis de las cuentas de balance de las unidades de negocio de Tumbes, Talara y Bajo Piura iii) provisión de baucher de obligaciones corrientes y revisión de fondos fijos de las unidades de negocio de Tumbes, Talara y Bajo Piura. Adviértase de las funciones antes descritas, se tiene que las mismas son propias de una oficina de contabilidad y si bien el demandante manejaba cierta información de la empresa relacionada con sus estados financieros y balance contable del área en la que fue asignado, esa situación no conlleva a presumir</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que estaba en contacto directo con su empleador, más aún si del MOF (junio 1995), que obra de folios 114-119 lo cual la categoría de Supervisor se encontraba supeditado a la Sub Gerencia de Contabilidad no se indica también que el puesto de supervisor era uno de confianza; por tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, este órgano jurisdiccional concluye que durante el periodo enero 1997 a enero 2001, el demandante no ostentó la condición de personal de confianza, tal como lo pretende la demandada.</p> <p>10. Por otro lado sustenta como agravio la emplazada que además está acreditado que este convenio se celebró con un sindicato minoritario y solo le alcanza a sus afiliados y por el convenio 2000/2001 el propio demandante reconoce que no estaba afiliado ello se acredita con el documento de fecha 06.08.2018 es decir de manera voluntaria se encontraba en el CONADE (FONAFE) por lo que formo parte de los trabajadores no sindicalizados, adicional se debe tener en cuenta el art. 43 del inciso c del D.S N° 010-2003-TR que establece que a falta de acuerdo</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>su duración es un 1 año situación que se aplica en el presente caso.</p> <p>11. Al respecto tenemos que la en la Casación Laboral 15062-2016- Piura la misma que obra de páginas 48-63 se señaló lo siguiente:</p> <p><i>Fundamento Décimo Segundo: “en consecuencia, para efectos de establecer si le corresponde o no los beneficios contemplados en los pactos colectivos al demandante, resulta necesario que previamente se analice la representación que tiene el sindicato, es decir si tiene la mayoría absoluta de los trabajadores del centro laboral o por el contrario si solo tiene un número mínimo de afiliados, situación que resulta relevante, para determinar los efectos extensivos o no que tienen los pactos colectivos, que pretende el demandante”.</i></p> <p>12. Por otro lado, la Casación Laboral N° 4255-2017, Lima de fecha del diecinueve de junio de dos mil diecisiete, se establece como precedente vinculante lo siguiente:</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Décimo Sexto: Criterio de la Sala Suprema respecto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria.</p> <p>En cuanto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, este Colegiado Supremo en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO, de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete ha establecido en calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:</p> <p>[...] cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Esta Sala suprema ratifica como Doctrina Jurisprudencial, el criterio previsto en el párrafo anterior en los términos siguientes: Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores.</p> <p>En consecuencia, tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.</p> <p>13. Así también el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, que se llevó a cabo en Lima el 6 de agosto de 2019. Estableció los Efectos del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios</p> <p>El Pleno acordó por unanimidad: No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.</p> <p>14. De lo expuesto se colige que la emplazada en su contestación de demanda de folios 70-72 refiere <i>“que la relación habida entre el demandante ha sido como trabajador en el régimen especial de confianza, por lo que no corresponde los reintegros de los convenios colectivos”</i>; sin embargo en autos no está acreditado que el actor haya ostentado dicho cargo por el periodo del 02 de enero de 1997 a enero del 2001, bajo ese criterio se concluye que al actor si le corresponde el beneficio del Convenio Colectivo 1999-2000, pues si bien es cierto que el Sindicato que los suscribió era minoritario, tal como fluye en documento de folios 46, de acuerdo a la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>jurisprudencia citada si le corresponde el beneficio, por cuanto el mismo empleador en dicho convenio de manera expresa ha aceptado que dicho pacto le corresponde a los trabajadores afiliados y no afiliados a la organización sindical y respecto al convenio 2000-2001 si bien en el mismo no se consigna de forma expresa si les corresponde a sindicalizados o no sindicalizados, siendo que conforme obra de folios 11 en la boleta de octubre del 2000 en la última parte se indica “personal NO sujeto a negociación colectiva”, pero contradictoriamente le otorga la BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLEGO por el monto de S/.300.00 soles; en tal sentido, no puede señalar que al actor no le corresponde los beneficios otorgados por los convenios colectivos 1999/2000 y 2000/2001.</p> <p>Sobre los intereses legales, costos y costas</p> <p>15. Cuestiona la emplazada que no corresponde el pago de los intereses, costos y costas debido a que no corresponde el pago de reintegros de los convenios colectivos 1999/2000, 2000/2001, sin embargo, al haberse amparo</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en parte su pretensión del accionante corresponde se cancelen los mismos en ejecución de sentencia.</p> <p>Sobre los descuentos</p> <p>16. Si bien la emplazada refiere como agravio que la Aquo de primera instancia no se ha pronunciado por los descuentos de aporte previsional y renta de quinta categoría, también lo es que al haberse amparado en parte la pretensión de reintegros de convenios colectivos, corresponde realizar los descuentos de renta de quinta categoría y previsional, de conformidad con el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal laboral realizado el 25 y 26 de marzo del 2021, que al abordar el tema 3 “Retenciones legales”, obtuvo como postura ganadora: <i>“Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones”.</i>, postura que comparte este Tribunal, al considerar que incluso en ejecución de sentencia es</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>posible que el empleador disponga que se efectúen las retenciones de ley, como son el impuesto a la renta conforme lo establece conforme al literal g) del artículo 67° y el literal a) del artículo 71° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta y previsionales AFP/ONP, en tanto son obligaciones derivadas de la ley. Razón por la cual, corresponde amparar el agravio de la parte demandada referido a este punto.</p> <p>17. Por los fundamentos antes expuestos, se ha arribado a la conclusión de que la sentencia apelada merece ser revocada en cuanto al monto.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura.

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

	4,533.36 (CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES SOLES CON 36/100); correspondiendo la suma de: S/ 3,166.80	<i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>											
Descripción de la decisión	<p>soles por concepto de Reintegros Remunerativos del Convenio Colectivo 1999/2000; S/ 1,366.80 soles por concepto de Reintegros Remunerativos de la Convención Colectiva 2000/2001; más intereses legales, costas y costos del proceso los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia.</p> <p>2. NOTIFÍQUESE a las partes procesales y devuélvase al juzgado de origen.</p> <p>SS.</p> <p>R. P</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X							

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre proceso beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura. 2021.

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre proceso beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta, y finalmente de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre proceso beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura. 2021.

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre proceso beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura- Piura, 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. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, ambas fueron de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Segundo Juzgado laboral transitorio de Piura del Distrito Judicial de Piura (Cuadro 7).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango muy alta.

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

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango muy alta; porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos.

Lo que debe tenerse en cuenta es “que el fallo debe dar respuesta a la o a las pretensiones de las partes. El Juzgador o el Tribunal debe pronunciarse sobre una o varias pretensiones, según sea el caso, ya que esto es una exigencia lógica del principio procesal de congruencia, ya que cualquier anomalía al respecto es un asunto de incongruencia” (Ingunza, 2014).

Al respecto puede afirmarse que “una resolución puede estar fundada en Derecho y no ser razonada o motivada, puede citar muchas normas, pero no explicar el enlace de esas normas con la realidad que se está juzgando. Por ello la fundamentación consiste en explicar y, o interpretar la norma jurídica aplicable al caso concreto que se juzga, no basta con citar ni copiar una norma jurídica, sino que debe explicar por qué e interpretar la norma jurídica que se aplica al caso juzgado o decidido” (Ingunza, 2014).

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

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

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Es donde debe recogerse el relato fáctico de la actuación del proceso para justificar posteriormente la calificación jurídica; en cuanto que de los hechos probados derivará si la actuación de las partes. Es una mera relación de hechos en los que no se debe hacer constar ninguna valoración jurídica, sino simplemente los hechos de manera clara, concisa y descriptiva, extraídos de las pruebas practicadas en el juicio oral (Ramirez Bejerano, 2010).

A diferencia de “la motivación fáctica y la necesidad de la prueba judicial, la exigencia de que la motivación esté fundada en derecho posee un mayor desarrollo conceptual. Hoy tanto en la Doctrina como en los Tribunales, existe un especial interés por acotar las exigencias que garantizan la racionalidad jurídica de la justificación del elemento jurídico en la sentencia” (Ingunza, 2014).

Así mismo La motivación —valoración de las pruebas— exige “la concurrencia de dos operaciones intelectuales. Primero, la descripción expresa del material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, consignando el contenido de cada elemento de prueba. Segundo, su evaluación, tratando de demostrar su vinculación racional con las afirmaciones o negaciones de hecho que se realicen en la sentencia, todo explicado de modo entendible por cualquier persona común” (Ramirez Bejerano, 2010).

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, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos

En esta parte, “el juez debe enlazar su decisión con el conjunto de normas vigentes, para de este modo garantizar que la decisión y su correspondiente justificación sean jurídicas por estar y venir apoyadas en normas del ordenamiento jurídico vigente; si el juzgador quiere que la justificación de la decisión sobre el juicio de derecho esté fundada en derecho deberá lograr que la motivación acredite que la decisión es consecuencia de una racional aplicación del sistema de fuentes” (Ingunza, 2014)

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 laboral transitoria de la Corte Superior de Justicia de Piura, perteneciente al Distrito Judicial de Piura (Cuadro 8).

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

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango muy alta.

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

En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos

Asimismo, en la postura de las partes, se encontró los 5 parámetros.

Respecto a la motivación de los hechos “en cualquier proceso debe ser razonada, con ello

éste se hace público para todos y susceptible de ser revisada su corrección y racionalidad en una instancia superior. Si valorar la prueba consiste en determinar si las afirmaciones introducidas en el proceso a través de los medios de prueba pueden entenderse verdaderas (o probables en grado suficiente), es decir en determinar su correspondencia con los hechos que describen, entonces es necesaria la motivación, la explicitación de las razones que apoyan las verdades de esas afirmaciones, entonces es necesaria la motivación de las razones que tiene que ver con el elemento fáctico” (Ingunza, 2014).

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.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.

La motivación de la sentencia “es un tema que nos lleva a reflexionar acerca de la importancia de la función jurisdiccional y cómo ésta lleva consigo una serie de requisitos que sirven como garantías que permean el proceso en aras de hacerlo más justo. Es así, como se observa que al imponerse a los jueces una mayor carga argumentativa de sus decisiones, buscando que éstas estén adecuadamente justificadas, se logra dentro de un Estado Social de Derecho, amparar los intereses de los ciudadanos. Adicional a esto, se evidencia que con la garantía de motivar las sentencias se cumplen tres exigencias en la decisión judicial: no ser arbitraria, estar sometida a la ley y poder ser objeto de control. Con el cumplimiento de estas exigencias, se entiende legítima la decisión contenida en la sentencia y protegidos los derechos fundamentales del debido proceso y la tutela judicial efectiva” (Ramírez Bejerano, 2010).

La justificación de la decisión jurídica de la causa ha de ser específicamente “una motivación fundada en Derecho, es decir una aplicación racional del ordenamiento jurídico al caso concreto, sin que pueda al respecto, no satisfacerse las exigencias constitucionales del deber de motivación con una justificación que no sea jurídica, es decir que no sea fundada en derecho. Entonces, advertimos que son requisitos exigidos para garantizar que la motivación del juicio se encuentre fundada en derecho: la necesidad

de que la justificación del juzgador constituya una aplicación racional del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento; que la justificación de la decisión respete y no vulnere derechos fundamentales; y que la motivación establezca una adecuada conexión entre los hechos y las normas” (Ingunza, 2014).

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta.

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

En cuanto al, principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron los 5 parámetros previstos

Respecto a lo siguiente se indica que, “en la estructura de la decisión del juez (la sentencia), habrá siempre una parte en la que éste se dedique a justificar que la decisión que ha tomado es jurídicamente válida, y esta parte de la sentencia, es la que se conoce como la motivación. Se ha señalado así, que “la resolución ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión” (Ramirez Bejerano, 2010).

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia de la parte expositiva sobre proceso de pago de beneficios sociales, del expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango muy alta calidad. En este aspecto se pudo evaluar qué se llegó a tal calificación porque después de revisar la sentencia y verificar los parámetros esto se cumplieron de acuerdo a la introducción y la postura de las partes, así como a identificación de órganos judiciales, el asunto materia de judicialización, etc.

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia la parte considerativa sobre proceso de pago de beneficios sociales, del expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, fueron de rango muy alta calidad. En la sentencia de segunda instancia se cumplieron todos los indicadores tanto en la motivación de los hechos como del derecho, las normas aplicadas fueron acorde al proceso, asimismo la jurisprudencia y la doctrina, como se puede apreciar en los cuadros de resultados y sentencias adjuntadas.

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia la parte resolutive sobre proceso de pago de beneficios sociales, del expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, perteneciente al Distrito Judicial de Piura – Piura, fueron de rango muy alta calidad. En decisión de ambas sentencias se ve aplicado el principio de correlación y la descripción de la decisión, todo ellos después de haber fundamentado el caso, revisado los hechos y los medios probatorios de ambas partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública Privacidad de la intimidad personal y familiar*. Lima-Peru: Gaceta Jurídica: La Constitución Comentada.
- Águila Grados, G. y. (2011). *El AEIOU del Derecho, Modulo Civil. Egacal: Escuela de los Altos Estudios Jurídicos*. Lima.
- Alarcon, M. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica. Primera edición.
- Barragán, J., Camargo, T., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L., & Danny, S. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los*. Bogotá: Univeridad Piloto de Colombia. Recuperado el 15 de 10 de 2021, de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bueno Tizón, R. (2016). *Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta*. 67-75. Lima: Sociedad & Derecho.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de metodología de la investigacion científica* . Magister SAC.
- Carrion Lugo, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Lima: Volumen II. Editora Jurídica GRIJLEY. 1º Edición.
- Centty, C. (2006). *PROBABILIDADES*.
- Chioventa, G. (1989). *Instituciones Del Derecho Procesal Civil*. México: Editorial Cardenas. 3 volumen.
- Cruz E Tucci, J. R., & Dos Santos Bedaque, J. R. (2002). *Causa de pedir e pedido no processo civil*. Sao. Paulo: Revista Dos Tribunais.
- Cundulle Chamorro, E. K. (2018). *El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad*. Ambato-Ecuador: Universidad Regional Autónom. Recuperado el 24 de 10 de 2021, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9003/1/PIUAAB064-2018.pdf>

De la Cruz, A., & Inga, D. (2018). *La inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a los trabajadores de parte de empleadores del sector privado que*

- prestan servicios en la provincia de Huancavelica, año 2013*” . Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- De Los Heros Pérez, A. (2010). “*Comentarios sobre la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. En: *IV Congreso Nacional SPDTSS, Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*,. Lima: Imprenta Editorial El Búho, p. 174.
- Devis, H. (1985). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Escobar, J. H. (2015). *La Autonomía del proceso laboral a Propósito de la Ley N° 29497*. En *Varios, Libro Homenaje A Mario Pasco (Págs. 311-326)*. Lima: SPDTSS.
- Fernandez, R. (2003). *INVESTIGACION Y METODOLOGIA*.
- Garcia, A. V. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. . Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Gomez De Liaño, F. (1992). *El proceso civil*. España: Editorial Forum S.A., Gijón.
- Gonzales Linares, N. (2014). *Lecciones de derecho procesal civil. El proceso civil Peruano*. Lima, Perú: (Setiembre 2014 ed.).Juristas Editores.
- Guasp. (1997). *Concepto y método procesal. Primera edicion*.
- Guerrero Tintinapón, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017*. Lima: Unversidad Cesar Vallejo.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Hinostroza Mínguez, A. (2006). *La prueba documental en el proceso civil / Tipo de material*:. Lima: Gaceta Jurídica, 2006 Edición: Primera edición.
- Huamaán Estrada, E. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta jurídica, pp. 31-32.
- Ingunza, B. (2014). La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho. *Revista de derecho-USMP*. Recuperado el 25 de 12 de 2021, de https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf
- Ledesma Narváez, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil (T. II)*. . Lima: Ed. Gaceta Jurídica.
- LLancari Illanes, S. M. (03 de 10 de 2010). *La Acción Procesal. Bolivia CED. En Línea*.

Obtenido de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/accpro.html>

- Marcerano Frers, R. (1995). *El Trabajo en la Nueva Constitución*. . Lima: Cultural Cusco.
- Monroy, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil. Colombia. Editorial Temis. 1º Edición*.
- Morales Corrales, P. (1993). *Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú*. Lima: H & M Ediciones y Servicios S.A.
- Neves Mujica, J. (1993). *La estabilidad Laboral y el Proyecto Constitucional*. . Coyuntura Laboral. Mayo.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. . Lima: Fondo Editorial de la PUCP. Pág 93.
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. y. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.)*. Lima-Peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ortiz Cartolin, K. (2018). *“Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017*. Peru: Univesidad Andina Nestor Caceres Velasquez: tesis para optar el grado de Maestro en derecho.
- Ortiz, K. J. (2018). *“Limitación de beneficios sociales y acceso a la seguridad social en la creación de puestos de trabajo en el desarrollo de actividades comerciales por empresarios informales en la ciudad de Juliaca – 2017*. Peru: Univesidad Andina Nestor Caceres Velasquez: tesis para optar el grado de Maestro en derecho.
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo. En Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis. SPDTSS - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Fondo Editorial de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pág.605.
- Palacio Lino, E. (2003). *Manual de derecho procesal civil*. . Buenos Aires, Argentina.: Lexis Nexis.
- Palacio, L. E. (1979). *Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Editorial Abeledo* –.
- Palacios Valverde, J. T. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional”*. Piura: Univesidad Nacional de Piura. tesis para optar el titulo de abogado.
- PascoCosmopolis, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal de Trabajo. 2º edición*. Lima: AELE, p. 97. .

- Pla Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: 2da.Ed. actualizada. Pág..172.
- Prieto y Fernandez, L. (1987). *Derecho Procesal Civil*. Madrid: Editorial Técnos.
- Quisbert, E. (2010). *Derecho Procesal Civil Boliviano*. Bolivia: CED Centro de.
- Ramírez Bejerano, E. (05 de 05 de 2010). *La argumentación jurídica en la sentencia*. Recuperado el 26 de 12 de 2021, de https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20100505_04.pdf
- Ramírez Jimenez, N. (1993). *¿Casación o recurso de nulidad?* Lima: Revista Ius et veritas.
- Ramos Méndez, F. (1993). *El Proceso Penal. Lectura Constitucional*. Barcelona.: 3ª.ed.Jose María Bosch Editor. S.A. .
- Rioja Bermúdez, A. (2004). (14 de DICIEMBRE de 2009). *Procesal Civil*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/12/14/la-sentencia/>. Lima.
- Rioja, L. (2011). *Derecho penal procesal*. Buenos Aires: Depalma.
- Rodríguez-Cano, A. B. (2000). *Anales de la Academia Matritense del Notariado*. Tomo 53, 2012-2013, págs. 13-32.
- Romero Montes, F. (2011). *“El Nuevo Proceso Laboral”* . Lima: Editora GRILEY, págs. 40-41.
- Romero Seguel, A. (2012). *Curso de derecho procesal civil* . Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 106-116. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/15151>
- Saco Barrios, R. (2001). Remuneracion y Beneficios Sociales. *Lumen Revista de la facultad de Derecho UNIFE* , p. 147. .
- Saco Barrios, R. (2001). *Remuneración y beneficios sociales*. Lima: Lumen.
- Sagi, V. (2004). *Que es una competencia laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- Ticona, V. (1998). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. . Arequipa - Peru: Editorial Industria Gráfica Librería Integral. 1ra. Edición.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2012). *Analisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica, p.34.

- Toyama Miyasuku, J. (. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional* . Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyoma Miyagusuku, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Uladech. (2020).
- Vidal Salazar, M. (2014). *Medidas cautelares y la posibilidad de la ejecución de la sentencia en la reforma procesal laboral peruana*. SPDTSS. Peru: Primer encuentro de trabajo Peruano-Chileno-Uruguayo de Derecho del Trabajo, 183-199. .
- villegas, f. r. (2018). *Accion de despido incausado*. piura: uladech edit.
- Zúñiga Agüero, B. (2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes san Martin de Porres S.A*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado el 25 de 10 de 2021, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe>

Anexo 1: Cronograma de actividades

N°	Actividades	Año 2020								2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Recolección de datos						X	X	X	X							
8	Presentación de resultados								X	X							
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X						
10	Redacción del informe preliminar									X	X	X	X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación											X	X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación											X	X				
14	Redacción de artículo científico												X	X	X	X	X

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% Número	Total (S/.)
Suministros			
- Impresiones	30	2	60.00
- Fotocopias			
- Empastado	30	1	30.00
- Papel bond A-4 (500 hojas)	15.00	2	30.00
- Lapiceros			
Servicios			
- Uso de Turnitin	100.00	1	100.00
Sub total			220.00
Gastos de viaje			
- Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
- Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	40.00	6	240.00
- Búsqueda de información en base de datos	50.00	4	200.00
- Soporte informático	60.00	2	120.00
Sub total			560.00
Recurso humano			
- Asesoría personalizada (5 horas por semana)	50.00	5	250.00
Sub total			250.00
Total de presupuesto no desembolsable			810.00
Total (S/)			1,030.00

Anexo 3: Instrumento de recolección

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. 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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su</i></p>

				<p><i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</i></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. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</i></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 style="text-align: center;">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>

				<p>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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i></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: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. 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</p>

			<p>cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		CONSIDERATIVA	<p>Motivación de los hechos</p> <p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></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. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en</i></p>

			<p>cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las 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</p>

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

Anexo 3: Declaración de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00896-2018-0-2001-JR-LA-01, Distrito Judicial de Piura-PIURA. 2021.** Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc, que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Piura, 12 de enero de 2022

Fabiola Lizerh Ordinola Niño
DNI N°