



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00065-2019-0-
0201-JP-LA-01. DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2023**

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

AUTORA

HURTADO CELMI DE URIBE, JACQUELINE LILIAN

ORCID: 0000-0003-4340-3195

ASESORA

GONZALES NAPURI, ROSINA MERCEDES

ORCID: 0000-0001-9490-5190

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0218-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:20** horas del día **31** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01. DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2023**

Presentada Por :

(0803090012) **HURTADO CELMI DE URIBE JACQUELINE LILIAN**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

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

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

Ms. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES

Mgtr. GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01. DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2023 Del (de la) estudiante HURTADO CELMI DE URIBE JACQUELINE LILIAN, asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 19 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mi esposo Dante Uribe Fernández, por su amor, apoyo incondicional, paciencia y por ser un gran apoyo.

A mis Padres Reyda y Teodoro por motivarme a no rendirme y luchar por mi sueños y anhelos. Por ser mi ejemplo de honestidad, perseverancia, humildad y lucha diaria.

A mis hermanas Gabriela y Marylin por sus ánimos, motivación y tenacidad en la búsqueda de sus objetivos.

Jacqueline Lilian, Hurtado Celmi de Uribe.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar con mis estudios universitarios a pesar de la gran batalla que me ayudo superar.

A mi esposo por su apoyo incondicional, amor, comprensión, por estar conmigo en los buenos y momentos complicados de mi vida y mi formación profesional.

A mis maestros universitarios que compartieron sus conocimientos, me guiaron, orientaron, aconsejaron y enseñaron los aspectos esenciales para el ejercicio de esta linda profesión.

Jacqueline Lilian, Hurtado Celmi de Uribe.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	I
Jurado Evaluador	II
Reporte Turnitin	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice General.....	VI
Lista de Cuadro de Resultados	XI
Resumen	XIII
Abstract.....	XIII
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.Descripción del problema.....	1
1.2.Formulación del Problema	5
1.3.Justificación de la investigación.....	5
1.4.Objetivos de la Investigación	7
1.4.1.Objetivo General.	7
1.4.2. Objetivos Específicos.....	7
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	8
2.1.Antecedentes	8
2.1.1.Antecedentes Internacionales	8
2.1.2.Antecedentes Nacionales.....	10
2.1.3.Antecedentes Local:	11

2.2.Bases Teóricas	13
2.2.1.Bases teóricas de tipo Procesal.....	13
2.2.1.1.El Derecho Laboral	13
2.2.1.2.Derecho del trabajo como Derecho	14
2.2.1.3.Proceso Laboral.....	14
2.2.1.4.La Acción en el Derecho Laboral.....	15
2.2.1.5.El objeto del derecho de Acción	15
2.2.1.6.Acción en la Doctrina.....	16
2.2.1.6.1.Condiciones de la Acción	16
2.2.1.7.Principios Generales Laborales.....	17
2.2.1.7.1.Principio de Protector:	18
2.2.1.7.2.Principio de la primacía de la Realidad:	18
2.2.1.7.3.Principio de Razonabilidad:	19
2.2.1.7.4.Principio de Irrenunciabilidad de derecho:.....	19
2.2.1.7.5.Principio de Continuidad:.....	20
2.2.1.7.6.Principio de Buena Fe:	20
2.2.1.7.7.Principio de oralidad	21
2.2.1.8. El proceso Laboral en el Perú.....	22
2.2.1.8.1. Principio de Inmediación.....	22
2.2.1.8.2. Principio de Oralidad.....	22
2.2.1.8.3 Principio de Concentración.....	23
2.2.1.8.4. Principio de Celeridad.....	23
2.2.1.8.5. Principio de Economía Procesal.....	23
2.2.1.8.6. Principio de Veracidad.....	23
2.2.1.9. Proceso Ordinario Laboral.....	24
2.2.1.10.Plazos y tramite del proceso Ordinario	25
2.2.1.11.Audiencia de Conciliación	26
2.2.1.12.Audiencia de Juzgamiento	27
2.2.1.13.Proceso Abreviado	27

2.2.1.14. Controversias del proceso:	28
2.2.1.15. Pretensión Laboral:	29
2.2.1.16. La actividad Probatoria	31
2.2.1.16.1. La prueba	31
2.2.1.16.2. Oportunidad de la prueba.....	31
2.2.1.16.3. Reglas de la actividad probatoria:.....	32
2.2.1.16.4. Medios de prueba en Materia Laboral	33
2.2.1.16.5. La Pericia	33
2.2.1.17. Resoluciones judiciales	34
2.2.1.17.1. La sentencia	34
2.2.1.17.2. Resoluciones:	34
2.1.17.3. Análisis de la actividad probatoria en el Exp- N°00065- 2019-0-0201-JP-LA-01.....	35
2.2.2. Bases Teóricas de Tipo Sustantiva	38
2.2.2.1. Contrato de Trabajo.....	38
2.2.2.2. Tipos de contrato en el Sector Público.....	41
2.2.2.3. Bono en Función Fiscal.....	42
2.2.2.4. Regímenes laborales en el Sector Público.....	43
2.2.2.4.1. Ley del Servicio Civil – Ley 30057	43
2.2.2.4.2. Decreto Legislativo N° 728	44
2.2.2.4.3. Decreto legislativo 276	46
2.2.2.4.4. Contrato de Administración de Servicios N° 1054.....	46
2.2.2.5. Beneficios Sociales en el Perú:	48
2.2.2.5.1. Gratificaciones	48
2.3. Hipótesis – Marco Conceptual.	53
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	56
3.1. Nivel, Tipo y diseño de la investigación	56
3.1.1. Nivel de la investigación	56

3.1.1.1.Descriptivo:	56
3.1.1.2.Exploratorio:.....	56
3.1.2.Tipo de investigación.	56
3.1.2.1.Cuantitativa:	57
3.1.2.2.Cualitativo	57
3.1.3.Diseño de la investigación.....	58
3.1.3.1.No Experimental:	58
3.1.3.2.Retrospectivo:	58
3.1.3.3.Transversal:	58
3.2.Unidad de Análisis	59
3.3.Variables, Definición y operacionalización	60
3.4.Técnicas e instrumento de recolección de información.....	62
3.4.1.Descripción de técnicas.....	62
3.4.2.Descripción de instrumentos	62
3.5.Método de Análisis de datos	63
3.5.1. De la Recolección de datos.....	63
3.5.2. Plan de Análisis de Datos.....	63
3.6.Aspectos Éticos	64
 CAPITULO IV: RESULTADOS	 65
 CAPITULO V: DISCUSIÓN	 69
 CAPITULO VI: CONCLUSIONES.....	 75
 CAPITULO VII: RECOMENDACIONES	 76
 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	 77
 ANEXOS	 83
ANEXO 01: Matriz de Consistencia.....	84

ANEXO 02. Definición y Operacionalización de la Variables.....	85
ANEXO 03. Instrumento de Recolección de Información (Lista de Cotejo).....	89
ANEXO 04. Evidencias empíricas de objeto de estudio.....	98
ANEXO 05. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos	135
ANEXO 06. Cuadro Descriptivos para la obtención de Resultados	145
ANEXO 07: Carta de Compromiso Ético	186
ANEXO 08: Autorización de Publicación de artículo Científico.....	187

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 - . Calidad de la sentencia de Primera instancia.....	63
Cuadro N° 2 - . Calidad de la sentencia de Segunda	65

RESUMEN

La investigación fue realizada a un proceso laboral, el cual tuvo como problema; **¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el proceso de pago de reintegro de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios, y jurisprudenciales requeridos, en el expediente N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023?**. El objetivo general fue: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01 Distrito Judicial de Ancash, 2023. Es de tipo investigación Mixta (Cuantitativo y Cualitativo), nivel exploratorio descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis empleada en la investigación fue un expediente judicial en materia laboral; el cual fue seleccionado mediante un muestreo por conveniencia; para recolectar los datos que se utilizaron fueron técnicas de observación y el análisis de contenido, el instrumento que se aplicó fue la lista de Cotejo, validada mediante un juicio de expertos. Los resultados que se obtuvieron, revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, dado como resultado en la primera instancia en un rango de: *alta, muy alta y muy alta*; y de la sentencia de segunda instancia: *alta, alta y alta*. De ello se concluyó, que la calidad de sentencia de primera y segunda instancia fueron de rangos: *muy alta y alta*, respectivamente.

Palabras clave: Beneficios sociales, Calidad, Reintegro y Sentencia.

ABSTRACT

The investigation was carried out on a labor process, which had the problem; **What is the quality of the first and second instance rulings on the social benefit reimbursement payment process; according to the required regulatory, doctrinal, and jurisprudential parameters, in file N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Judicial District of Ancash, 2023?**. The general objective was: Determine the quality of the first and second instance rulings on the payment of Reimbursement of social benefits, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, in File N°00065-2019-0-0201-JP-LA- 01 Judicial District of Ancash, 2023. It is a Mixed research type (Quantitative and Qualitative), exploratory descriptive level, non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis used in the investigation was a judicial file on labor matters; which was selected through convenience sampling; To collect the data that were used were observation techniques and content analysis, the instrument that was applied was the Comparison list, validated through expert judgment. The results that were obtained revealed that the quality of the expository, thoughtful and decisive part, resulted in the first instance in a range of: **high, very high and very high**; and the second instance sentence: **high, high and high**. From this it was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of ranges: **very high and high**, respectively.

Keywords: Social benefits, Quality, Reimbursement and Sentence.

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Realidad Problemática

En el Perú el sistema de administración de justicia en diversas materias, como en procesos civil, penales, laborales y otros; requiere el cumplimiento en estricto de las diversas normas de nivel local y nacional vigentes, ello en mérito al desempeño adecuado de las funciones asignadas, aplicación congruente de la norma, principios de derecho y otros; con el objetivo que la población tenga plena confianza hacia los organismos de administración de justicia. En ese sentido la investigación que se va realizaré corresponde a un proceso laboral en el marco de reconocimiento de beneficios sociales, ello con el fin evidenciar si realmente se cumple con la protección del trabajo; derecho fundamental y protector que se encuentra contemplado en nuestra constitución política del Perú; en esa misma línea se realizará un análisis jurídico normativo de la relación laboral y la adecuada aplicación normativa en el proceso, autos, decretos y sentencias.

Según Bermúdez (2020) en su investigación sobre la Administración de justicia y los mecanismos alternativos de solución de conflicto, refiere que la carta magna otorga potestad de administrar justicia emanada del pueblo el cual debe ser ejercida por los juzgados y tribunales de manera jerárquica. Sin embargo, estos están siendo cuestionados puesto que se percibe que el Sistema de Administración de Justicia es burocrática, ajena e insensible a los problemas y necesidades cotidianas de la ciudadanía, conformado por autoridades que no cumplen con su responsabilidad y la mala aplicación de la legislación.

Según Canessa (2006), en su tesis para optar el grado de Doctor sobre los “Derechos humanos laborales en el derecho internacional”, señala que, en el siglo XX, que la persona humana que cuente con independencia de nacionalidad tales como género, color, religión y cualquier otra condición semejante al titular de los derechos básicos que debían ser respetados, protegidos y cumplidos por los estados de diversos países a nivel internacional. En consecuencia, todos los derechos laborales contribuyeron de en los logros jurídicos. Como referencia en la Constitución mexicana

(1917) y la Constitución de Weimar (1919); estas se consideran como las primeras constituciones que dieron indicios al reconocimiento de los derechos laborales complementados con los ordenamientos internos de cada país. Por ello en la actualidad casi la gran parte de los países reconocen los derechos laborales reconocidos al individuo.

Según Canessa (2006), en la misma línea señala que se constituyó la Organización Internacional del Trabajo (1919) con el tratado de Versalles, que también recogió una serie de principios fundamentales para el mundo del trabajo. Por otro lado, en Segunda Guerra Mundial, los Estados Miembros de la OIT elaboraron la Declaración de Filadelfia (1944), donde ampliaron las funciones del organismo internacional y especialmente señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicos en las sociedades contemporáneas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) manifiesta que el reconocimiento y cumplimiento de los derechos laborales básicos se busca el respeto de la dignidad humana de la clase trabajadora.

Arce (2021), precisa que en el ordenamiento jurídico peruano no contempla de manera precisa el concepto de beneficios sociales, pero se hace necesario que nuestra constitución política y las normas laborales mencionan que los beneficios sociales de los empleados son las percepciones otorgadas por ley con el objeto de retribuir la prestación de servicios y asegurar su inclusión social y el de su familia.

Nevez & Mujica J., (2015); señala que el sistema de administración de justicia en la actualidad vive un momento crítico, ello por la negativa percepción de la ciudadanía sobre la transparencia en la forma de llevar los procesos de parte de las entidades que lo conforman y su actuación de seguridad jurídica.

León (2022), en su tesis sobre “Los beneficios sociales en el Régimen General”; son considerado como los incentivos y beneficios sociales son otorgados de manera económica hacia los empleados en el siglo XIX. Son acciones que otorga tributarias a la organización y el reconocer los beneficios sociales sean tangibles o intangibles ocasionará un efecto de satisfacción laboral en el trabajador y aplicación de la norma.

En nuestro estado contamos con amplia normativa en materia laboral, cuyo objetivo principal es la protección y el bienestar del trabajador del régimen de la actividad privada y pública; el derecho laboral reconocido en nuestro estado social y democrático del derecho; brindando tutela, la defensa de la persona y el respeto a la dignidad vinculada con los derechos fundamentales de los trabajadores. Los beneficios sociales se encuentran conformados por las Vacaciones según establece el Decreto Legislativo 713 y la Compensación por Tiempo de Servicio establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, entre otros dispositivos legales. Por la falta de conocimiento los beneficios sociales y la normativa correspondiente puede ocasionar un cálculo incorrecto y la falta de reconocimiento de estos; a procesos laborales demandados por los trabajadores y efectuar la corrección y el reconocimiento bajo mandato judicial, Landa (2014).

En tal sentido se buscará identificar y describir de manera correcta e idónea el cómo influye el debido proceso, motivación, valoración de la prueba y medios probatorios en la Calidad de la sentencia de primera y segunda instancia del proceso judicial, objeto de estudio y resolver los problemas planteados teniendo referencia de contenidos doctrinarios, jurisprudenciales, derecho comparado y normativas de aplicación laboral sobre el reintegro de beneficios sociales.

Es preciso mencionar que en nuestro estado se emiten normas como Decreto Supremo N° 028-2011- EF; en el cual se autoriza asignar al personal del sector público la asignación de bono por productividad pero muchas veces estos bonos ordinarios (productividad o incentivo) llegan a tener un carácter permanente, fijo y continuo en este sentido el II pleno Jurisdiccional Suprema en materia laboral N° 04; refiere que los bonos de carácter jurisdiccional o función fiscal tienen carácter remunerativo y serán computables en los beneficios sociales a favor del trabajador, producto de la relación laboral siempre y cuando cumplan con las tres condiciones anteriores (permanencia, fijo y continuó). En este sentido el expediente materia de investigación fue desarrollado por vía proceso Abreviado ello debido que la pretensión fue única (el reintegro de beneficios que no fueron pagados producto del bono función fiscal y por la cuantía ya que no supero las 50 URP para el 2019)

La normas de la ULADECH y sus reglamentos son de utilidad para los estudiantes para el desarrollo de proyectos de investigación para poder obtener el título profesional en Abogado; la línea de investigación, concordante con los lineamientos internos referidos con el Reglamento de investigación; señalada para la escuela de derecho conforme la Resolución N°1013-2020-CU- ULADECH, emitida el 03 de Noviembre del 2020 ello aplicando el Manual de investigación y guía Versión 001 de agosto del 2023; tomando como objeto de estudio de las sentencias emitidas en un proceso judicial laboral; cuyo propósito será determinar la calidad de las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales, reflejando las limitaciones y dificultades que pudieron haber surgido por su contenido. En mérito a las normas antes mencionadas se precisó señalar que el informe final de tesis se encuentra conformado por: el título del informe final de tesis (Carátula), dedicatoria, agradecimiento, el índice y del desarrollo del informe I) El planeamiento del problema, II) El marco teórico, III) La metodología, IV) resultados, V) Discusión, VI) Conclusiones y VII Recomendaciones, Las referencias bibliográficas y los anexos. Cada capítulo se encontrará compuesta en algunos casos por la formulación del problema, objetivos, enunciado, justificación, antecedentes, bases teóricas, marco conceptual, tipo, nivel, diseño de investigación, análisis de datos y matriz de consistencia y otros.

El Objeto de estudio fue la sentencia de primera y segunda instancia del proceso laboral - Expediente N°00065- 2019-0-0201-JP-LA-01 – Huaraz del Distrito Judicial Ancash, Este proceso trata sobre el pago de reintegro de beneficios sociales, los cuales no fueron reconocidos oportunamente por el empleador, de dicho proceso fue aperturado en el 2019; se observó que la sentencia de primera instancia emitido por el Juzgado de Paz Letrado laboral declara fundada la demanda y en segunda instancia el Primer Juzgado laboral confirma la sentencia. La pretensión correspondió a los siguientes beneficios sociales CTS, vacaciones y gratificaciones legales más los intereses legales y costos del proceso. Con respecto a la Vacaciones se presentó desistimiento ya que esta había sido gozadas y pagadas. En objeto de estudio guarda una relación con el ordenamiento Procesal Laboral Peruano; concluyendo en que la calidad de sentencia de primera y segunda Instancia fueron de Muy alta y alta.

Con relación a la duración del proceso esta se apertura el 31 de enero del 2019 con la formulación de la demanda, se emitió la sentencia de segunda instancia 22 de abril del 2019, este proceso se ejecutó en 2 meses y 21 días, cumpliéndose con los fines que busca la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 y de los principios de inmediación, economía procesal, celeridad y congruencia.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Áncash 2023?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación realizada se encontró justificada en aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. En primer lugar, precisando que se encuentra ejecutada en base a la línea investigación Administración de justicia de la escuela profesional de Derecho de la ULADECH, el cual tiene como objetivo que los estudiantes investigadores contribuyan en realizar investigaciones razonables y coherentes en marco a las normativas de investigaciones aprobadas y aumentarán el acervo documentario (repositorio institucional).

El estudio realizado se justificó en aspectos teóricos teniendo en consideración la necesidad de búsqueda de justicia y el reconocimiento de sus derechos y obligaciones; en consecuencia, el sistema de Justicia Peruana cuenta con normas adjetivas, procesales, jurisprudencias, doctrinas y entre otros; que deben ser aplicados en base a principios como Celeridad, veracidad, inmediación, economía procesal, debido proceso y otros contemplados, ello con el fin de garantizar su correcto cumplimiento y demostrar la aplicación de la normativa de manera idónea y correcta que favorezca a las partes del proceso. Asimismo, la valoración adecuada de los medios probatorios y determinar si han sido valoradas para la emisión de sentencias bajo los parámetros normativos.

Teniendo en consideración lo anterior el investigador contribuyó con brindar propuesta de solución sobre el desempeño de Jueces, magistrados y partes del proceso, correcta aplicación normativa y evidenciar el correcto funcionamiento del sistema.

En tal sentido las sentencias emitidas en el proceso laboral materia de investigación deben estar debidamente motivadas garantizando de este modo la aplicación correcta de la administración de justicia. En consecuencia, evidenciar las razones de hecho y de derecho deben haber sido expresados en base a la verdad jurídica de manera objetiva los cuales permitirán determinar si las sentencias de primera y segunda instancia fueron emitidas de en base al principio de veracidad.

La gran importancia de la correcta aplicación de las normas laborales por los órganos de administración de justicia de nuestro estado. La investigación, se justifica con fines académicos ya que esta busca contribuir y aportar en futuras investigaciones sobre calidad de sentencia en procesos laborales. Permitiendo a nuevos investigadores y estudiantes emplear la presente investigación como antecedentes y material de consulta que permitirán la creación de nuevos conocimientos y fomentar de este modo la investigación. Por otro lado, la investigación tuvo una perspectiva personal para el investigador, el cual permitir adquirir mayor conocimiento sobre la aplicación correcta de los procesos laborales y la correcta emisión de las sentencias en diversas instancias y en consecuencia contribuir en aspectos académicos y permitir optar el Título Profesional de Abogado.

Para el lograr los objetivos generales y específicos planteados, se aplicó la metodología de un tipo de investigación cualitativo y cuantitativo (mixto) para la mejor comprensión de la unidad de análisis, el nivel de investigación fue descriptivo, exploratorio; diseño de investigación No experimental, retrospectivo y transversal. Contando como la unidad de análisis al Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, técnica de investigación la observación e instrumento de recolección de datos la lista de Cotejo. Los cuales permitieron obtener una información idónea sobre la investigación realizada.

1.4.Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General:

Determinar si la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, se cumplen según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, en relación a la calidad de sentencia de la parte expositiva, considerativa y resolutive; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales del expediente objeto de estudio.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, en relación a la calidad de sentencia de la parte expositiva, considerativa y resolutive; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales del expediente objeto de estudio

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Canessa (2019); Señala en su libro “Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional” lo siguiente: Los derechos Humanos laborales e internacionales, se encuentra conformado por los derechos laborales básicos, identificación de los derechos laborales básicos con los derechos sociales y los procedimientos internacionales de control y protección de los derechos laborales presentando así un Jus Cogens laboral como el pilar de los derechos internacionales. Ello con el objetivo de reconocer los derechos laborales básicos adquiridos desde el inicio del vínculo laboral y tipo de investigación Básica.

Echevarr & Rivera (2022); en su Tesis titulado “Beneficios laborales y su relación con las necesidades e intereses de las personas en cuatro *organizaciones manufactureras de Colombia*” de la Universidad EAFIT de Medellín, Colombia. Refiere que se tiene como objetivo determinar los beneficios laborales que brindan las organizaciones y las necesidades e intereses de los empleados son de vital importancia ya que genera motivación y el nivel de compromiso del colaborador. La investigación busca determinar relación en las cuatro organizaciones colombianas del sector manufacturero que todo en consideración poner énfasis los beneficios sociales para ello se aplicó un cuestionario a 237 personas de dichas organizaciones preguntando por sus necesidades no satisfechas e intereses. Esas respuestas se relacionaron con los portafolios de beneficios.

Costa (2016); En su tesis Doctoral sobre “*La protección del derecho al trabajo (Digno) entre el garantismo y la Flexibilidad*”, realizado en la Universitat de Barcelona refiere en su investigación el análisis en el contexto internacional sobre el trabajo y como diversas legislaciones impactan en los países centrales y periféricos. El derecho al trabajo y en condiciones dignas se ve afectado. Ocurre con nuevas formas de contrataciones y el uso de la fuerza de trabajo. Asimismo, de observa la falta de responsabilidad por los derechos laborales, sea por la contratación de terceras empresas,

se busca con la investigación el retorno de las contrataciones en marco civil y normativo. Se busca analizar el contenido del derecho al trabajo digno y el derecho a acceder a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad y la protección jurídica y evitando situaciones como despidos injustificados y cualquier tipo de violación a los derechos laborales. Concluyendo que el derecho laboral es protector y se encuentra conectado con instrumentos internacionales que garantizarán su cumplimiento.

De Lafont (2015); En su libro “*El derecho Internacional Laboral*” de la universidad católica de Colombia; hace referencia que el derecho al trabajo contempla al derecho de la libertad de escoger trabajo, contar con una ocupación remunerada, el gozar de los beneficios establecidos por ley, en tal sentido el derecho al trabajo debe ser en condiciones dignas, satisfactorias y protectoras. Este derecho se vinculado con algunos conceptos económicos y las políticas sociales: por ello en la Doctrina Colombia refiere en su Constitución Política Que protege el trabajo humano desde la perspectiva de un derecho fundamental. De allí que pueda afirmarse que la Constitución Nacional modificó el orden de las fuentes del derecho del trabajo y, en consecuencia, consagró la necesidad de proteger el mundo del trabajo. Se circunscribe en el ámbito del contrato de trabajo, según el 53 de los Convenios internacionales del trabajo.

Ostau (2015), en su libro sobre el “*Derecho Internacional Laboral*”, señala que el derecho internacional tuvo origen en la época antigua, cuando las comunidades trataban de solucionar conflictos económicos, sociales y geográficos. Ello por la existencia de relaciones entre distintos pueblos que dieron origen a diversas civilizaciones. El pueblo romano a partir del XVI, surgen conceptos como del *Commow Law*, cuyo objetivo fue la dominación colonial de los pueblos conquistado por otros estados, posterior a ello en la edad media se implanta la autoridad para que se dé punto de partida al Derecho laboral en forma positiva a través de los actos de paz división territorial. En esa misma línea se da punto de partida al derecho internacional con el tratado de Paz de Westfalia (1648), tratado de Paz de Versalles (1919) y con el nacimiento del sistema de naciones unidas y la declaración de los derechos humanos, sociales, económicos y políticos una vez concluida la segunda guerra mundial. El *ius inter gentes*; derecho internacional surge como la necesidad de que los pueblos

establezcan relaciones dentro del ordenamiento jurídico y relativo a los derechos de la sociedad; como un conjunto de normas que regulan la sobrevivencia de la sociedad y su comportamiento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ventura & Quispe (2021), Realizó su investigación referente “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otro beneficio social, en el expediente N° 00025-2013-0-1511-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Junín – Lima. 2021*”, Universidad los mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta, muy alta; similar fue el resultado de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, muy alta.

Quispe. (2021); En su tesis sobre “*Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – Essalud 2020*”, La investigación realizada tuvo como objetivo el análisis de los beneficios sociales y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad materia de investigación; que los empleados ofrecen a sus colaboradores para reservar energías y vivir de calidad. En ese sentido las prestaciones de naturaleza licita de seguridad social no remunerativa, no monetarias, no canjeables; estos son otorgados por el empleador a favor del colaborador directamente y a terceros, con el objetivo principal de mejorar la calidad de vida del trabajador. La Investigación fue de forma descriptiva y correlacional a una población de 53 trabajadores con la finalidad de describir la relación de los beneficios sociales y la satisfacción laboral.

Nancay (2022); señala en su Tesis sobre “*Derecho laboral en el cumplimiento de los beneficios sociales en la MYPE GEMK MILAB SAC -2022*” para optar el título como abogado consiste en comprobar el nivel de cumplimiento del derecho laboral en marco a los beneficios sociales MYPE Gemk Milab S.A.C, 2022. Para dicha investigación el tipo de enfoque de su investigación fue cualitativo, y de diseño estudio

de caso. Para ello se contó con una población fueron 10 trabajadores de la MYPE Gemk Milab S.A.C. Obteniendo como resultado que las normas legales en el ordenamiento jurídico peruano en relación a las MYPES, deben ser replanteados ya que el 50% de beneficios no son cumplido en marco a la legislación y esto genera una especie de discriminación hacia los empleados, de la recolección de datos mediante la entrevista se obtuvo que los beneficios sociales que percibirán por ser trabajador en una MYPE no son lo que realmente se merece. Se concluye que existen trabajadores que no se encuentran en planilla como consecuencia no se reconoce su derecho laboral no se reconocen sus beneficios sociales; siendo así nuestro estado uno de los países más informales pese a las diversas normas de promoción para las MYPES.

2.1.3. Antecedentes Local:

Luciano. (2023), en su tesis denominada para Optar el título profesional de abogado *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de pago de beneficios sociales; expediente N° 02039-2018-0-0201- JR-LA-01; distrito judicial de Ancash - Huaraz. 2023”*, señaló que su investigación tuvo como objetivo determinar la calidad de la primera y segunda del proceso sobre reintegro de pago de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; en el expediente N° 02039-2018-0-0201-Jr-La- 01; del Distrito Judicial de Ancash – Huaraz - 2023?, el objetivo fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia del proceso laboral en estudio. El tipo y el nivel de investigación es cuantitativo - cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y alta, respectivamente.

Castillo (2020), en su investigación denominada “*Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el Expediente N°00634-2016-0-0201-JP-LA-01, Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito, Judicial de Ancash – Perú – 2020*” Su investigación tuvo como problema: ¿Cuáles son las características del proceso sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00634-2016-0 – 0201-JP-LA-Primer Juzgado Laboral, Huaraz, Distrito Judicial Áncash - Perú? 2020?, con el objetivo fue determinar las características del proceso en estudio. Determinado para ello como tipo de cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El objeto de estudio (unidad de análisis) fue el expediente judicial, el cual fue elegido mediante un muestreo por conveniencia; como técnica e instrumento de recolección de datos fue la Observación y la guía de Observación. Se obtuvo como resultados el cumplimiento de los plazos durante el proceso se han cumplido lo señalado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497; claridad de las resoluciones expresadas con un lenguaje sencillo y sintaxis; respecto a la aplicación al derecho del debido proceso, el proceso fue imparcialidad de parte de los operadores de derecho y las partes del proceso; respecto a la pertinencia de los medios probatorios se halló una relación directa con el objeto de la pretensión y respecto a la calificación jurídica de los hechos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Bases teóricas de Tipo Procesal

2.2.1.1. El Derecho Laboral

Según Méndez (2013) Es el derecho protector de la clase trabajadora, puesto busca un equilibrio en los factores de producción tanto del capital, garantizar la fuente de empleo, productividad y acción de brindar una seguridad al trabajador y de esa manera otorgar una oportunidad de vivir cómodamente y ofrecer a su familia la comodidad necesaria.

Toyama (2015), refiere que son conjunto de normas, principios y acciones se busca unificar la relación laboral sana, cómoda y duradera para el empleado y trabajador. Cuenta con los principios generales garantizados por el estado los cuales son el trabajo como derecho y deber, libertad de empleo, igualdad de oportunidad, estabilidad en el empleo, aplicación de la norma en beneficio del trabajador y demás. Asimismo, señala de un contrato de trabajo en el cual las partes se comprometen a trabajar por un salario mensual o quincenal, percibir gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, escolaridad, vacaciones entre otros.

Thayer y Novoa (2017), señalan que el derecho de trabajo es aquella rama del derecho el cual se ocupa de regular las situaciones naturales que obligan de manera total y parcial la capacidad de trabajo durante un periodo por la prestación hacia una persona natural o jurídica el cual generará una remuneración. Jurídicamente se encuentra comprendido en el marco normativo y otorga a quienes quedan sujetos a sus disposiciones del derecho subjetivo con sus correspondientes como obligaciones, deberes y derechos jurídicos. Conformado por relaciones jurídicas propias las cuales pueden ser individuales y colectivas.

De los autores anteriores, se concluye que el derecho laboral es una rama del derecho considerado como el derecho protector pues el fin principal es salvaguardar la protección y seguridad laboral de la clase trabajadora, ello producto de una relación laboral, en la que, empleados, colaborar o funcionario público, por la prestación del servicio productivo del ejercicio de su profesión u oficio se le brindara una retribución (económica o en especie). Asimismo, según señala nuestra legislación complementariamente percibirá beneficios sociales gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, escolaridad, vacaciones según señala. Toyama (2015)

2.2.1.2. Derecho del trabajo como Derecho

Es una rama del derecho, el cual se encuentra constituido por un conjunto de relaciones jurídicas, están vinculadas a un sector de la vida social, otorgándole una categoría jurídica y generando efectos de tipo jurídico; esta relación jurídica genera un conjunto de deberes y derechos entre los sujetos de la relación jurídica. García (2018). En ese sentido el Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

2.2.1.3. Proceso Laboral

Gamarra (2013), señala que son conjunto de actos procesales que buscan resolver conflictos en materia laboral aplicando reglas y normas de trabajo, las cuales son desarrolladas de manera sistemática, coherente y progresiva con el fin de resolver el litis. El proceso laboral tiene origen en el año 1912 bajo las leyes de los tribunales industriales con el fin de aplicar normas regulatorias cuyo objetivo es la solución de

conflictos de trabajo, individuales o colectivos tanto en el caso como de las relaciones laborales o en la extinción de dicha relación, con el objetivo de alcanzar la armonía y la paz social. (Pág. 3)

2.2.1.4. La Acción en el Derecho Laboral

La acción es un derecho autónomo que busca la adquisición del bien a fin de garantizar el derecho del objetivo, el origen del ejercicio de la acción se encuentra en el derecho subjetivo que busca la aplicación de la ley y garantizar de este modo al actor del derecho o el bien al que aspira obtener, mediante el ejercicio de la acción. Concluimos que la acción tiene como objeto solucionar la incertidumbre siendo esta de carácter temporal ya que pueda dar lugar a la extinción o bien a la anulación de la propia acción por parte del demandado que oponga la excepción o prescripción. Salmaran (2015). La acción es un derecho que tienen los ejecutores del derecho, demandantes y demandados, ante los tribunales de justicia su intervención en la resolución de una controversia con relevancia jurídica.

2.2.1.5. El objeto del derecho de Acción

El objeto de estudio del derecho laboral parte de esta premisa entre la desigualdad material entre los sujetos del contrato de trabajo. El empleador por su parte puede regular el contenido del contrato de trabajo, mientras que el trabajador quedará sujeto a las condiciones que le propongan Mujica (2013)

2.2.1.6. Acción en la Doctrina

Desde el punto doctrinario la acción, considerado como un derecho subjetivo de carácter público ya es otorgado por el estado al individuo a fin solicitar ante los órganos jurisdiccionales la capacidad de actuar ante un proceso a fin de obtener un resultado mediante una sentencia, decretos, autos y otros. Por ello la existencia del derecho ocasiona una actividad jurisdiccional a fin de obtener un resultado sobre la pretensión procesal esperando que esta sea favorable o desfavorable, ya que no hay certeza del derecho a la tutela jurisdiccional. Matheus (2005)

2.2.1.6.1. Condiciones de la Acción

1. El Interés para Obrar o Interés Procesal

Es el móvil o la necesidad que pretende el demandante o el demandado ante los organismos jurisdiccionales con un interés procesal sobre las decisiones respecto a determinado conflictos; la tutela jurídica debe ser precisa, directa, inmediata e indispensable.

2. La Legitimidad para Obrar:

Es la identidad entre los sujetos de la relación jurídica sustantiva y la relación jurídica procesal, esto no es semejante a la titularidad efectiva del derecho, en tanto ello se pronunciesobre el fondo de la sentencia.

2.1. Legitimidad Ordinaria: Señala al sujeto o titular del derecho. Los cuales pueden ser originaria (Titulares de la relación jurídica), derivada (Cuando la obligación originaria pertenencia a otra persona) y plural (Es en el caso de litisconsorcios y pluralidad de litigantes)

2.2. Legitimidad Extraordinaria: Esta se otorga a una persona sin ser la titular del derecho objetivo material tales como: Interés privado, interés colectivo, interés difuso, interés público y otros.

3. Voluntad Jurídica:

Esta referida a la pretensión procesal sobre el sustento en el derecho que a su vez tenga apoyo en los ordenamientos jurídicos. Cusi. (2013)

2.2.1.7. Principios Generales Laborales

El derecho del trabajo trajo consigo una regulación estatal que se caracteriza por la protección al trabajador, pues es una situación de debilidad contractual para imponer las condiciones del trabajo. El derecho del trabajo se define, en parte, por las condiciones que orientan al operador jurídico y al legislador para interpretar o aplicar normas laborales sopesando la disparidad de realidades entre el empleador y el trabajador.

Los principios de derecho del trabajo se aplican a la rama del derecho laboral (a la disciplina o estudio de relaciones laborales). Nuestra legislación no establece una lista taxativa de los principios del derecho laboral, muchos autores y operadores jurídicos, definen los principios del derecho laboral nos brindará directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

a) Función de los Principios del Derecho Laboral: Según el Jurista Arévalo (2019), señala que los principios cumplen una triple misión en nuestro ordenamiento jurídico:

a.1) Misión informativa: Los principios son una fuente de inspiración al legislador al momento de elaborar las normas jurídicas en materia de trabajo.

a.2) Misión normativa: Su cumplimiento es un papel de fuente de derechos.

a.3) Misión interpretativa: Se emplea como un criterio orientador para quien pretendainterpretar las normas laborales.

Según el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el expediente008-2005-AI, aclaró que los principios del derecho laboral pueden definirse como: Los principios tienen una naturaleza normativa, pero que influye en la solución de conflictos de las normas.

2.2.1.7.1. Principio de Protector:

Este principio señala que nuestros sistemas legales participan de una escala axiológica en el Estado de Derecho; las opiniones doctrinarias se destacan como principiosuperlativo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador que en la mayoría de casos en que se controvierten los derechos laborales y llegan a ser parte más débil de la relación de trabajo frente al estatus del empleador. Arévalo (2019)

2.2.1.7.2. Principio de la primacía de la Realidad:

Este principio hace referencia que los hechos relevantes sobre las condiciones del contrato deberán precisar la pretensión jurídica, la relación o vincula laboral de las partes. Generando de esta manera una relación de naturaleza laboral el cual es muy diferente a la de la civil, Por ello el sujeto que vulnere el contrato o si se genera un despido por una falta o incumplimiento al contrato de parte de unos de los sujetos será remplazado por causa una causa justa en merito a la conducta laboral, es preciso mencionar que no se deberá vulnerar el derecho constitucional del trabajo, con un despidiéndolo arbitrariamente.

2.2.1.7.3. Principio de Razonabilidad:

El principio de la razonabilidad está ligado con el procedimiento de despido debe analizarse, empleando razonablemente el presente principio, es considerado como el criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, expresando un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, los criterios de racionalidad y sin ser arbitrarias; hallando así una relación razonable entre los empleados y su finalidad, para justificar un tratamiento del despido, evaluando si se configura una falta grave incurrida por el trabajador. Lalanne. (2015)

2.2.1.7.4. Principio de Irrenunciabilidad de derecho:

El principio de Irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador apremiado por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones que vulneren sus derechos laborales, volviendo ineficaz la protección que la legislación le concede.

El artículo 26.º inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión: Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos. (STC Exp. N° 4635-2004PA/TC)

2.2.1.7.5. Principio de Continuidad:

El principio de continuidad, refiere que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, que perdura en el tiempo, este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos arbitrarios de los derechos constitucionales, la sanción es la recomposición jurídica, cuando la relación laboral se ve interrumpida no solo limita el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo se le reconoce los derechos con contenido económico cuyo goce le corresponde durante el de cese. Los empleadores que despiden sin motivo alguno a sus trabajadores, estos no serían perjudicados por pérdida de su remuneración y beneficios sociales, afectando así su pensión de jubilación. (Casación 2144-2005)

2.2.1.7.6. Principio de Buena Fe:

Este principio tiene mayor relevancia conforme la ejecución del contrato de trabajo, se refiere a la relación jurídica personal entre el empleador y trabajador, exigiendo el respeto y cumplimiento deberes, obligaciones y derechos que posee las partes, establecidos en el contrato. Este principio señala la relación de interés del trabajador y el empleador, sin el objeto de lesionar derechos de las partes. (Casación 2144-2005).

El jurista Rodríguez (2018), refiere que los contratos de trabajo únicamente no generan derechos y obligaciones de carácter personal, si también una relación estable continua de manera recíproca durante el vínculo laboral. El cumplimiento adecuado de las obligaciones manteniendo una relación sana, armoniosa entre las partes dará evidencia de una buena fe al momento de suscribir el contrato.

2.2.1.7.7. Principio de oralidad

Este principio nace por la necesidad de que los procesos laborales sean más eficientes, rápidos y sencillos para las partes del proceso; de esta manera la decisión que se debe emitir por el juez competente debe ser conforme al principio de realidad de los hechos y en la situación en la que se viene viviendo. Por ello según transcurre el tiempo los procesos laborales se realizan más rápido aplicando el proceso abreviado, buscando el simplificar los procesos. Lalanne (2015)

2.2.1.7.8. Principio de continuidad

Según la jurisprudencia este principio señala que el trabajador deberá continuar con su relación laboral por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la norma que son de 5 años, ello permitirá que el trabajador goce de la protección contra el despido laboral o despido por causales establecidos en la norma.

El principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. (STC Exp. N° 5382-2011-PA /TC, STC Exp. N° 4389-2009-PA /TC)

2.2.1.8. El proceso Laboral en el Perú

Es aquel según señala la Nueva Ley Procesal del trabajo N° 29497; se encuentra compuesta por los principios del derecho laboral más relevantes tales como el principio de inmediación, concentración, celeridad y veracidad. Ello con el objetivo de que las audiencias y la valoración de los medios probatorios deben ser realizados por el juez de

su competencia, cabe precisar que la función de juez no puede ser materia de delegación puesto conlleva a una sanción de nulidad y el objetivo que los procesos se realicen con la mayor celeridad posible. Es preciso realizar la aclaración respecto al proceso civil y el proceso laboral; si bien es cierto tiene una similitud, pero los criterios para la resolución de conflictos o pretensiones se presentan en el mismo ámbito, pero no se pueden considerar idénticos ya que por un lado se cuenta con el código procesal civil que establece la pautas y condiciones para dicho proceso y por otro lado contamos con la Nueva ley procesal del trabajo que da las directrices para su procedibilidad. Coronel (2020)

2.2.1.8.1. Principio Inmediación

Este principio establece que el juez tendrá contacto con las partes del proceso (inmediación subjetiva) y mayor contacto con los objetos (inmediación objetiva). El primero se busca el materializar la audiencia y en el segundo el establecer una diligencia con una inspección judicial. Coronel (2020)

2.2.1.8.2. Principio Oralidad

Este principio refiere a la capacidad de exponer la pretensión y defensa de las partes del proceso en la que se realizará de manera verbal en las audiencias según el tipo de proceso según señala la Nueva Ley procesal de trabajo N° 29497. En un proceso laboral la demanda es escrita del mismo modo la contestación, incluyendo las pruebas que actúan en el proceso, las cuales son expuestas en la audiencia principal y posterior a ello el juez emite sentencia. La gran parte de las audiencias se registra totalmente en video y de corresponder levantando un acta de la realización de dicha audiencia, los incidentes y actuaciones judiciales. Por ello es preciso mencionar el artículo 12 de la

NLPT, hace prevalecer la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalece sobre las escritas. El juez es quien dirige la actuación procesal y el pronunciar sentencia. Duce (2014)

2.2.1.8.3. Principio Concentración

El fin de establecer este principio es el realizar los procesos empleando un menor tiempo posible y de manera continua. Con ese propósito se establece las formas de realización de los actos procesales en determinadas etapas del proceso. Coronel (2020)

2.2.1.8.4. Principio Celeridad

Este principio nace en virtud a la NLPT y refiere que el proceso laboral debe gozar de mayor eficiencia y agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. Considerando plazos cortos, mayores actuaciones orales que escritas, el uso de mecanismos alternativos para solucionar el conflicto de las partes del proceso. Coronel (2020)

2.2.1.8.5. Principio Economía Procesal

La economía hace referencia a los gastos que genera el proceso y los costos no sean una barrera para que el proceso se desarrolló con celeridad y atender la urgencia de la pretensión. Concluimos que los costos excesivos en los procesos pueden ocasionar dilatar el trámite del proceso y la sentencia de la misma. Romero (2021)

2.2.1.8.6. Principio Veracidad

Este principio va dirigido a los jueces y magistrados como a las partes del proceso; en la cual el juez laboral busca profundizar la investigación has llegar a la verdad y esta debe ir más allá del formalismo, costumbre o experiencia. De este modo el juez debe alcanzar la verdad y requerir pruebas de oficios, informe, peritajes y otros de oficio a fin de emitir una sentencia motivada e inimpugnable. Coronel (2020)

Los principios en el derecho laboral del trabajo, son de vital importancia ello debido que brindan lineamientos y apoyo para la aplicación justa y correcta de las leyes en materia laboral, Puesto sirven para dar soluciones en las controversias y brindan orientación para la interpretación adecuada de las normas. Estos son cruciales pues al dar lineamientos se encuentran sujetos a aplicarse y actualizarse según nuevos fenómenos o hechos jurídicos.

2.2.1.9. Proceso Ordinario Laboral

Según Mantero (2018); El proceso ordinario Laboral es un típico proceso de conocimiento, en esta se requiere la actividad probatoria en su mayoría esto es por las partes del proceso según sus pretensiones y sobre la base de hechos usualmente requeridos de prueba, ello con el fin de obtener una decisión sus las pretensiones planteadas, que sea cumplida por el demandado el cual es susceptible en la vía forzada. La característica de este proceso es de atención exclusiva en primera instancia por los jueces especializados en el trabajo, pueden emplearse los otros procesos ya señalados, con excepción de los no contenciosos que son de atención exclusiva por Juzgados de Paz Letrado Laboral.

Actualmente se determinado que a los Jueces de Paz Letrado Laboral no les corresponde el uso de un proceso ordinario laboral, ello en merito a la competencia por cuantía que establece la NLPT, ello debido que se encuentran facultados al uso del proceso abreviado laboral por el criterio de cuantías no mayores a 50 unidades de referencia procesal, según se encuentra regulado.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que los casos serán llevados en un proceso ordinario laboral en los siguientes casos:

- a) Cuando las pretensiones relativas al cumplimiento de obligaciones de dar no superen cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal.
 - b) En los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal. exceptuando de la cuantía, o en situaciones que traten sobre cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador. Y algunos asuntos no contenciosos sin importar cuantía.
- El legislador, al regular la competencia por materia, en el artículo 2º, numerales 2 y 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha considerado, dos casos en los que debe utilizarse el proceso abreviado laboral, cuya competencia corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo:
- a) En caso de reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única.
 - b) Cuando las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

2.2.1.10. Plazos y trámite del proceso Ordinario

Según establece la NLPT N° 29497, a partir del artículo 42º en adelante menciona el plazo para tramitar un proceso ordinario:

- a) Sobre la calificación la demanda dentro de cinco días hábiles y emite el auto admisorio de la demanda. [Artículo 42º]
- b) Sobre la citación a las partes a la audiencia de conciliación debe ser fijada en día y hora dentro de los veinte y treinta días hábiles siguientes a la calificación de la demanda. Asimismo, la citación a la audiencia de juzgamiento se fija fecha hasta los treinta días hábiles contados desde que se realizó la audiencia de 16 conciliación. [Artículo 43º]
- c) Una vez realizado los alegatos finales, el juez emitirá la sentencia en el plazo de cinco días hábiles. [Artículo 47º]

d) El plazo para la apelación de la sentencia de primera instancia es de cinco días hábiles.

[Artículo 32°]

e) La apelación, el Juez va a remitir el expediente a segunda instancia dentro de los cinco días hábiles siguientes, recibida el expediente se fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa debiendo fijarse dentro de los veinte y treinta días hábiles siguientes de recepcionado el expediente. Se dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes de la audiencia. [Artículo 33°]

El proceso ordinario, según establece la NLPT es una la forma de llevar un proceso laboral que contempla esta misma ley, considerado por algunos autores como un proceso de conocimiento; se encuentra conformado por un conjunto de proceso a fin de resolver conflictos es llevado por etapas y plazos hasta resolver la pretensión laboral. Es aplicable en casos de protección de derecho individuales, plurales o colectivos (daños patrimoniales, actos de discriminación, actos de hostigamiento, conflictos sindicales, pensiones de salud o invalidez, etc.) siempre y cuando la pretensión sea superior de 50 URP.

2.2.1.11. Audiencia de Conciliación

Dentro de un proceso ordinario laboral la NLPT, ha establecido la conciliación como un medio alternativo de solución de conflictos sin la necesidad de recurrir al órgano jurisdiccional; el cual es la conciliación el cual no solo se limita a un proceso laboral, es definir en la doctrina la actividad realizada por las partes ante un tercero conocido como conciliador que bien puede ser el juez del proceso en la que se expone diversos puntos de vista con el fin de resolver conflictos y controversias. Por ello que la

conciliación se ha convertido en un medio alternativo de rápido de solución de conflictos con el fin de dar solución de manera consensuada y establecer un acuerdo conforme la pretensión de las partes. En este sentido se acuerda resolver el conflicto y se obtendrá una resolución con calidad de cosa juzgada teniendo en cuenta que dicha sentencia no sea emitida fuera del marco legal. Podemos hallar las siguientes formas de conciliación. Vinatea (2012)

- a) La conciliación judicial.
- b) La conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo.
- c) La conciliación extrajudicial y privada.

2.2.1.12. Audiencia de Juzgamiento

La audiencia de juzgamiento, según establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, es considerado como la segunda etapa del proceso ordinario, puesto que busca establecer un acto y concentra en las siguientes etapas como las de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Iniciando con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados y la presencia del juez dando inicio al proceso y en casos las partes del proceso estén ausentes se concluye el proceso si, dentro de los 30 días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. [Artículo 44°]

2.2.1.13. Proceso Abreviado

El proceso abreviado es considerado como un mecanismo de celeridad implementado en la Nueva Ley procesal del Trabajo N° 29497, el cual permite que se otorgue tutela de manera rápida y urgente al trabajador que siendo haber sido víctima de la vulneración de su derecho de trabajo. Esta se caracteriza por su brevedad y porque

las etapas de conciliación y juzgamiento se concentran en una sola diligencia de audiencia única.

La competencia es iniciada ante el juez de especializado de trabajo o ante el juez de paz letrado laboral. Ello este sujeto uno a la materia y la cuantía, el cual no debe ser superior a 50 Unidades referenciales procesales. A través de este proceso se puede solicitar la reposición o cuando hay una pretensión principal y pretensiones como la vulneración a la libertad sindical. Romero (2010)

En consecuencia, el trabajador tendrá el derecho a iniciar una acción judicial, bajo este proceso cuando sienta vulnerado su derecho por un despido injustificado o indicios de fraude o supuesto de despido nulo. Según el plenario este tipo de despidos actualmente pueden realizarse, pero desde el punto jurídico se sugiere que proceso de reposición sean realizados por un proceso ordinario.

2.2.1.14. Controversias del proceso:

Dentro del marco normativo del artículo 468° del Código de Procesal Civil los puntos controvertidos en un proceso pueden ser señalados con los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda.

Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio según el Art. 468 CPC Expedido el auto de saneamiento procesal, las partes dentro del tercero día de notificadas propondrán al Juez por escrito los puntos controvertidos.

- a) Vencido este plazo con o sin la propuesta de las partes el Juez procederá a fijar los puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo, según sea el

caso, de los medios probatorios ofrecidos.

- b) Sólo cuando la actuación de los medios probatorios admitidos lo requiera, el Juez señalará día y hora para la realización de la Audiencia de Pruebas.
- c) La decisión por la que se ordena la realización de esta audiencia o se prescinde de ella es impugnabile sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida. Al prescindir de esta Audiencia el Juez procederá al juzgamiento anticipado, sin perjuicio del derecho de las partes a solicitar la realización de informe oral.

2.2.1.15. Pretensión Laboral:

Debemos partir que el petitorio implícito el cual lleva a hablar del objeto del proceso o la pretensión procesal; el objeto de litigio debe entenderse en estricto como la pretensión, el cual consiste en la declaración de voluntad del actor. Por ello el órgano jurisdiccional emite una Sentencia en relación con un derecho, bien o situación jurídica, declare o niegue su existencia, cree, modifique o extinga una determinada situación o relación jurídica, o condene al demandado al cumplimiento de una determinada prestación. Gimeno (2005)

A) Elementos de la pretensión:

La petición de una consecuencia jurídica debe ser dirigida al órgano jurisdiccional, fundamentando los hechos reales que afirmaran la pretensión con el supuesto de hecho de una norma jurídica, se pueden señalar tres elementos:

1. **Los Sujetos:** El petitorio va relacionado con la persona o personas (demandantes) y aquellas personas a quienes se les pide o solicita la pretensión (demandados). Estos sujetos jurídicos son aquellos que se mencionarían en la sentencia pretendida. Según Andrés de la Oliva refiere “el objeto del proceso se precisa o concreta

también, por tanto, determinando los sujetos jurídicos que solicitan una tutela jurisdiccional y aquellos frente a los que la tutela se pide” Gimeno Sendra V. (2005)

2. **El petitum u objeto de la pretensión:** Es aquel pedido requerido en la tutela jurisdiccional en el cual se aplica el derecho de la acción adoptada por el demandante (Trabajador) el cual ejerce su derecho a la tutela del derecho del trabajo. El petitum puede ser inmediato o mediato; se considera Inmediato es cuando el órgano jurisdiccional atiende de manera concreta ejerciendo la tutela jurisdiccional clasificándolo como una condena, mera declaración o de constitución. Sera mediato cuando atiende un bien jurídico referido con la tutela judicial, en tal sentido la pretensión está basado en declarativas y constitutivas.
3. **La causa petendi:** Se encuentra compuesta por los fundamentos de hecho y derecho los cuales son el sustento principal de la pretensión, pero Gimeno (2005) señala que son opiniones fundamentadas en hechos basados en situaciones jurídicas relevantes la cuales constituyen el origen de la pretensión, cabe precisar que muchos de estos pueden estar fundamentados como no en derechos sino meras pretensiones, toda vez que el juez por el principio del iura novit curia se encuentra obligado a aplicar la norma jurídica al caso concreto.

El proceso abreviado, se busca dar cumplimiento a las obligaciones de dar pretensiones dinerarias que so sean superiores a 50 URP, siempre y cuando la prestación personal de servicios, tratando casos como el pago de liquidaciones de beneficios, remuneraciones pendientes de pago, beneficios truncos. Debemos de tener en cuenta que es considerado como proceso abreviado ya que tiene audiencia única en la que contempla la etapa de conciliación, confrontaciones, actividad probatoria, alegatos y emisión de la sentencia.

2.2.1.16. La actividad Probatoria

2.2.1.16.1. La prueba

La prueba es un conjunto de razones, motivos y causas que generan un grande convencimiento y certeza de los hechos sobre los cuales el juez tomará una decisión; empleando los medios, procedimientos y el sistema de valoración que son autorizados por ley. Según Gimeno (2005), los medios son el procedimiento o método para incorporar la prueba dentro del marco del debido proceso, es aquella a vía en la que se introduce de manera valida las pruebas que serán valoradas y reconocidas para la evaluación de juzgador.

2.2.1.16.2. Oportunidad de la prueba

Gimeno. (2005), refiere que los medios de prueba deben ser ofrecidos por ambas partes del proceso; por el que plantea la demanda y por el que realiza la contestación. Manera excepcional puede ofrecerse hasta la actuación probatoria, ello siempre y cuando se refieran a nuevos hechos que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. En curso a ello las partes deberán participar de la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos, en ese momento aplica el ofrecer, exhibir o hacer valer las cuestiones probatorias. Es preciso señalar que la actividad probatoria en un proceso laboral es de entera responsabilidad y costo de las partes. [Artículo 21°]

La doctrina refiere al respecto: “Es una noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión establece a cuál de las partes le interesa probar los hechos” Toyama. (2015)

2.2.1.16.3. Reglas de la actividad probatoria:

Para ejercer la actividad probatoria o la carga de la prueba debemos realizar a la afirmación de hechos sobre la pretensión, a continuación, señalaremos algunas reglas adicionales contempladas en la norma:

- a) La carga de la prueba deberá afirmar los hechos que configuran su pretensión o a la contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.
- b) Se deberá acreditar la prestación personal de servicios, en el cual se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado o determinado según el régimen laboral.
- c) Cuando el demandante en su calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba según las siguientes:
 - c.1.) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados distintos a los establece la constitución.
 - c.2.) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
 - c.3.) La existencia del daño alegado.
- d) Cuando el empleador sea el demandado le corresponde la carga de la prueba
 - d.1.) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
 - d.2.) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
 - d.3.) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

En caso se presenten hechos lesivos producto indicios de la evaluación de la demanda y la prueba el juez debe darlo, por cierto; salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar y justificar de manera objetiva y razonable las medidas adoptadas.

2.2.1.16.4. Medios de prueba en Materia Laboral

Gimeno V. (2005), refiere que los medios de prueba requieren de pruebas especiales que van ligadas con la relación laboral.

Una de los medios probatorios más valorados es la presentación las planillas mensuales, el cual debe ser presentada en copias legalizadas respecto a los periodos mencionados en la pretensión. La presentación de las planillas electrónicas serán ordenadas por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Cabe precisar que la alteración de información de las planillas electrónicas o el incumplimiento de la solicitud del juez de parte del funcionario, puede ocasionar responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente.

A) La carga de la Prueba: Según estable la NLPT, esta le corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión o en su defecto a quien contradice dicha pretensión. [Artículo 23.1°]

2.2.1.16.5. La Pericia

Esta se encuentra relacionada a los informes contables practicados por los peritos contables adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados, cuya finalidad es el facilitar al órgano jurisdiccional los datos necesarios para calcular en la sentencia, los montos de los derechos que ampara; sin actuar como medio probatorio.

2.2.1.17. Resoluciones judiciales

2.2.1.17.1. La sentencia

Según Calonje (2017); refiere que las sentencias en materia laboral se emiten en función a las obligaciones de dar un bien determinado (entrega de acciones de inversión a los trabajadores), dar una suma de dinero (pagar beneficios sociales, indemnizaciones por despido, por daño moral, etcétera), hacer (reponer a un trabajador), no hacer (cesar un acto hostil o un acto antisindical). La motivación de las resoluciones debe ser clara y precisa respecto a lo resuelto, y uno de los requisitos esenciales para la validez de una resolución, especialmente la final, es que se encuentre debidamente motivada, invocándose los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la decisión, evaluando la prueba actuada en el proceso, cuya omisión de estos requisitos determinan la nulidad del fallo (Cas N° 3938- 2001- Lima, 31-07-2002). (Código Civil, 2013, p. 497)

2.2.1.17.2. Resoluciones:

Con documentos o enunciado emitidos por órganos jurisdiccionales esta cuenta con tres partes; expositiva, considerativa y resolutive. Es considerado como un acto procesal; hecho jurídico voluntario practicado en el proceso; es emitido por el órgano juzgador puede realizarse de manera administrativa; el artículo 148 de CPC señala que es un acto de comunicación realizado por los jueces o autoridades a fin de comunicar un decisión, procedimiento u observación. El artículo 120° del CPC, refiere que todos los actos procesales que impulsan el proceso son realizados por decretos, autos o sentencias.

- a) **Decretos:** Mediante es documento se busca impulsar o el avance del proceso; estos pueden ser designación de domicilio procesal, abogado, apersonamiento. Por ello es considerado como un acto de trámite en el cual las indicación o respuesta del juez será corto y sucinto.
- b) **Autos:** Mediante este documento el juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o la reconvencción, saneamiento, interrupción, conclusión o denegatoria de los medios impugnatorios. Asimismo, como la admisión, improcedencia o modificaciones de las medidas cautelares y otras decisiones que son de facultad del juez responsable del proceso.
- c) **Sentencias:** Es un documento emitido por el juez en la que pone fin a la instancia o el proceso de manera definitiva en este sentido pronunciándose la decisión de manera expresa, precisa y debidamente motivada sobre la situación en cuestión otorgando el reconocimiento del derecho de una de las partes del proceso y concluyendo la relación procesal. La sentencia considera como resolución judicial es de carácter decisorio en el cual influyen; uno poner fin a la instancia o proceso y el segundo, el pronunciamiento sobre la pretensión formulada en la demanda.
- Cavani (2017)

2.2.1.17.3. Análisis de la actividad probatoria en el Expediente N°00065- 2019-0-0201-JP-LA-01.

Del expediente materia de investigación podemos determinar que en cumplimiento al artículo 21° y 23° de la NLPT y de las normas procesales complementarias.

a) Medios probatorios presentados por la parte demandante:

a.1.) Constancia de Trabajo de fecha 08 de noviembre del 2018 suscrito por la gerencia de Recursos Humanos, el cual evidencia la relación laboral de la entidad emplazada y la demanda en el cual se evidencia que su vínculo laboral es producto de un Contrato Indeterminada bajo el Decreto legislativo N°728 y el cargo que viene desempeñando el demandado. (Folio 25 al 30 del Expediente)

a.2.) Constancia de Haberes y descuentos en la que se evidencia la precepción del bono en función Fiscal desde junio del 2012 hasta noviembre del 2018. Folio 25 al 30 del Expediente)

a.3.) Propuesta de liquidación de Beneficios Sociales no pagados por el concepto de bono en función fiscal desde junio del 2012 hasta noviembre 2018. En el cual se prueba los derechos laborales que no fueron pagados y tiene carácter de irrenunciable según lo que establece la constitución política del Perú en su artículo 26° Folio 25 al 30 del Expediente)

b) Medios probatorios presentados por la parte demandada:

b.1) En este caso el representante legal de la parte demandada según obra en Folios 33 al 36 del Expediente, presenta escrito de contestación de la demanda, argumentado que los bonos en función fiscal no tienen carácter remunerativo ya que es de modo voluntario y un acto de liberalidad de parte de su representa. Sin presentar medios probatorios en contra la pretensión de la parte demandada.

En las relaciones laborales podemos observar que en nuestra sociedad que se presenta un alto de nivel conflicto entre los trabajadores y empleadores y esto se puede observar en el sector público como privado. En función a nuestro objeto de estudio podemos determinar que el sector público se presenta alta demanda de proceso laborales por ello se hace importante la actividad probatoria por las partes del proceso.

*Según señala el artículo 21° NLPT los medios probatorios deben cumplir la con presentarse en su **oportunidad**; se observa en el objeto de estudio que en la demanda y la contestación de la demanda; en ese caso la parte demandada ofreció los medios probatorios suficientes las cuales permitieron al juez el sustento adecuado para la emisión de su pronunciamiento sin necesidad de emplear su derecho la presentación extemporánea de medios probatorios, el cual también se encuentra previsto en la norma. Cabe precisar que la parte demandada no presentó medios probatorios, únicamente realizó la contestación de la demanda.*

Asimismo, el artículo 22° NLPT, señala que los medios probatorios pueden ser presentado de oficio, en este caso el juez solicitó a un perito realizar la validación de la liquidación de beneficios no pagados presentado por la parte demandante. Finalmente Artículo 23° NLPT nos habla de la carga de prueba; el objeto materia de estudio podemos desprender que en primera instancia la carga de la prueba ha recaído en la parte demandante a fin de acreditar su pretensión y por consiguiente a la parte demandada.

2.2.2. Bases Teóricas de Tipo Sustantiva

2.2.2.1. Contrato de Trabajo

Es un acuerdo de voluntades que se realiza entre el trabajador y el empleador para prestar servicios personales y subordinados bajo una relación laboral. Este acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. Toyama (2015, pág. 65)

Según Gómez (2016); los contratos de trabajo son considerados como convenios, con protección fundamental generando relación de dependencia entre el trabajador y empleador ello a cambio de una retribución económica.

Con respecto al contrato de trabajo El Decreto Legislativo N° 728 en su artículo 37° señala que; toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Por excepción, puede celebrarse por escrito contratos para obra o servicio determinados o sometidos a condición o sujetos a plazo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Teniendo en consideración lo anterior el contrato de trabajo es un documento (Verbal, escrito, expreso, tácito y otros) que genera derecho y obligaciones para el trabajador y el empleador; como una remuneración por las actividades realizadas; basándonos en el D.L. 728, este contrato suscrito posterior a los 3 meses de prueba que prevé la norma tendrá la condición de indeterminado. Cabe precisar que la norma en cuestión es aplicable tanto al sector público como privado.

A) Sujetos del Contrato de trabajo

Los sujetos del contrato de trabajo, se encuentran conformado por las siguientes partes.

A.1) El empleador: Es aquella persona natural o jurídica, a quien se le presta un servicio de subordinación. Cusi (2014)

A.2) El trabajador: Es un persona física o natural que presta un servicio materia o intelectual, en mérito a un contrato de trabajo. Cusi (2014)

B) Elementos de un contrato de trabajo

El contrato de trabajo ocasiona una relación laboral ya es un acto que vincula a dos partes el trabajador y el empleador: Esta relación tiene como efecto dependencia o subordinación; sienta este de carácter único y dispone al trabajador a las órdenes del empleador por ello se hace preciso mencionar los elementos de la relación contractual, según señala la Corte Suprema en la Casación N° 11940 -2015 – Lima.

B.1) Prestación Personal:

Este elemento establece que la obligación del trabajador es de manera directa y concreta, ello sin la facultad de delegar o servirse de terceros para el cumplimiento de sus funciones. [Artículo 5° del DL N° 728]

Es preciso que para el Sector Público la relación de dependencia o vínculo se genera entre el servidor Público con el estado, ello en base al principio de meritocracia y la parte presupuestaria.

B.2) Subordinación:

Señala que el trabajador se encuentra bajo el poder y las órdenes del empleador, como efecto de ello puede ordenar, fiscalizar y sancionar las acciones de trabajador en merito a la relación laboral. Puntriano (2019)

Según el DL N° 728, refiere que el trabajador se encuentra bajo la dirección de su empleador, este último tiene facultades conferidas por la ley laboral de establecer órdenes para la ejecución de sus funciones y sanciones; todo ello en base a la razonabilidad sin vulnerar los derechos del trabajador. [Artículo 9° del DL N° 728]

B.3) Remuneración:

Es la contraprestación del servicio brindado por el trabajador, reconociéndose a la remuneración como un derecho del trabajo ello lo contempla el art.24° de la Constitución Política de Perú. Puntriano (2019)

La carta magna refiere que la remuneración es un derecho equitativo y suficiente que busca procurar el bienestar del trabajador y su familia, bienestar espiritual y material. Este pago tendrá efectos sobre los beneficios sociales del trabajador los cuales tiene carácter de prioridad sobre cualquier obligación del empleador. [Artículo 24° de la CPP]

De los elementos antes señalados se desprende la Primacía de la Realidad, el cual nace de la aplicación del razonamiento de la práctica jurídica, el cual permite reconocer el vínculo laboral cuando estemos ante un contrato no necesariamente denominado laboral o inexistente siempre y cuando se cumpla con los tres elementos antes señalados. Expediente 1944-2002-AA/TC

C) Partes del Contrato de trabajo

Respecto al contrato de trabajo esta debe tener ciertas características en su contenido a fin de poder asegurar la validez de la relación laboral y de este modo los sujetos del contrato tengan una seguridad ante cualquier conflicto.

- C.1.) Identificación de las partes de la relación laboral (Empleador y trabajador)
- C.2) Duración del contrato fecha de inicio y terminó de la relación laboral.
- C.3.) Lugar o centro de trabajo.
- C.4.) Funciones que va desempeñar el trabajador.
- C.5.) Salario o remuneración mensual.
- C.6.) Jornada Laborales.
- C.7) Derechos y obligaciones; otros que se consideren pertinentes. Puntriano (2019)

2.2.2.2. Tipos de contrato en el Sector Público

En nuestra legislación peruana se contempla dos formas de contratación; directa e indirecta; la primera de ellas ocasiona una relación directa entre las partes y la segunda aplica con una tercerización o servis, este tercero actúa como empleador por la prestación de dicho servicio. En la investigación trataremos sobre los tipos de contratos directo en mérito al objeto de estudio.

- A) **Contrato indefinido:** Este tipo de contrato está vinculada directamente con la necesidad del empleador de cubrir un puesto de trabajo, la modalidad del contrato tiende a prolongarse por tiempo indeterminado, ello bajo el principio de continuidad de la relación laboral generando un efecto de tracto sucesivo. Frías (2023)
- B) **Contrato sujeto a modalidad:** Este tipo de contrato nace por causas objetivas que justifiquen la contratación temporal para cada modalidad contractual. Bajo este tipo de contratos tenemos hasta nueve modalidades establecidas las cuales pueden celebrarse bajo cualquiera de ella. Frías (2023)

Las nueve modalidades son:

- Contrato por inicio o lanzamiento de actividad.
- Por Necesidades de mercado.

- Por Reconversión Empresarial.
- Contrato Ocasional.
- Contrato de Suplencia.
- Contrato de Emergencia.
- Contrato de Obra o servicio.
- Contrato Intermitente.
- Contrato de temporada y otros.

C) **Contrato de tiempo Parcial:** Refiere que todas las actividades deben realizarse en una jornada laboral mínima de 4 horas diarias para gozar de otros beneficios que confiere la norma. Cabe precisar que los derechos serán reducidos por sí misma naturaleza contractual. Frías (2023)

D) **Contrato de Teletrabajo:** Es una forma de prestación de servicios que se encuentra relacionado bajo el uso de las tecnologías de información y TIC. La norma está vigente desde 2015 pero a causa de la pandemia es aplicable aun en algunos casos del sector público el cual tiene carácter Voluntario y reversible. Frías (2023)

2.2.2.3. Bono en Función Fiscal

Son retribuciones económicas que percibe el trabajador de manera adicional a la remuneración mensual, según establece el D.S. N° 028 -2011 que el bono es la asignación económica al personal administrativo por las actividades que realizan.

Según establece el II pleno Jurisdiccional Suprema en materia laboral en el tema 4, punto 4.2. refiere que “*El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales*”

2.2.2.4. Regímenes laborales en el Sector Público

Para Sánchez (2021), la legislación laboral reconoce la existencia de diversos regímenes laborales en la actividad pública entre ella contamos con contratación tales como Carrera administrativa pública Decreto Legislativo 276; Ley de reforma Magisterial- Ley 29944 (profesorado); Ley de carrera Judicial Ley 29277 (jueces o magistrados); Profesionales de la salud – Ley 23536; Auxiliares de Salud- Ley 28561; Ley Orgánica del Ministerio Publico- Decreto Legislativo 052; Régimen del servicio Diplomático de la Republica; TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral del Decreto Legislativo 728 y Contrato administrativo de servicio Cas que regula el régimen especial de contratación administrativo de servicios 33 Decreto Legislativo N° 1057; se mencionara lo regímenes más importante en el sector público. Cabe señalar que las formas de contratación antes mencionada no son normas de sentido heterogéneo de tipos de actividad que existen en nuestro ordenamiento.

2.2.2.4.1. Ley del Servicio Civil – Ley 30057

Según Sánchez. (2021), la presencia de Ley Servir – Ley 30057 hace que un trabajador pueda ser parte de este régimen, siempre y cuando la institución empleadora concluya con la Fase 1 - Tránsito de Entidades Públicas al Régimen del Servicio Civil. El acogimiento de carácter voluntario para los servidores que opten por participar en los Concursos Públicos de Méritos organizados por la entidad de la que forman parte o de algunaotra entidad pública que se encuentre en una instancia similar.

Competencias de Servir

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es un órgano rector encargado de la definición, implementación y supervisión de las políticas del personal que labora para el estado. Es un organismo de una instancia administrativa o consultiva.

Según Bastidas (2020), refiere que SERVIR se encarga del sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, basado en temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. El cual Concluye través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta.

2.2.2.4.2. Decreto Legislativo N° 728

Respecto al el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual se compone con sus concordancias en el Texto Único Ordenado (Decreto Legislativo 728), es conocida como un régimen común u ordinario; pero es preciso señalar que el ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada pero excepcionalmente es usada en el Sector Público ya que se presentan múltiples métodos de contratación.

Esta legislación es de alta relevancia ya que tiene como objetivo principal el promover las competencias de los trabajadores y de ese modo el logro de la consolidación del desempeño laboral; fue publicado en los 90 y hasta la actualidad se encuentra en vigencia. Cuenta con los siguientes principios que permitirán el mejor desempeño laboral.

- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores con el fin de mejorar la productividad del trabajo.
- Promover la transferencia de las personas de actividades de baja productividad a otras de mayor.
- Garantizar los ingresos de los trabajadores y la protección contra el despido arbitrario.

a) Beneficios sociales del Decreto Legislativo N° 728

Nuestro ordenamiento jurídico establece el termino Beneficios Sociales, la cual se encuentra señalada en la constitución políticas y normativas vinculadas a aspectos laborales. Según el Jurista Arce, comprende las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia.

a.1) Asignación Familiar

Es el pago que se realiza de manera mensual y tiene una naturaleza remunerativa puesto recae sobre el cálculo de otros beneficios laborales. Se encuentra regulado en la Ley N°25129 y el pago corresponde al 10% de la Remuneración Mínima Vital y es aplicable a aquellos trabajadores quienes tengan hijos menores de edad.

a.2.) Gratificaciones Legales

Se encuentra regulado en la Ley N°27735 y su reglamento; el cual señala que es un monto de dinero que el trabajador podrá gozar es encontrarse laborando en la oportunidad que corresponda; el pago se realiza en dos oportunidades en el mes de julio y diciembre y debe ser depositado antes de la primera quincena de cada mes previa evaluación de los meses laborados en el semestre anterior.

a.3.) Compensación por tiempo de servicios

Las normas que la respalda es el Decreto Legislativo N°650 y su reglamento, refiere que la CTS tiene el objetivo de ser un seguro de desempleo. Aquellos trabajadores quienes tengan derecho este beneficio son aquellos que laboren por lo menos una jornada mínima de cuatro horas diaria. La CTS se devenga desde el primer mes que se

inició la relación de trabajo. Y se computan por treintavos. Asimismo, corresponde a los trabajadores bajo este régimen las utilidades ello según las ganancias que la empresa en el periodo, cabe precisar que ello no aplica para el sector público; del mismo modo el seguro de vida es obligatorio desde el primer día de contratación del trabajador.

2.2.2.4.3. Decreto legislativo 276

La Carrera Administrativa, es considerado como un conjunto de principios, normas y procesos, los cuales regulan el ingreso, los derechos y los deberes que son adquiridos por los servidores público, esta modalidad de régimen laboral otorgará estabilidad por la prestación del servicio de manera continua y permanente en la Administración Pública. El objetivo es realizar la incorporación de personal idóneo, garantizando la permanencia, asegurando su desarrollo y realización personal en el desempeño del servicio público. Se encuentra estructurada en la ubicación de los sectores públicos según calificaciones y méritos. [Artículo 1° - DL N° 276]

2.2.2.4.4. Contrato de Administración de Servicios N° 1054

El CAS es una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Esta se encuentra regulada bajo el decreto legislativo 1057. Este cuerpo legal establece los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría. Esta se desarrolla de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad. Este régimen laboral de contrato administrativo de servicios tiene los siguientes beneficios:

- a) Su remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida. Donde esté establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical. Esta debe ser ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- j) En afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones. Cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base imponible el equivalente al 30% de la UIT vigente. A partir del año fiscal 2020, la contribución tiene como base imponible el equivalente al 45% de la UIT

vigente. Para el año fiscal 2021 la base imponible será el equivalente al 55% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

2.2.2.5. Beneficios Sociales en el Perú:

Según Arce, A. (2021), define al termino Beneficios Sociales como aquellas percepciones económicas o en especie otorgadas de manera legal, con el objetivo de retribuir la prestación de los servicios del trabajador y el asegurar la inclusión social y familiar con una vida digna.

2.2.2.5.1. Gratificaciones

En el Perú se encuentra regulado bajo la Ley 27735- La gratificación de las Fiestas Patria - Navidad y su reglamento Decreto Supremo 005-2002-TR, se establecen los requisitos para que el trabajador pueda acceder a ese beneficio; deberá estar laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Por otro lado, el pago es del sueldo mensual en los meses de julio y diciembre. El monto se calcula considerando todos los conceptos que califiquen como remuneración para todo efecto legal. Dicho pago se realiza dentro de la primera quincena de julio y diciembre, previo análisis del semestre anterior. Ello es aplicable a aquellos trabajadores que se encuentren contratados bajo el Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

a) Gratificaciones Ordinarias

Para que el trabajador de las gratificaciones ordinarias la norma contempla que deberá contar con un mes de servicios como mínimo antes del mes en que corresponde efectuar el abono de la gratificación. Por otro lado, el trabajador deberá estar laborando en la primera quincena de julio o diciembre de cada año. Marcelo M. (2019)

El pago de la gratificación será conforme a los días y tiempo laborado; deduciendo de ellas el treintavo de la fracción correspondiente a pagar por dicho concepto. Las licencias con goce de haberes, Descansos o licencias que originen el pago de subsidios. Días considerados como laborados para todo efecto legal. Marcelo M. (2019)

Marcelo M. (2019) señala: que el monto de la Gratificación se considera considerando el tiempo computable correspondiente, se puede observar que existen dos supuestos de pago de las gratificaciones ordinarias:

1. **Gratificación ordinaria íntegra:** cumplidos los requisitos para la percepción de las gratificaciones, se otorgarán las gratificaciones ordinarias. Éstas equivalen a una remuneración íntegra si el trabajador ha laborado durante todo el semestre (enero - junio, julio - diciembre).
2. **Gratificación ordinaria proporcional:** si el trabajador ha laborado por un período menor a un semestre, las gratificaciones se reducirán proporcionalmente. Para ello, es indispensable que el trabajador haya laborado, como mínimo, 1 mes en el semestre correspondiente.

b) Remuneración Computable

La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. Para dichos efectos, se considerará como remuneración computable a la remuneración básica y todos aquellos conceptos remunerativos que perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación por sus servicios. (pág. 46)

Ante los supuestos de remuneraciones principales y variables, se considerará como remuneración computable al promedio de las remuneraciones percibidas en el semestre correspondiente. Sin perjuicio que las mismas hayan sido percibidas en menos de 3 oportunidades en el periodo correspondiente.

b.1) Oportunidad de Pago: Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad deben ser pagadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Dicho plazo es indisponible para cualquiera de las partes en la relación laboral.

c) Gratificaciones Truncas

Requisitos para su Percepción, el derecho a percibir las gratificaciones truncas se genera al momento de cese del trabajador, siempre que el mismo hubiese laborado como mínimo un mes en el semestre respectivo.

c. 1) Monto de la Gratificación

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

c.2. Remuneración Computable

La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones será la remuneración vigente al mes inmediato anterior a la fecha de cese del trabajador.

d) Compensación por tiempo de Servicio

Según Arce de López (2021), refiere que el Decreto Legislativo 650 y su reglamento, dispone que la CTS tiene como fin actuar como un seguro de desempleo. Los trabajadores que laboren por lo menos en promedio una jornada mínima de cuatro horas diaria.

La CTS se devenga desde el primer mes de iniciado la relación de trabajo. Así, las fracciones de mes se computan por treintavos. Dentro de los primeros quince días de

los meses de mayo y noviembre. La remuneración computable para el pago considera todos los conceptos que califican como remuneración.

1. Requisitos:

Tendrá derecho a dicho beneficio el trabajador sujeto al régimen laboral común de la actividad privada que cumpla cuando menos, en promedio, una jornada mínima diaria de 4 horas; y que haya laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente.

- **Monto de la CTS**

La CTS será equivalente a tantos dozavos de la remuneración del trabajador como meses completos haya laborado en el semestre respectivo (noviembre- abril, mayo- octubre). De esta forma, si el trabajador laboró el semestre completo, la entidad empleadora deberá depositarle media remuneración; de no haberlo laborado completamente, las fracciones de mes deberán ser depositadas por treintavos.

- **Tiempo de Servicios**

Para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero, cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora que lo contrata en Perú.

Son computables solo los días de trabajo efectivo, los días de inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.

- **Remuneración Computable**

Forman parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador (en dinero o en especie), siempre que sean de su libre disposición.

También forma parte de la remuneración computable, el valor de la alimentación

principal (el desayuno, almuerzo, y la cena o comida) proporcionada en dinero o en especie por la entidad empleadora. Es importante señalar que el refrigerio que no constituye alimentación principal no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.

- **Oportunidad de Pago**

La entidad empleadora debe realizar el depósito de la CTS en la institución financiera elegida por el trabajador (en adelante, entidad depositaria), dos veces al año, dentro de los primeros 15 días naturales de los meses de mayo y noviembre.

- **Hoja de Liquidación de la CTS**

Efectuado el depósito de la CTS, dentro de los 5 días hábiles siguientes, la entidad empleadora debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, una liquidación debidamente firmada por el representante legal de la entidad empleadora

- **Libre Disponibilidad de los Depósitos de CTS**

Con la finalidad de reactivar la economía y promover el consumo, se han dado normas que facultan a los trabajadores disponer de parte de sus depósitos acumulados de CTS. Es así que, en el 2015, mediante Ley N° 30334, se estableció que los trabajadores puedan disponer, libremente y de forma permanente del 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

- **CTS ante Casos de Desvinculación Laboral**

La CTS que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por la entidad empleadora en calidad de CTS trunca dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. (pág. 06)

2.3. Hipótesis.

De conformidad con los procedimientos, parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación; las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de Beneficios Sociales en el Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023; demuestran ser de calidad muy alta, alta, mediano, bajo o muy bajo en su parte expositiva, considerativa y resolutive, según corresponda.

Marco Conceptual

Calidad

Es un conjunto de propiedades y totalidad de características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas. En ese sentido la calidad se relaciona con las necesidades y exigencias de los consumidores. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Calidad de Sentencias

Es la medición que se realiza a fin de obtener e interpretar diversos aspectos de la sentencia. Bencze (2018) que es identificar formas directas e indirectas de la evaluación de las decisiones judiciales. Consiste en realizar un análisis directo de las sentencias de primera instancia; identificando los argumentos suficientes aplicados por los operadores del derecho y su debida motivación. El análisis indirecto que va ligado a las sentencias o decisiones adoptadas en segunda instancia.

Sector Público

Se encuentra conformado por organismos e instituciones que son administradas por el estado a través de sus diversos ministerios. Las diversas instituciones del estado se encuentran representados por el poder ejecutivo, legislativo y judicial con el fin de promover la eficiencia económica, mejora de la recaudación, estabilidad y crecimiento económico. Roldán (2018)

Distrito Judicial

Es una subdivisión territorial de los departamentos y provincias del Perú con el objetivo de realizar una adecuada organización del Poder judicial arte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción Poder Judicial (2013).

Doctrina

En el derecho son considerados como una forma de principios, enseñanzas previamente validadas y son de aplicación en las ciencias del derecho. Según algunos autores es un conjunto de teorías y enseñanzas emitidas por los juristas que ha sido todas como verdaderas; pues son opiniones de los expertos puesto se encuentran fundamentados en hipótesis y creencias. Martín (2021)

Evidenciar

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

Hechos

El concepto de hecho, término derivado del latín factus, permite describir a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia (Enciclopedia jurídica, 2018)

Idóneo

La palabra idóneo es un adjetivo que deriva del latín “idoneus” que indica a todo aquello que posee buena disposición o suficiencia para una cosa (Enciclopedia-jurídica, 2018)

Juzgado

Los Juzgados son órganos creados para administrar justicia en determinadas jurisdicciones de territorio nacional; tales como zonas rurales y urbanas. Según su competencia se van encargar de diversos procesos de la Corte Superior. (Poder Judicial, 2021)

Reintegro

El reintegro en el derecho laboral constituye una remuneración con efecto legal el cual no fue pagado oportunamente o de manera íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, esta remuneración según la doctrina puede ser en dinero o especie cualquiera sea la forma y este a su libre disposición. (Gaceta Jurídica, 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Nivel de la investigación

El nivel de investigación que se aplicó en el proyecto será de tipo descriptivo – Exploratorio, orientando al análisis e identificación de los objetivos específicos establecidos; ello según el ordenamiento jurídico, aspectos doctrinarios, jurisprudencias y otros de alcances a la materia en investigación.

3.1.1.1. Descriptivo:

Este nivel de investigación permitió estudiar, describir situaciones y eventos, sobre determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscaran especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, etc. Desde el punto de vista científico, describir es medir con la mayor precisión posible y ofrecer la posibilidad de predicciones, aunque sean rudimentarias. (Moreno. 2016)

3.1.1.2. Exploratorio:

El tipo de nivel de investigación exploratorio empleado en estudiar un problema que no se encuentra descrito de manera definida, se usó una técnica flexible que investigó y analizó información específica que no ha sido estudiada o en su defecto conocer nuevos aspectos de la investigación. Por ello se concluirá que es mejor realizar una exploración de la variable objeto de investigación y posterior a ello realizar el análisis, la recolección de datos que permitirá explicar o determinar ciertos patrones para una investigación más profunda. (Hernández. 2017)

3.1.2. Tipo de investigación.

En la investigación se empleó el tipo cualitativo y cuantitativo (Mixto), ello por ser una herramienta que permitió profundizar la información de un proceso determinado y

en concreto; se fundamentará en la realidad intersubjetiva, el cual consistirá en la recopilación, análisis, la integración y complemento de ambos tipos de investigación; ello permitirá alcanzar el objetivo de mejor comprensión sobre la problemática de la investigación.

3.1.2.1. Cuantitativa:

El diseño de la investigación cuantitativa, permitió la recolección y análisis de datos, identificando tendencia promedios, predicciones, relaciones y la obtención del resultado poblacional. El objetivo de la investigación cuantitativa será realizar estudios sobre problemas sociales, psicológicos, económicos y otros, por ello fue importante recopilar y adquirir conocimientos fundamentales sobre una realidad en concreto, ya que se recogerá y analizar los datos a través de los conceptos y variables medibles. La investigación cuantitativa es una forma estructurada que contribuyó en recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, el cual implicó el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Será concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pág.78).

3.1.2.2. Cualitativo:

Este tipo de investigación permitió realizar un estudio del campo interdisciplinario, transdisciplinario y en algunas situaciones contra disciplinarias; este tipo de investigación guía fue orientada al proceso que se indaga sobre la realidad en su contexto natural y cómo fueron los hechos, identificando e interpretando fenómenos de acuerdo a los elementos o sujetos que intervienen. Se empleará variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes (Rodríguez G. 1996)

Se concluye que, en la opinión de Hernández R. y Rodríguez G, una investigación Mixta, es el proceso de recolección, análisis de información cuantitativa y cualitativo sobre una investigación o problema planteado. En la presente investigación la variable de estudio es el Expediente N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01, en el cual se analizó (cumplimiento de plazos, calidad de resoluciones, debido proceso, medios probatorios, calificación jurídica y cumplimiento de la sentencia) conforme a la utilización de bases teóricas.

3.1.3. Diseño de la investigación

En el estudio a realizar no se manipuló, la muestra poblacional, en tal sentido el objeto de estudio no tuvo el propósito de brindar propuesta y alternativas legislativas; sino el revisar, indagar la regulación normativa vigente sobre la institución jurídica seleccionada. El estudio fue de tipo cualitativo – cuantitativo (Mixto), nivel descriptivo - exploratorio, no experimental, retrospectivo, transversal. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.3.1. No Experimental:

En él estudió no se manipuló y manifestó un contexto natural y real, producto de datos reflejados en la evolución de la naturaleza de hechos que deben ser valorados por el investigador. (Hernández R. 2017)

3.1.3.2. Retrospectivo:

Fue el proceso de planificación y recolección de datos e información sobre un determinado hecho ocurrido. (Hernández R. 2017)

3.1.3.3. Transversal:

Este tipo de diseño de investigación buscó recolectar datos en un determinado momento y tiempo. Con el fin principal de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un determinado momento. (Hernández R. 2017)

3.2. Unidad de Análisis

En la presente investigación se aplicó el método no probabilístico, porque se tomó como unidad de Análisis a la sentencia de primera y segunda instancia del Proceso Laboral de Reintegro de Beneficios Sociales - Expediente Judicial N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01; se ejecutará por fases o etapas, las cuales serán progresivos sistemáticos, la recolección y el análisis de datos serán concurrentes. Sobre ello señalan:

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

- La primera fase. La actividad será abierta y exploratoria para asegurar la aproximación, el acercamiento al objeto de estudio, lo cual será gradual y reflexivo, orientado por los objetivos de la investigación. En esta etapa se materializará el contacto inicial con la recolección de datos.
- La segunda fase. También será una actividad; a diferencia de la anterior fue una actividad mucho más sistémica, orientada siempre por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas que facilitará la identificación e interpretación de los datos.
- La tercera fase. En esta fase se intensificará ambas técnicas (observación y análisis) y manejo de la literatura este análisis será sistemático de nivel profundo, orientado por los objetivos y se articularán los datos y las bases teóricas.

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentran en los anexos de Resultados denominado: Procedimiento de recolección, organización y la calificación de los datos.

La selección puede ser aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador,

el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p.211).

La evidencia empírica del objeto de estudio; serán las sentencias que se insertan en los anexos de la investigación; los cuales no serán alterados en su contenido. Solo por la protección a las partes se vio por conveniente la asignación de código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) los códigos son: A, B, C, etc., se aplican por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.3. Variables, Definición y operacionalización

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64): Las variables fueron calidad de Sentencia, las cuales permitieron diferenciar un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), los cuales permitieron el poder analizarlos y cuantificarlos, las variables de la investigación son Recurso Metodológico, aplicados por el investigador para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada.

La presente investigación solo contó con una sola variable. La variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone: Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, perotambién demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162). Los indicadores serán aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados, coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual Muñoz (2014).

La definición y operacionalización de la variable se puede observar en el Anexo 2

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

3.4.1. Descripción de técnicas

La presente investigación ha empleado la técnica de recolección de datos: La observación; dicha técnica dio el punto de inicio del conocimiento, contemplación, análisis sistemático. Asimismo, se evaluó y analizó el contenido de las resoluciones, autos y sentencias, todo ello fue mediante la lectura y revisión de la unidad de análisis. La técnica como el instrumento que se aplicó fue concreta, eficiente y eficaz para obtención de los resultados.

Las técnicas para la recolección de datos, es definida según Muñoz (2014).es la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación. Desde otro punto de vista, son las distintas formas de llevar a cabo la observación puestas en práctica por el investigador, con el fin de recoger información y datos.

3.4.2. Descripción de instrumentos

Según Sierra R. (2016), La Lista de cotejos; esta fue muy útil durante la evaluación, ejecución de la investigación ya que permitió alcanzar datos cualitativos de manera rápida, organizada y sistemática. Esta es conocida como lista de control, lista de comprobación, lista de verificación, lista de confrontación, lista de corroboración y checklist o checking list. La lista de cotejos es un instrumento sencillo, fácil, flexible y aplicable a distintos tipos de investigación mixta. Este instrumento puede ser aplicable en diversos niveles de aprendizaje.

3.4.3. Validación

Es el grado en la que mide el instrumento la variable materia de estudio. Según Chávez (2001), señala que la validez el nivel de eficacia con la que se mide el instrumento. Asimismo, Hernández (2003) define que la validez como el grado en la que un instrumento realmente puede medir la validez del resultado de que obtendrá del instrumento aplicado. En esa misma línea cabe precisar que el nivel de validez se encuentra directamente relacionado con el objetivo del instrumento.

3.4.4. Confiabilidad

Según Hernández y otros (2003), “la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas y se refieren al grado en la cual su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”. La confiabilidad se realizó para poder determinar la exactitud de los resultados obtenidos al ser aplicados en situaciones parecidas, esta hace alusión al grado congruencia con la que se miden la variable.

3.5. Método de Análisis de datos

3.5.1. De la recolección de datos

La línea de investigación realizada por nuestra universidad, se inicia con la presentación de pautas y lineamientos para recoger los datos; la recolección y análisis de datos fueron orientados a alcanzar los objetivos generales y específicos de la investigación; empleando las técnicas de observación, el análisis de contenido y el instrumento denominado lista de cotejo y aplicando las bases teóricas.

Que la recolección y análisis de datos estarán orientados a alcanzar los objetivos específicos trazados en el trabajo de investigación, para el cual se hará uso intense de la literatura (bases teóricas) especializadas.

3.5.2. Plan de Análisis de Datos

Durante la ejecución del análisis de objeto en estudio se aplicó tres fases o etapas los cuales fueron:

- **La primera fase.** La actividad fue abierta y exploratoria para asegurar la aproximación, el acercamiento al objeto de estudio, lo cual fue gradual y reflexivo, orientado por los objetivos de la investigación. En esta etapa se materializó el contacto inicial con la recolección de datos.
- **La segunda fase.** También fue una actividad; a diferencia de la anterior fue una actividad mucho más sistémica, orientada siempre por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas que facilitaron la identificación e interpretación de los datos.

- **La tercera fase.** En esta fase se intensificó ambas técnicas (observación y análisis) y manejo de la literatura este análisis fue sistemático de nivel profundo, orientado por los objetivos y se articularon los datos y las bases teóricas.

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentran en los anexos de Resultados denominado: Procedimiento de recolección, organización y la calificación de los datos.

3.6. Aspectos Éticos

De conformidad con el Reglamento de Integridad Científica en la investigación Versión 001 (Año 2023) emitido por la Uladech católica; cuya finalidad es establecer y mantener el cumplimiento de los principios éticos, la responsabilidad y las buenas prácticas en las investigaciones.

Según el Capítulo III - "*Principios y lineamientos*", artículo 5° del reglamento antes mencionado todas las investigaciones desarrolladas deberán cumplir con los siguientes principios éticos del literal: a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes, b) cuidado del medio ambiente, c) libre participación por propia voluntad, d) Beneficencia y no maleficencia e) integridad y honestidad y f) justicia. De los literales se desprenden los principios de dignidad, privacidad, diversidad cultural, respeto de entorno, protección de especies, preservación de la biodiversidad, objetividad, imparcialidad, transparencia, juicio razonable, trato equitativo y otros.

En la investigación realizada, se cumplió los principios éticos y estas se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, documento en la que la investigadora asume la obligación de no difundir información reservada como los hechos e identidades de las partes del proceso que se encuentran en la unidad de análisis; el documento en mención será incluido en los anexos del informe final de tesis. Asimismo, es menester señalar que esta investigación no reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

Nota: La ponderación señalada en los parámetros de la parte considerativa, equivale a 20 ya que según el procedimiento a comparación de parte expositiva y resolutive tiene una ponderación máxima de 10.

LECTURA: El cuadro de Resultados consolidado N°1, se observó que la calidad de la sentencia en primera instancia del Pago de Reintegro de Beneficios Sociales; según los parámetros jurisprudenciales, doctrinarios y normativos; adecuados, en el Expediente N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial Ancash, 2023; obtuvo un rango muy alto; ello producto que la calidad reflejada en la parte expositiva fue de rango alto, la parte considerativa fue muy alto y resolutive los cuales fueron de Muy alto. Por otro lado, la motivación de hecho y derecho fueron de alto. En esa misma línea, la sentencia reflejó claramente la aplicación del principio de congruencia y en merito a ello una decisión adecuada con la valoración adecuada de los medios de prueba. Obteniendo así una decisión fueron de muy alto. **(Información detallada Anexo 6.1, 6.2. y 6.3)**

4.2. Cuadro N° 2 Consolidado de Resultados de la Calidad de la sentencia de Segunda instancia del Pago de Reintegro de Beneficios Sociales en el expediente N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial Ancash, 2023.

Variable en estudio	Dimensiones de la variables	Sub dimensiones de la Variables	Calificación de las Sub Dimensiones					Clasificación de las dimensiones	Determinación de la Variable: Calidad de la Sentencia de Segunda Instancia					
			Muy bajo	Bajo	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy bajo	Bajo	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[17-24]	[25-32]	[32-40]	
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	Parte Expositiva	Introducción				X		8	Muy Alta	[9-10]				32
		Postura de las Partes				X			Alta	[7-8]				
									Mediana	[5-6]				
									Bajo	[3-4]				
									Muy bajo	[1-2]				
	Parte Considerativa		2	4	6	8	10		Muy Alta	[17-20]				
		Motivación de Hechos				X		16	Alta	[13-16]				
									Mediana	[9-12]				
									Bajo	[5-8]				
	Motivación de Derechos				X		Muy bajo	[1-4]						
	Parte Resolutiva		1	2	3	4	5		Muy Alta	[9-10]				
		Aplicación de Principio de Congruencia				X		8	Alta	[7-8]				
									Mediana	[5-6]				
							Bajo		[3-4]					
Descripción de Decisión				X		Muy bajo	[1-2]							

Cuadro diseñado por: La Magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente Universitario – ULADECH Católica
 Fuente: Sentencia de Segunda Instancia - N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial Ancash, 2023

Nota: La ponderación señalada en los parámetros de la parte considerativa, equivale a 20 ya que según el procedimiento a comparación de la parte expositiva y resolutive tiene una ponderación máxima de 10.

LECTURA: El cuadro de Resultados consolidados N°2, refleja la calidad de la sentencia en segunda instancia del Pago de Reintegro de Beneficios Sociales; según los parámetros jurisprudenciales, doctrinarios y normativos; adecuados, en el Expediente N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial Ancash, 2023; obtuvieron fueron de rango alto; ello producto que la calidad reflejada en la parte expositiva, considerativa y resolutive los cuales fueron de rango alto. Por otro lado, la motivación de hecho y derecho fueron de alto y alto, por último, se reflejándose que en la emisión de la sentencia claramente aplicaron del principio de congruencia. Obteniendo así una decisión de alto. **(Información detallada Anexo 6.4, 6.5. y 6.5)**

V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada se obtuvieron los siguientes resultados respecto a la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de reintegro de beneficios sociales en el Expediente N.º 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023. Estas fueron consideradas con un rango de muy alta y alta; ello en mérito a los objetivos específicos planteados en la investigación que refieren que esta se encuentre emitidos conforme los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. El rango obtenido por las sentencias pueden ubicarlo en los cuadros Consolidados N° 1 y 2.

Resultados de la sentencia de primera instancia:

En los cuadros de análisis y en mérito a la aplicación del instrumento de recolección de datos se concluyó que la calidad de la sentencia fue de un rango muy alto con una calificación de 35 puntos; la parte expositiva obtuvo una puntuación de 8, la parte considerativa una puntuación de 17 y la parte expositiva de 10 puntos; ello fue valorado en conformidad a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales planteados en el objetivo general y específico de la presente investigación. Asimismo, la correcta aplicación durante el proceso de la Ley procesal de Trabajo N° 29497, tales como principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad y otras normas de carácter vinculante. La sentencia de primera instancia fue emitida por el Juzgado de Paz letrado – laboral del distrito Judicial de Ancash. (Anexo 4) (Cuadro Consolidado N°1)

Interpretación de las Dimensiones de la Sentencia

En la dimensión de la parte expositiva, obtuvo un rango de 8 puntos determinando la calidad de la sentencia en este extremo *alta* ello significa que la postura de las partes del proceso evidencia la existencia de una pretensión de la parte demandante planteó un proceso Abreviado, sobre reintegro de beneficios sociales de gratificaciones, vacaciones y compensación de tiempo de servicio; en el cual los actos procesales de relevancia se encuentra la pretensión. En esa línea podemos determinar que se cumplió con lo establecido en el Art. 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 que refiere

aspecto vinculados con el contenido de la sentencia; por otro lado, los autos y sentencias cumplen los requisitos del artículo 122° de la Norma procesal (código Procesal Civil) “Contenido y suscripciones de resoluciones” como el órgano jurisdiccional, lugar, asuntos, partes de proceso y otros. En ese sentido la parte expositiva cumplieron en todos los extremos el nivel de introducción y postura de las partes de *alto y alto*.

En la dimensión considerativa de la unidad de análisis obtuvo 17 puntos; se pudo observar el cumplimiento y la aplicación adecuada del principio de motivación ello significó que los argumentos empleados en esa dimensión fueron claros, Coherente, lógico con un lenguaje sencillo. En consecuencia, el Juez de Paz letrado Laboral se expresó de forma motivada, adecuada, valorando los medios probatorios, aplicando la razonabilidad fáctica y jurídica con el objeto de resolver la demanda en cuestión. Por otro lado, (Arce E. 2021), Las pruebas es todo aquello que constituye materia de la actividad probatoria. Es aquello que requiere ser averiguado, conocido y demostrado; por tanto, debe tener la calidad de real, probable o posible. Teniendo en consideración la valoración de los medios probatorios y el correcto cumplimiento del Artículo 24° de la Constitución política del Perú en la que refiere los derechos de trabajador y que esta tiene un carácter irrenunciable, dando la oportunidad al trabajador de percibir una remuneración mensual y con ello los beneficios sociales adquiridos y otros de carácter vinculante. Concluimos que en todos sus extremos la motivación de los hechos, motivación del derecho y pretensión fijan un rango de muy alta, muy alta.

En la dimensión resolutive se obtuvo una ponderación de muy alto, ello debido a la aplicación idónea del principio de congruencia y la descripción de la decisión obteniendo un rango *de alta y muy alto*. (Cuadro de Resultados N°6.1. - Anexos)

La sentencia emitida con Resolución N° 04 de fecha 26 de marzo del 2019 fue emitida en mérito a la pretensión planteada por las partes del proceso (Demandante); en el cual el Juez de Paz Letrado -Laboral resolvió: Declarando Fundado la pretensión interpuesta por el demandante respecto al reintegro de beneficios social por concepto de CTS y gratificaciones legales desde junio del 2012 hasta noviembre del 2018 ordenando a la parte demandada el pago de dicho beneficios incluido los intereses legales, los costos y costas del proceso más el 5% al colegio de Abogados de Ancash.

En ese sentido el pronunciamiento refleja que la resolución emitida va relacionada con las pretensiones ejercidas, produciendo una relación recíprocas con la parte expositiva y considerativa, definiendo la aplicación de dos reglas precedentes a aspectos como el debate y claridad. Por otro lado, en la parte descriptiva de decisión, también se ubicaron los 5 parámetros contemplados: pronunciamiento de evidencia expresa de la decisión u orden, una evidencia clara, evidencia expresa y clara señalando quien debe asumir los pagos de costos y costas del proceso.

Resultados de la sentencia de segunda instancia

Con respecto a la sentencia de segunda instancia emitida por el Primer Juzgado Laboral del Distrito Judicial de Ancash, esta confirma la con Resolución N° 04 emitida por el Juzgado de Paz Letrado Laboral de primera instancia, confirmando el pago de los beneficios sociales por concepto de CTS y gratificaciones legales desde junio del 2012 hasta noviembre del 2018 ordenando a la parte demandada el pago de dicho beneficios incluido los intereses legales, los costos y costas del proceso más el 5% al colegio de Abogados de Ancash. En ese sentido la sentencia de segunda instancia obtuvo una ponderación de 32 puntos considerada *alta*; la parte expositiva tuvo una puntuación de 8, la partes considerativa 16 puntos y la parte resolutive 9 puntos en la escala de evaluación. (Cuadro Consolidado N°2)

Interpretación de las Dimensiones de la Sentencia

En la dimensión expositiva de la unidad de análisis; los resultados obtenidos son producto de la introducción” y la postura de las partes” los cuales fueron ubicado en un rango Alto y muy alto (Cuadro de Resultados N°6.4 - Anexos). La parte de la introducción contempla 5 parámetros: El encabezamiento, evidencia del asunto, individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad de la pretensión. Asimismo, la postura de las partes también contempla 5 parámetros: Congruencia con la pretensión apelada, fundamentos facticos, los puntos controvertidos y la claridad.

Conforme a los resultados adquiridos podemos determinar que el juzgador en esta parte del proceso al emitir la sentencia de segunda instancia tomo en cuenta aspectos como la impugnación, descripción de los hechos, individualización de las partes, evidenciando de este modo el cumplimiento de todos los parámetros.

En la dimensión considerativa, se encuentra ubicado en un rango de muy alto. Ello en función a la motivación de los hechos y motivación del derecho (Cuadro de Resultados N°6.5 - Anexos) Con relación a la motivación de los hechos, se evaluaron 5 parámetros durante el estudio del cual se observa mayor detalle en el cuadro de resultados. La motivación del derecho se puede apreciar la valoración de 5 parámetros antes señalados. La motivación de hecho refleja la forma en que se precisan los hechos materia de pretensión según (De Asís R; 2015), señala que: La argumentación judicial centrada en los hechos; ello partiré de la diferenciación entre dos grandes tipos de razonamiento jurídico. Por un lado, el que se centra en la determinación de hechos, por otro el que aborda el problema de la calificación jurídica de los hechos. Los primeros suelen ser denominados como argumentos fácticos y los segundos como argumentos normativos. Teniendo en consideración la valoración de los medios probatorios y el correcto cumplimiento del Artículo 24° de la Constitución política del Perú en la que refiere los derechos de trabajador y que esta tiene un carácter irrenunciable, dando la oportunidad al trabajador de percibir una remuneración mensual y con ello los beneficios sociales adquiridos y otros de carácter vinculante. Concluimos que en todos sus extremos la motivación de los hechos, motivación del derecho y pretensión fijan un rango de muy alta, muy alta.

En la dimensión Resolutiva obtuvo una ponderación de muy alto producto de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, (Cuadro de Resultados N°6.6 - Anexos). La resolución N° 07 de fecha 22 de abril del 2019 emitido por el primer Juzgado de trabajo de Huaraz confirma la sentencia emitida en primera instancia en la que se ordenan a la parte demandada reconocer y pagar los beneficios sociales (CTS y gratificaciones) precisando que el beneficio social de vacaciones se presentó un desistimiento al inicio del proceso y revocándose el extremo de los costos del proceso.

En la presente investigación se aplicó un tipo de investigación mixta, basado en algunos parámetros de calidad los cuales fueron desarrollados durante la revisión literaria, con nivel exploratoria, descriptivo, con diseño Transversal, retrospectiva; (Hernández, Fernández y Batista, 2014), la unidad de análisis fue sentencias de primera y segunda instancia sobre el proceso laboral de Reintegro de Beneficios Sociales en el expediente N° 00065-2019-0- 0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023; cual fue seleccionado por un muestreo convencional aplicándose los criterios el proceso concluido con intervención de las partes en la primera y segunda instancia, en la recolección de datos se aplicó las la técnica de observación y el análisis del contenido, empleándose como instrumento la lista de cotejos; la recolección de datos y el plan de análisis conformada por 3 partes.

Con relación a los resultados obtenidos de las sentencias de primera y segunda Instancia, se observa que se cumple con los parámetros requeridos, podemos comprobar que se cumplió con lo señalado en el artículo 429° del Código Procesal Civil, refiere los requisitos que debe contener la demanda y por otro lado “ La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en los términos del artículo 139°, inciso 5) de la Constitución garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia en la que se desenvuelvan, puedan expresar claramente los argumentos que los han llevado a la solución de la controversia o incertidumbre jurídica, asegurando que el ejercicio de la función jurisdiccional se realice con sujeción a la Constitución y a la ley expedida“ (Cabanellas 2021). Por otro lado, la decisión responde al análisis, observación y valoración de los hechos, medios probatorios y la normatividad legal; cabe precisar que esta sentencia cumple con lo previsto en el artículo 121° del Código Procesal Civil (Cabanellas G., 2021) con la aplicación adecuada del principio de congruencia. Desde otro punto podemos valorar al juzgador; cumplió con considerar todos los requisitos necesarios al inicio del proceso, identificando e individualizando a los sujetos o partes del proceso. Concluimos que se desarrolló un trabajo ordenado y coherente respecto al caso por ello se consideró muy alto en su calificación jurídica. Es preciso mencionar que en esta etapa de la sentencia el juzgador tuvo una participación relevante y minuciosa al emitir la resolución puesto que considero los puntos materia de controversia, apeándose a las exigencias normativas, por último, se emitió el fallo jurídicamente adecuado y congruente (Oliva y Fernández, citado por Hinostroza, 2004).

Los beneficios laborales según Cueva (2021), refiere que la administración de justicia y los derechos laborales buscan la protección de los derechos humanos adquiridos desde la concepción. Asimismo, el derecho laboral considerado como el derecho protector busca garantizar la seguridad y protección de los trabajadores; por ello se busca que el ordenamiento jurídico sea otorgado con garantía, eficiencia, eficacia y la aplicación correcta de las normas laborales y en este sentido con el cumplimiento de ello disminuir los actos de corrupción y la desigualdad laboral; en nuestra investigación podemos definir que las normas laborales se cumplieron de manera cabal.

El estudio realizado guarda relación con la investigación de Ramírez (2022) en cuanto guarda calidad de la sentencia de primera y segunda instancia. Debido que las dimensiones de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de muy alto y muy alto. Ello en mérito que las sentencias laborales se encuentran debidamente motivada y cumplen con lo establecido en el artículo 429° del Código Procesal Civil.

En mérito a los resultados obtenidos en la investigación; la sentencia de primera instancia tiene la calidad de muy alta con 35 puntos y la de segunda instancia alta con 32 puntos, es preciso contrastar nuestros resultados con la investigación de Luciano (2023), titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales; expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash - Huaraz. 2023” el cual tuvo como objetivo determinar la calidad de la sentencia arribando a los siguientes resultados que las sentencias fueron muy altas en ambas instancias; concluyendo de ello que los procesos laborales son atendidos con mayor cautela y en función al marco normativo valorado las dimensiones de la unidad de análisis.

En relación a nuestro objetivo para la emisión adecuada de la sentencia, es preciso tener en cuenta el papel de las partes de proceso en función a la actividad probatoria Según Gimeno (2005), los medios son el procedimiento o método para incorporar la prueba dentro del marco del debido proceso, es aquella a vía en la que se introduce de manera válida las pruebas que serán valoradas y reconocidas para la evaluación de juzgador.

VI. CONCLUSIONES

En virtud al estudio realizado cuyo objetivo General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de Beneficios Sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01; Distrito Judicial de Áncash, 2023 y los objetivos específicos: Determinar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de Reintegro de Beneficios Sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el objeto de estudio. Los resultados que se obtuvieron reflejan un rango de cumplimiento de muy alto y alto en las sentencias respecto a la aplicación de las normas y principios aplicados.

5.1. En la sentencia de primera instancia se identificó que la parte expositiva fue consistente y adecuado con los hechos expuesto; la parte considerativa fue coherente y precisa en la aplicación de leyes y jurisprudencias; la parte resolutive fue de coherencia, clara y concisa; asegurando una conexión lógica entre los fundamentos legales y las decisiones adoptadas. Ello permitiendo obtener un rango de **muy alto** con una puntuación de **35**.

5.2. En la sentencia de segunda instancia en sus dimensiones se observa la calidad en la redacción, cumplimiento de los principios de la NLPT, el compromiso con la justicia y la aplicación del marco legal y que reafirmaron la decisión de primera instancia. Ello permitió obtener un rango de **alto** con una puntuación de **32**.

5.3. De lo anterior la pretensión interpuesta por la parte demandada fue declaradas fundadas en ambas instancias; ello producto que el órgano jurisdiccional realizo la valoración adecuada de la prueba y aplicando los principios de primacía de la realidad, razonabilidad y continuidad.

La investigación realizada brindará un aporte académico y evidenciar que los funcionarios, jueces y magistrados de la corte superior de justicia de Ancash cumplen su labor jurisdiccional conforme lo establecido en las normas y procedimientos.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones arribadas sobre el estudio de la calidad de sentencias del Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, 2023.

- 5.1. Que los órganos jurisdiccionales deben mantener los estándares en la redacción, la correcta aplicación de los principios legales, la valoración de pruebas y la transparencia en la resolución de sus sentencias con una justa y correcta aplicación del derecho.
- 5.2. Conservar la evaluación cuidadosa de las evidencias presentadas por las partes del proceso que respaldarán una decisión sólida con argumentos legales.
- 5.3. Seguir cumpliendo y aplicando los principios jurídicos en procesos laborales como la primacía de la realidad, razonabilidad y continuidad para la emisión de sentencias claras y detalladas; las cuales permitirán fortalecer la confianza hacia los órganos jurisdiccionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barragán & Camargo. (2019). En su Investigación denominada: *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*, Universidad Piloto De Colombia Recuperado 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>
- Bermúdez (2020), en su investigación *sobre administración de justicia*. Ed., lugar Rioja. Perú.
- Blasco y Pérez. (2012), es su Revista sobre *Enfoques de investigación*. Ed. *Ira edición*), Colombia. Recuperado de: https://www.eumed.net/tesisdctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.
- Briongos. (2014); En su investigación sobre los “*Beneficios Sociales y Retribuciones*” Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/8161>
- Campos (2018); en su libro sobre *La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*». Ed. *Revista Derecho y Sociedad*, núm. 37, (2011), pp. 212-219. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174>
- Campos. (2010), En su revista sobre *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*, Ed. Magister Consultores Asociados SAC, Libro digital Recuperado de: <https://issuu.com/wbcliz/docs/wbel.apuntesmic2>
- Canessa. (2006). En su artículo de opinión sobre *Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional*. *Derecho*, De la Universidad PUCP. Lima. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984>
- Casación N° 2144-2055/Laboral
- Centy, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores.
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 24 (29 de diciembre de 1993)

- Coronel (2020); En su investigación sobre “*Principio de celeridad en la Nueva Ley procesal Laboral*”. Universidad Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque. Recuperado de: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8783/Coronel_Benites_Rosa_Yessenia.pdf?sequence=4
- Cusi (2014), en su Block denominado; *Recuperado de* : <https://andrescusi.blogspot.com/2014/01/sujetos-del-contrato-de-trabajo-derecho.html#:~:text=En%20el%20contrato%20individual%20de,empleador%2C%20intervienen%20en%20el%20mismo.>
- De Lafont. (2015); En su libro “*El derecho Internacional Laboral*”, Universidad Católica de Colombia, Recuperado de: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2394/2603>
- Diario Oficial el peruano. (1991). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. 23 de julio de 1991.
- Diario Oficial el peruano. (1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 21 de marzo de 1997.
- Diario Oficial el peruano. (2002). Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad ley N° 27735. 27 de mayo del 2002.
- Echeverri y (2022); en su Tesis titulado *Beneficios laborales y su relación con las necesidades e intereses de las personas en cuatro organizaciones manufactureras, Universidad de EAFIT de Colombia Medellín*, Recuperado de: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/31847>
- El peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016)
- Foncesa (2022), en su tesis sobre “Calidad de sentencia en los procesos” Ed. Estudios Socio Jurídicos, Vol 24. – México. Recuperado en <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73371803001/html/index.html#:~:text=La%20calidad%20de%20una%20sentencia,aspectos%20relacionados%20con%20la%20sentencia.>

- Guzmán E. (2021); En su tesis sobre “*Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores*” Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%C3%A1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, Sampieri, Fernández y Baptista, (2010). “*Metodología de la Investigación*”. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26452/BENEFICIOS_SOCIALES_CALIDAD_Y_SENTENCIA_RAMIREZ_CAMONES_OMAR_RICHARD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lacambra Legaz L. (2020) en su libro sobre *Primacía Del Derecho De Gentes Sobre El Derecho Interno Como Problema Jurídico Y Político* Recuperado de:
<https://fernandezrozas.com/wp-content/uploads/2020/03/Luis-LegazLacambra-La-primac%C3%ADa-del-Derecho-de-gentes-sobre-el-Derecho-interfno-comoproblema->
- Lalanne (2015), en su tesis, “*Los principios del Derecho del Trabajo*” Universidad Católica Argentina, Universidad de Buenos Aires, Recuperado de:
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727>
- Landa (2014). *El Derecho Del Trabajo En El Perú Y Su Proceso DeConstitucionalización*,
 Revistade Derecho – Año 2014,
- Landaburu. (2018). En su investigación sobre los *Regímenes laborales*, de la universidad Católica del Perú Recuperado de:
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20Osello.pdf>
- León (2022), en su tesis sobre “*Los beneficios sociales en el Régimen General*”; Publicado en Renati.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5348/TESIS%20LOS%20BENEFICIOS%20SOCIALES%20DEL%20REGIMEN%20LABORAL%20GENERAL%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20CONTABILIDAD%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20DE%20CAJAMARCA%2>

C%202022.pdf?sequence=1

- López. (2018). Investigación sobre *El pago de beneficios sociales*, Tesis para optar el grado de Abogado- Universidad San Pedro. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Recuperado de:<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2679314>
- Luciano (2023), en su tesis denominada “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de pago de beneficios sociales; expediente N° 02039-2018-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash - Huaraz. 2023*”, Recuperado de:<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3409934>
- Mateus (2019); en su investigación sobre “*La injusticia sobre la acción*”, Ed. Dialnet. Recuperado de:<file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetBrevesNotasSobreElConceptoDeAccion-5002622.pdf>
- Moreno E. (2016). *Tipos de investigación*, 1er edición Digital – Año 2016 Recuperado en: <https://tesis-investigación-científica.blogspot.com/2016/12/niveles-de-investigación-científica.html>
- Mujica (2013) en su libro “*Introducción Al Derecho Del Trabajo*” Recuperado de:<https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccion-al-derecho-trabajo-peru.pdf-sequence=1&isAllowed=y>
- Ostau de la Font (2015), en su libro denominado refiere: *Derecho Internacional Laboral*, Ed.- Colombia- Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f248a0b9-4922-41be-a29b-2fc3cbc57f6a/content>
- Quispe. (2021); En su tesis sobre “*Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – Essalud 2020 – Chiclayo*.”
- Ramírez. (2022). En su tesis denominado; *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; Expediente N° 00015-2014-0-2402-SP-LA-01, Distrito Judicial de Ucayali – Lima. 2021*”. Tesis para optar Título profesional de Abogado, Universidad los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: [file:///C:/Users/USER/Downloads/DialnetElDerechoDelTrabajoEnElPeruYSuProcesoDeConstitucion-5104433%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/DialnetElDerechoDelTrabajoEnElPeruYSuProcesoDeConstitucion-5104433%20(1).pdf) (Pag. 218 y 2019)

- Rodríguez. (2018), su Libro “*Los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial*” Departamento de derecho del trabajo y de la seguridad social universidad de córdoba, Recuperado de:
<https://www.upf.edu/documents/3885005/214133705/4.rodriguez.pdf/8da83ed5-aba5-e5e2-a2b9-8777c37b6f78>
- Salmoran (2018): en su libro sobre *la Acción en el proceso laboral*, Ed. 2018 – México. Recuperado de:
https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/Publicacion_oficial/LA_MINISTRA_MARIA_CRISTINA_SALMORAN_DE_TAMAYO/La_Ministra_Maria_Cristina_Salmoran_9.pdf
- Tamayo (2012); en su tesis “*La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*”; Recuperado de:
<https://docplayer.es/213642573-Facultad-de-derecho-y-humanidades.html>
- Torres, Melo y Gallardo L (2019); señala en su investigación sobre “*El valor de los beneficios sociales hacia la satisfacción laboral*, Clínicas de Villavicencio, Colombia Recuperado de:
[http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/Vinculat%C3%A9gic%20a%205\(2\)%20Julio-diciembre%202019%20completa.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/Vinculat%C3%A9gic%20a%205(2)%20Julio-diciembre%202019%20completa.pdf)
- Toyama (2014), En su libro sobre *Derecho Laboral Procesal*, Ed. 2014 -Lima- Recuperado de:
<https://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Proceso-laboral-ordinario.pdf>
- Toyama (2015), *El Derecho Individual En el Trabajo en el Perú. (1° ed.)*. Lima Perú: Gaceta Jurídica.
- Ventura & Quispe. (2021), En su investigación fue referente “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otro beneficio social, en el expediente N° 00025-2013-0-1511-JM-LA-01, del Distrito Judicial del Junín – Lima. 2021*” Recuperado de:
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22451/CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_QUISPE_RETTIS_NILTON_JHON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventura, (2021), en su Tesis denominado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otro beneficio social, en el expediente N° 00025-2013-0-1511-JM-LA-01, del distrito judicial del Junín – Lima.

2021.Recuperadode:<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/22451?show=full>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

Título: “CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EN EL EXPEDIENTE N° 00065- 2019-0-0201-JP-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, 2023”

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Áncash 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar si la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, se cumplen según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de primera sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, en función a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente en el expediente de estudio.</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda sobre el pago de Reintegro de beneficios sociales, en función a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente en el expediente de estudio.</p>	<p>De conformidad con los procedimientos, parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación; las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de Reintegro de Beneficios Sociales en el Expediente N° 00065-2019-0- 0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023; demuestran ser de calidad muy alta, alta, mediano, bajo o muy bajo en su parte expositiva, considerativa y resolutive, según corresponda.</p>	<p>Variables:</p> <p>Calidad de Sentencia (Sentencia de Primera y segunda Instancia)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Calidad de sentencia de primera y segunda Instancia de la parte Expositiva.</p> <p>Calidad de sentencia de primera y segunda Instancia de la parte Considerativa.</p> <p>Calidad de sentencia de primera y segunda Instancia de la parte Resolutive.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Mixta.</p> <p>Cuantitativa.</p> <p>Cualitativa.</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Exploratorio.</p> <p>Descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Retrospectivo</p> <p>Transversal</p> <p>Unidad de Análisis:</p> <p>Proceso laboral: Expediente N° 00065-2019-0- 0201-JP-LA-01</p> <p>Técnicas e Instrumento:</p> <p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Lista de Cotejo.</p>

ANEXO 02. Definición y Operacionalización de la Variables

CUADRO 1.1. – DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES – Primera Instancia.

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>“1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple”</p> <p>“2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple”</p> <p>“3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple”</p> <p>“4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple”</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>
			Postura de la Partes	<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 facticos 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>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple”</p> <p>“2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple”</p> <p>“3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple”</p> <p>“4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple”</p> <p>“5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple”</p>

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

CUADRO 1.2. - OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE SENTENCIA – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>“2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i>”</p> <p>“3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i>”</p> <p>“4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i>”</p> <p>“5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			Postura de las Partes	<p>“1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple”</p> <p>“2. 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 quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple”</p> <p>“4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple”</p> <p>“5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>”</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>“1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple”</p> <p>“2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple”</p> <p>“3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple”</p> <p>“4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple”</p> <p>“5. Evidencia claridad: <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>Motivación de Derecho</p> <p>“1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple”</p> <p>“2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple”</p> <p>“3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple”</p> <p>“4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple”</p> <p>“5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple”</p>
		PARTE RESOLUTIVA	<p>Aplicación del principio de Congruencia</p> <p>en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple”</p> <p>“2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple”</p> <p>“3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple”</p> <p>“4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte</p>
			<p>Descripción de la Decisión</p> <p>“1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple”</p> <p>“2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. 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”</p> <p>“4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple”</p> <p>“5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple”</p>

ANEXO 03. Instrumento de Recolección de Información (Lista de Cotejo)

LISTA DE COTEJO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

I. PARTE EXPOSITIVA:

1.1. Introducción:

- El encabezamiento evidencia: Es la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/la identidad de las partes.

Si cumple (X)

- Evidencia el asunto: El planteamiento de las pretensiones ¿Cuál es el problema, sobre lo que se decidirá? **Si cumple (X)**

- Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso. **Si cumple (X)**

- Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierteconstatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento desentenciar. **Si cumple (X)**

- 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 (X)**

1.2. Postura de las Partes

- Explica y evidencia la congruencia de los hechos con la pretensión del demandante. **Si cumple (X)**
- Explica y evidencia la congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple (X)**
- Explica y evidencia la congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple (X)**
- Explica los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple (X)**
- 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 (X)**

II. PARTE CONSIDERATIVA:

2.1. Motivación de los hechos:

- Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, explicados de manera 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 (X)**
- Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple (X)**
- Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple (X)**

- Las razones evidencian la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).

Si cumple (X)

- 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 (X)

2.2. Motivación del derecho:

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

Si cumple (X)

- 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 (X)

- 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 (X)**
- 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 (X)**

- 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 (X)**

III. PARTE RESOLUTIVA:

3.1. Aplicación del principio de congruencia

- El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple (X)**
- 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 (X)**
- El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple (X)**
- El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple (X)**
- 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 (X)**

3.2. Descripción de la Decisión:

- El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). **Si cumple (X)**
- El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple (X)**
- El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado o la exoneración de una obligación. **Si**

cumple (X)

- 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 (X)**
- 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 de codifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple (X)**

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. PARTE EXPOSITIVA:

1.1.Introducción:

- El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple (X)**
- Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple (X)**
- Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple (X)**
- Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple (X)**
- 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 (X)**

1.2.Postura de las Partes:

- Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple (X)**
- Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple (X)**
- Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple (X)**
- 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 (X)

- 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 (X)**

II. PARTE CONSIDERATIVA:

2.1.Motivación de los hechos:

- Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple (X)**
- Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez. **Si cumple (X)**
- Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple (X)**
- Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). **Si cumple (X)**
- 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 (X)**

2.2.Motivación del derecho:

- Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida,refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario quees coherente). **Si cumple (X)**
- 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 cómodebe entenderse la norma, según el juez). **Si cumple (X)**
- 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 aplicaciónde la legalidad). **Si cumple (X)**
- Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justificanla 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 (X)**
- Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple (X)**

III. PARTE RESOLUTIVA:

3.1.Aplicación del principio de congruencia

- El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión/ o los fines de la consulta (según corresponda). **Si cumple (X)**
- El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas enel 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 (X)**

- El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple (X)**
- El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple (X)**
- 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 (X)**

3.2.Descripción de la Decisión:

- El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple (X)**
- El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple (X)**
- 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 (X)**
- 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 (X)**
- Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple (X)**

ANEXO 04. Evidencias empíricas de objeto de estudio



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

Juzgado De Paz Letrado Laboral De Huaraz

JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE HUARAZ

EXP. N° : N°00065-2019– PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE : A

DEMANDADA : B

MOTIVO: REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES CON INCIDENCIA DE BONO POR FUNCIÓN FISCAL.

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: CUATRO

Huaraz, 26 de Marzo del año dos mil diecinueve

VISTOS. - El Juez Supernumerario del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz, emite la siguiente sentencia:

I. PARTE EXPOSITIVA. –

De la pretensión

1. Mediante escrito postulatorio obrante de folios veinticinco a treinta y dos de autos, la parte demandante A, interpone demanda contra B, solicitando el

PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES: a) **pago de compensación por tiempo de servicios**, ascendente a la suma de cinco mil treinta y cinco con 78/100 soles (S/ 5,035.78); b) **pago de gratificaciones**, ascendente a la suma de diez mil setenta y uno con 56/100 soles (S/ 10,071.56);

c) pago de vacaciones, ascendente a la suma de cinco mil treinta y cinco con 78/100 soles (S/ 5,035.78); en el periodo comprendido desde el uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del año dos mil dieciocho.

1. Alega que inicio su relación laboral para la emplazada con fecha 01 de junio del año 2012, contrato a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 728, ejerciendo el cargo de Asistente Administrativo en la Administración del Distrito Fiscal de Ancash, desde el 01 de junio del 2012 a noviembre de 2018, conforme se prueba con la constancia, de fecha 08 de noviembre del 2018 que adjunta al presente proceso, además el recurrente conjuntamente con su remuneración mensual viene percibiendo de manera mensual permanente, fija, continua, además de ser de su libre disponibilidad, la bonificación fiscal del D. S. N° 028-2011-EF, en la suma de S/ 852.00 soles, conforme lo prueba con las constancias de pago de haberes y descuentos, que adjunto a la presente, donde se advierte que el demandante percibe dicha bonificación desde junio del año 2012 a noviembre del año 2018, siendo un periodo de 78 meses, de ello se advierte que esa bonificación no forma parte y no se considera en la percepción de los demás beneficios sociales, como son gratificación, vacaciones y CTS, pese a cumplir con el requisito legal que prevee el artículo 6° del D.S. N° 003-97- TR. Por otro lado la naturaleza del bono por función fiscal se reconoce a través del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral en su tema N° 04, a la pregunta 4.2, además señala que todo aquel pago que reciba el trabajador en el marco de su relación laboral y genere una ventaja, tiene carácter remunerativo, la condición de remunerativo o no remunerativo de un beneficio económico que se sustenta en la naturaleza de la misma, de manera que este tendrá condición remunerativa si constituye una ventaja patrimonial para el trabajador y es de su libre disposición, y es otorgado regularmente, salvo que la Ley haya dispuesto expresamente tal naturaleza, en cuyo caso se aplicara el principio de legalidad, por tanto no es la voluntad del empleador lo que determina el carácter

remunerativo o no de los conceptos percibidos por el trabajador, también invoca lo recaído en la sentencia de la casación laboral N° 01112-2014-Lima, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, por ello al haberse reconocido claramente el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional, se determina que debe ser incluido para el cálculo de los beneficios sociales reclamados, por ello, solicita se declare fundada la demanda, más intereses legales y costos del proceso en el 20% del monto demandado.

Del Trámite

2. Mediante resolución número uno de fecha cuatro de febrero del año dos mil diecinueve, obrante de folios treinta y tres a treinta y seis de autos, se admitió a trámite la citada demanda en la vía de proceso abreviado laboral, confiriéndose traslado de ella a la parte demandada, con citación de surepresentante

De la Contestación de Demanda.

3. Por su parte la entidad emplazada a través de su Procurador Publico a cargo de la Defensa Jurídica del Ministerio Publico, mediante escrito que obra de folios cincuenta y siete a sesenta y nueve de autos; se apersona, contesta demanda y delega representación, señalando lo siguiente:
 - i. El bono por función fiscal no tiene carácter pensionable ni remunerativo y tampoco conforma base de cálculo de la CTS, pues la Quinta Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley N° 26623 que creó el Bono por Función Fiscal, estableció que el mismo no tiene carácter pensionable ni remunerativo y que no es tomado en cuenta para la base para ningún otro beneficio. Circunstancia que conforme a la reciente jurisprudencia de los Juzgados Laborales se viene declarando

improcedente, en efecto el Noveno Juzgado Especializado Laboral de Lima ha resuelto mediante sentenciarecaída en el Exp N° 4174-2018-0-1801-JR-LA-09“(…). Por consiguiente, al carecer de carácter salarial debe considerarse al mismo como un conceptootorgado de modo voluntario y a título de liberalidad por el empleador por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19 del TUO del D. Leg. N° 650”. Sin perjuicio de lo antes señalado, es preciso indicar que el otorgamiento de dicho bono para los fiscales del Ministerio Público que se encuentren en actividad está establecido en el artículo 1° del D. U. N° 038- 2000 y en el D.U N° 036-2001, y en su reglamento N° 193-2001-MP-FN, en su artículo 1° señala que“(…) este será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del bono por función fiscal el mismo que no tendrá carácter pensionable y se otorgara al personal activo”.

- ii. De otro lado, es preciso señalar que por el D.U N° 114-2001, se dispuso comoúnicos ingresos, los montos máximos por remuneración, bono y gastos operativos reconocidos a los magistrados y fiscales titulares, posteriormente por el D.U N° 034-2006, en su artículo 2°, se fija el ingreso que por todo concepto perciben, salvo docencia, el fiscal de la nación y los Fiscales Supremos, por el ejercicio de sus funciones; quedando comprendido así: que el concepto de remuneración está sujeta a los descuentos previsionales y cargas sociales, pero no así los conceptos por bono y gastos operativos, que no tienen carácter pensionable ni remunerativo, así como tampoco sirven de base del cálculo para ningún beneficios y que cualquier disposición en contrario es nula de pleno derecho. También menciona el artículo 1° del D. U. N° 038-2000; D. S. N° 071-2000-EF, D. U. N° 036-2001, Resolución de la Fiscalía N° 193-2001- MP-FN, el artículo 1° del mencionado reglamento dispone que este será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del bono por función fiscal,

el mismo que no tendrá carácter pensionable y se otorgara al personal activo, con sujeción a las disposiciones legales que sobre esta materia se hallen vigentes, posteriormente se expidió la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 430- 2001- MP-FN, tal y como ya se ha argumentado contraviniendo la normativa vigente, por lo que luego se expidió la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 150-2006- MP-FN que resuelve declarar nula la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 430-2001-MP-FN.

- iii. Respecto al reintegro de gratificaciones legales por incidencia del bono por función fiscal, indica que este bono no se computa para efectos de la contribución social, ni a efectos del ESSALUD; y de acuerdo a la Resolución N° 193-2018-MP-FN en su artículo 7, por ello debería declararse infundada la demanda respecto a este extremo.
- iv. Respecto al reintegro de vacaciones por incidencia del bono por función fiscal, señala que el actor ha gozado de su derecho vacacional y además se encuentra acreditado que ha percibido el bono por función fiscal todos los meses, indicando que no es materia de debate el goce o falta de goce vacacional, pues la pretensión de autos no es la incidencia en la indemnización vacacional, sino la incidencia en las vacaciones, por tanto resulta improcedente el pago de reintegro de vacaciones por incidencia del bono por función fiscal pues el mismo ya ha sido entregado de manera mensual, fija y consecutiva al actor.
- v. Respecto al reintegro de la CTS por incidencia del bono por función fiscal, advierte que no le corresponde la pretensión reclamada, pues a misma será paga directamente por la entidad, dentro de las 48 horas de producido el cesey con efecto cancelatorio, asimismo las entidades públicas que cuenten con trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada debieron depositar la CTS correspondiente al

periodo de noviembre de 2015- abril de 2016 hasta el 16 de mayo de 2016.

- vi. Respecto al pago de intereses legales, señala la Sexagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29626.
- vii. Respecto al pago de costos y costas del proceso, sustenta su pedido en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, además indica que el pago de gastos judiciales tiene relevancia constitucional y así lo ha establecido el artículo 47 de la Constitución Política “*Defensa de los intereses del estado*”, dicho dispositivo no limita la exoneración a los costoso costas procesales únicamente si no todo lo contrario, concordante con el artículo 413 del código procesal civil, señala también la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, por ultimo invoca el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta, consagrado en la Constitución Política Artículo 3 y 43, por ello señala que no corresponde la condena de costos procesales, ya que el estado se encuentra exonerado de pago de todo los gastos judiciales.

Del acto de audiencia

4. Como consta del Acta de su propósito obrante de fojas setenta y cinco ochenta y uno de autos, así como en la respectiva grabación en audio y video, la Audiencia Única se realizó en el día y hora programada, la cual se hadesarrollado conforme a las diferentes etapas que se concentran en dichadiligencia, tal como la conciliación (la cual se frustró porque la emplazada no tiene animo conciliatorio(00:05:50)), la enumeración de las pretensiones materia de juicio, contestación de demanda, juzgamiento anticipado, alegatos finales (conclusiones finales), entre otras; durante la citada

diligencia, el Juezen ejercicio de su rol de conductor y director del proceso, haciendo efectivos los principios de inmediación, oralidad, con miras a viabilizar el principio de veracidad, procedió a formular las preguntas que estimo pertinentes a las partesasistentes a la indicada actuación procesal y a sus abogados, cuando ello se hizo necesario.

5. Asimismo de autos se aprecia de fojas setenta y nueve a ochenta de autos, que mediante resolución número dos de fecha veintiséis de marzo del año dos mil diecinueve, se resuelve tener por desistido del proceso respecto de la pretensión de reintegro de vacaciones por incidencia de la bonificación por función fiscal a la demandante, en consecuencia se le pregunta a los abogados de las partes del proceso la conformidad de la presente resolución, manifestando su conformidad y mediante resolución número tres se resuelve tener por consentida la resolución en mención.

Juzgamiento Anticipado

6. Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **por ello se dispuso** el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- Conforme lo prescribe el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: *“Toda persona tiene derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”*. En atención a este derecho reconocido a su vez por nuestra Constitución, se garantiza el libre acceso a los Órganos Jurisdiccionales a fin que a través de

un debido proceso los conflictos de intereses y las incertidumbres jurídicas sean resueltos mediante una decisión motivada, definitiva y ejecutable, asimismo de conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.”* Sin embargo el derecho *“(…) es un concepto abstracto distinto a la relación material discutida en el proceso y, se agota cuando las partes mediante el derecho de acción hacen valer sus pretensiones al incoar la demanda, contestar la misma, y de acuerdo a otras formas procesales para hacerla valer conforme prevé la ley procesal, por tanto el sentido del fallo justo o injusto no depende de esta institución procesal sino de otras categorías sustanciales y procesales que se desenvuelven en el proceso y terminan con la sentencia”¹.*

SEGUNDO.- *Valoración De La Prueba;* el artículo 23° de la NLPT – Ley N°

29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: a su vez el numeral 23.4, señala “de modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado

que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: literal a) “el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del código procesal civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos, asimismo, es pertinente

resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el proceso, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

TERCERO: Respecto al Principio De Veracidad, debe remarcarse el hecho, que si bien el proceso laboral se rige por el Principio de Veracidad; vale decir, que existe el imperativo de resolver en base a la verdad material; sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, viene premunido de presunciones legales y judiciales que no son sino el marcado y acentuado reflejo del principio de facilitación probatoria² que, a su vez, constituyen una de las manifestaciones del principio tuitivo en los predios del Derecho Procesal del Trabajo y que se orienta a flexibilizar – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a su condición de hiposuficiencia en el ámbito probatorio; y, por el otro, que en el marco del nuevo proceso laboral, la valoración de la conducta procesal de las partes, constituye otra de las herramientas operacionales de las que ha sido dotado el Juzgador, la misma que se encuentra expresamente reglada en el artículo 29° de la NLPT, dispositivo que permite extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, en especial cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; ahora, se entiende por proceder oclusivo al incumplimiento de las

exhibiciones admitidas y ordenadas por el Juez, el negar la existencia de documentos propios de la actividad jurídica o económica de la parte a la que se le requirió, el impedir el acceso del Juzgador al material probatorio, el negarse a declarar y/o responde evasivamente, pero también la omisión a la oralización y explicación de los medios de prueba que son aportados por una de las partes.

CUARTO: Lo anterior, constituye una inequívoca expresión del nivel de preponderancia que la Ley N° 29497 (NLPT) le otorga al deber de colaboración procesal de los sujetos intervinientes en el proceso, sobre todo en lo que respecta al ámbito probatorio, tanto en lo relativo a su aportación al proceso como en lo concerniente a su actuación, en la cual se valora, por citar un ejemplo, su sistematización, la presentación de cuadros de pagos debidamente sustentados, así como la oralización de cada medio de prueba y de la finalidad para la cual ha sido ofertado. Y es que, efectivamente, la adopción de un proceso laboral por audiencias, opción legislativa plasmada en la NLPT, necesariamente, supone un nuevo modo de pensar el enjuiciamiento laboral, no sólo porque se sustenta en un esquema en el cual las alegaciones oralizadas tiene mayor gravitación que aquellas efectuadas de modo escrito, sino también porque activa plenamente el efecto de principios y reglas determinadas como la inmediación, la oralidad (el que también implica el de la publicidad), la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad, lo que reclama del Juez un rol activo en la conducción del proceso y, en igual o mayor grado, una participación dinámica y diligente de las partes procesales, en lo que a ellas les compete (principalmente en el aspecto probatorio); en ese escenario, éstas se rigen como indispensables colaboradoras del Juzgador con miras a alcanzar la justa composición del conflicto. Son estas las razones y argumentos que justifican que, frente a la infracción al principio de cooperación traducido en un

mandato jurisdiccional en torno a la manera en la cual debe ser presentada y oralizada la prueba en el proceso, el Juzgador pueda recurrir a la presunción contenida en el artículo 29 de la NLPT y aplicarla con contundencia, extrayendo, efectivamente, conclusiones en contra de los intereses de la parte que no observó su deber de colaboración en función a las exigencias del nuevo proceso laboral.

JUZGAMIENTO ANTICIPADO

QUINTO: En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, *iii) La cuestión debatida es sólo de derecho.* a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del CPC como el numeral 1 del artículo 43 – Ley N° 29497 (NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con

contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del CPC genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa, el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del

cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT).
Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43° de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia única, debido a que la cuestión debatida es de derecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, por cuanto constan en documentales, admitiéndose los mismos y de conformidad a lo establecido en el último párrafo del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Análisis del caso en concreto

SEXTO.- Respecto a la remuneración; la remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria, sino todo otro pago que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. *El Jurista Víctor Ferro Delgado, refiriéndose a la naturaleza jurídica del salario, sostiene lo siguiente: “El salario como contraprestación parte del supuesto de la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por éste, por lo que sólo habrá salario cuando hay trabajo; esto es, que en la remuneración reposa el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, distinguiéndose entre sinalagmático del contrato de trabajo de trabajo (...)”³.* Por su parte, *Anacleto Guerrero* refiere lo siguiente:

“Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”⁴ . Siendo así, corresponde señalar que las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir, que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen como una liberalidad del empleador; y, c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador.

SÉPTIMO.- Naturaleza jurídica de la remuneración: El artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por la Ley N° 28051, establece lo siguiente: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.* La remuneración es un derecho fundamental reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece: *“(…) El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”*, lo cual se debe tener presente de conformidad con el artículo 23° de nuestra Carta Magna, que señala que los derechos recogidos por nuestra Constitución para el trabajador (persona que desarrolla una prestación personal de servicios en una relación subordinada) alcanza

a todas las relaciones laborales, deviniendo, por tanto, en inherente a todo vínculo laboral. Lo expuesto se encuentra ratificado por lo señalado en el Convenio N° 100 de la Organización Internacional de Trabajo, “Convenio sobre Igualdad de Remuneración”, suscrito el año 1951 y ratificado por nuestro país el año 1960, el cual forma parte positiva del ordenamiento jurídico nacional (artículo 55° de la Constitución).

OCTAVO: Conceptos no remunerativos, por su naturaleza especial, la ley no les reconoce la categoría de remuneraciones. El artículo 7° del D.S. N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728; y los artículos 19° y 20° del D.S. N° 001-97-TR, establecen qué conceptos no constituyen remuneración para ningún efecto en los términos siguientes: “*Artículo 7.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 650*”; y “*Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:*

a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; (...) Artículo 20.- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal”. Asimismo, los artículos 7° y 8° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, establecen como remuneraciones no

computables las siguientes: “*Artículo 7.-La asignación o bonificación por educación a que se contrae el inciso f) del Artículo 19 de la Ley, comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, (...). Artículo 8.- Se consideran condiciones de trabajo, los pagos efectuados en dinero o en especie, previstos en el inciso i) del Artículo 19 de la Ley. La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos en los Artículos 19 y 20 de la Ley, no afectan su naturaleza de no computable*”⁵. No obstante, debe considerarse que en la legislación laboral reconoce la existencia de formas accesorias de la remuneración, o las también llamadas **remuneraciones complementarias**, que son cantidades que el trabajador percibe en forma adicional a la remuneración básica, ósea que se integran al salario base, que es el principal, como complementos que son los accesorios⁽⁶⁾, encontrándose dentro de ellas todos los pagos como asignaciones, bonificaciones y cualquier otro abono a favor del trabajador. **NOVENO:** Para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, debe cumplir con las **siguientes condiciones:** i) que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador; ii) que sea percibida en forma regular; y iii) que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga; además, debe tenerse en cuenta que el dinero u otro pago en especie que abone el empleador a su trabajador, no dependerá su naturaleza exclusivamente por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación. En consecuencia, resulta necesaria la aplicación del principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo.

DÉCIMO: De la bonificación fiscal; señala que tiene su origen en la Quinta

Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley N°26623, que estableció que no tiene carácter pensionable, ni remunerativo y que nos serviría de base para ningún otro beneficio, posteriormente, luego de la expedición de normas al respecto, se expide el Decreto Supremo N°071- 2000-EF que aprueba la escala del Bono por Función Fiscal para los miembros del Ministerio Público, que en el artículo establece que el Bono por Función Fiscales otorgado a los miembros del Ministerio Público en actividad. El Decreto de Urgencia N°036-2001 amplió los alcances del bono a los funcionarios y servidores del Ministerio Público, hasta el límite del presupuesto; de igual forma con resolución N°193- 2001-MP-FN de fecha 10 de abril del 2001, se aprueba la escala de Asignaciones para el pago del bono por función fiscal al personal fiscal y administrativo del Ministerio Público, y el reglamento para el otorgamiento el mismo, en el artículo 1° señala que éste será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del Bono por Función Fiscal el mismo que no tendrá carácter de pensionable y se otorgará al personal activo, cuyo monto es de S/. 852.00 soles, como puede apreciarse de las boletas de pago por bono fiscal que obran en autos.

DÉCIMO PRIMERO: Teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico constituye un todo ideal y unitario, el Juzgador al momento de resolver la controversia sometida a su conocimiento debe asegurarse de aplicar la norma jurídica que resulte pertinente al caso concreto. **Por ello debemos indicar que el bono por función fiscal, es percibido por el demandante, de manera mensual, fija y permanente,** conforme se verifica de las constancias de pago de haberes y descuentos que obran en autos; además se ha reconocido la naturaleza remunerativa a través del **II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral**, en el cual se acordó en relación a la remuneración computable para la *compensación por tiempo de servicios y pensiones* (Tema N° 04), que el Bono por

Función Jurisdiccional y el Bono por Función Fiscal tienen naturaleza remunerativa y como tal, son computables para el cálculo de esta, *en atención a que el artículo 194° de la LOPJ establece que se calcula agregado a la remuneración principal toda la cantidad que perciban en forma permanente*, salvo las que tienen aplicación a un determinado gasto o no sea de libre disposición. Toda vez que, el Bono por Función Jurisdiccional y el Bono por Función Fiscal se perciben de manera mensual y permanente y sobre un monto fijo.-... En consecuencia (...) el Bono por Función Fiscal así como todo concepto recibido en forma *permanente, debe ser incluido en la base de cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios y pensiones.*⁷

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la **Casación N° 1372-2015-LIMA**, en su undécimo considerando reconoce también la naturaleza remunerativa al bono por función fiscal, en ese sentido toda ley que vulnere los derechos fundamentales o principios de la Constitución, aunque manifieste su contenido de un modo “claro y expreso”, debe ser inaplicada en el caso concreto, por consiguiente, de conformidad al Principio de Jerarquía de las normas, al ocupar la Constitución y la LOPJ, el primer y segundo nivel de la **pirámide kelseniana**, según la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el proceso de inconstitucionalidad signado como Expediente N° 047- 2004-AI/TC; debe entenderse que la suma otorgada por concepto de *Bono por Función Jurisdiccional, al ser un concepto percibido en forma permanente y de libre disposición, debe incluirse para el cálculo de suspensión*, ya que un Decreto de Urgencia bajo justificaciones presupuestarias, no pueden desnaturalizar derechos tutelados por la Constitución y convenios internacionales.

DÉCIMO SEGUNDO.- Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado⁸ que: *“(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que, en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”*. Teniéndose en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales y en atención al principio antes mencionado, le corresponde al demandante el reintegro de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; en tal sentido corresponde señalar que a la recurrente le asiste lo pretendido en los periodos demandados; según el siguiente detalle:

a) **REINTEGRO DE GRATIFICACIONES LEGALES:** Se liquida conforme lo previsto en los artículos 2, 3, 4 y 7 de la Ley N° 27735, así como en los artículos 3 y 5 de su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones, equivalentes a una **remuneración mensual:** con motivo de fiestas patrias y otra con motivo de navidad, debiendo ser abonada en la primera quince de los meses de julio y diciembre; correspondiéndole el pago del reintegro de las gratificaciones demandadas. Entonces, liquidando este derecho, a la demandante le corresponde el pago ascendente a **ONCE MIL SETENTA Y SEIS CON 00/100 SOLES (S/ 11,076.00)**, en el periodo del *uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del año dos mil dieciocho*; conforme al siguiente detalle:

Gratificación	Periodo	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
jul-12	01/06/12 - 30/06/12	01M	852.00	852.00	142.00
dic-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	852.00	852.00	852.00
jul-13	01/01/13 - 30/06/13	06M	852.00	852.00	852.00
dic-13	01/07/13 - 31/12/13	06M	852.00	852.00	852.00
jul-14	01/01/14 - 30/06/14	06M	852.00	852.00	852.00
dic-14	01/07/14 - 31/12/14	06M	852.00	852.00	852.00
jul-15	01/01/15 - 30/06/15	06M	852.00	852.00	852.00
dic-15	01/07/15 - 31/12/15	06M	852.00	852.00	852.00
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	852.00	852.00	852.00
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	852.00	852.00	852.00
jul-17	01/01/17 - 30/06/17	06M	852.00	852.00	852.00
dic-17	01/07/17 - 31/12/17	06M	852.00	852.00	852.00
jul-18	01/01/18 - 30/06/18	06M	852.00	852.00	852.00
dic-18	01/07/18 - 30/11/18	05M	852.00	852.00	710.00
				TOTAL	11,076.00

b) **REINTEGRO VACACIONAL:** En cuanto a este beneficio, en el periodo demandado del *uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del año dos mil dieciocho*, se aprecia de audiencia única que la parte demandante se desiste del proceso respecto a esta pretensión; siendo ello así, en aplicación supletoria del primer párrafo del artículo 343° del Código Procesal Civil, “*donde se faculta al accionante de desistirse del proceso respecto de algunas pretensiones, antes de que se expida sentencia en primera instancia*”, por ello se tiene por desistido la misma.

c) **REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE**

SERVICIOS: Este derecho se liquida conforme lo previsto en los artículos 2, 9, 16, 18 y 21 del Decreto Supremo N° 001-97-TR. De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el decretoSupremo antes indicado, la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que originael cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; teniendo en cuenta ello, que efectuado el cálculo en función al tiempo de servicios reconocido, existe un adeudo ascendente a **SEIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 86/100 SOLES (S/ 6,399.86); en el periodo comprendido del uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del año dos mil dieciocho, suma que deberá ser depositada en la entidad financiera o depositario que elija o que haya elegido ya el demandante, debiendo de ser el caso comunicar a la entidad demandada por escrito y bajo cargo en el plazo que no excederá de treinta días después de que la presente sentencia quede firme.**

Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
oct-12	01/06/12 31/10/12	05M	852.00	23.67	875.67	364.86
abr-13	01/11/12 30/04/13	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-13	01/05/13 31/10/13	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-14	01/11/13 30/04/14	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-14	01/05/14 31/10/14	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-15	01/11/14 30/04/15	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-15	01/05/15 31/10/15	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-16	01/11/15 30/04/16	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-16	01/05/16 31/10/16	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-17	01/11/16 30/04/17	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-17	01/05/17 31/10/17	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-18	01/11/17 30/04/18	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-18	01/05/18 31/10/18	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-19	01/11/18 30/11/18	01M	852.00	-	852.00	71.00
					TOTAL	6,399.86

- d) **DÉCIMO TERCERO:** Por otro lado, en atención al contenido del artículo 31° parte in fine de la Ley 29497, resulta que los intereses, costos y costas del proceso no requieren ser demandados, pero deben ser de expreso pronunciamiento en la sentencia; de modo tal que **respecto al pago de intereses legales**, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

e) **DECIMO CUARTO:** En relación a la **condena de costos** del proceso, cabe remitirnos al artículo 14 de la NLPT, que, a su vez, nos remite al Código Procesal Civil, el mismo que estipula en su artículo 411: *Los costos están constituidos por el honorario profesional del abogado de la parte vencedora;* artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, prescribe que: *"El Juez regulará los alcances de la condena en costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión"*; y al último párrafo del artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 *"...El Juez regulará los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto del monto de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión"*, siendo ratificado en la *Casación N° 16640- 2014-CAJAMARCA*, por lo que este despacho judicial procede a fijar los costos del proceso en el monto de **S/ 1,747.58 (UN MIL SETECIENTOS CUARENTAY SIETE CON 58/100 SOLES)**, monto que ha sido fijado teniendo como base, la suma determinada por las pretensiones amparadas y la labor desplegada por el abogado de la parte demandante en el transcurso de este proceso⁹; más el 5% de ese monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de **S/ 87.37 (OCHENTA Y SIETE CON 37/100 SOLES)**.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y al amparo de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación:

Fallo:

DECLARANDO:

1.- FUNDADA la demanda interpuesta por A contra B, sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIO BENEFICIOS SOCIALES** (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones), por el periodo comprendido desde el *uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta denoviembre del año dos mil dieciocho*; en consecuencia se **ORDENA** a la entidad demandada pague a favor de la accionante la suma ascendente a **S/ 17,475.86 (DIECISIETE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 86/100 SOLES)**, Más *intereses legales* que se liquidarán en ejecución de sentencia, conforme a lo establecido en el considerando décimo tercero, y *costos del proceso* en el monto ascendente a **S/ 1,747.58 (UN MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 58/100 SOLES)**, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Áncash, esto es en la suma ascendente a **S/87.37(OCHENTA Y SIETE CON 37/100 SOLES)**. **NOTIFÍQUESE. -**



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXP. N° : N°00065-2019– PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: A

DEMANDADA : B

MOTIVO: REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES CON INCIDENCIA DE BONO POR FUNCIÓN FISCAL.

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: SIETE

Huaraz, 22 de abril del año dos mil diecinueve

AUTOS Y VISTOS. – Puestos los autos en Despacho para resolver la apelación concedida al Representante de B, contra la sentencia expedida por la Jueza del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz contenida en la Resolución N° cuatro, de fecha veintiséis de marzo del año dos mil diecinueve, que resuelve declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por A contra el B, sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIO BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones)**. Se dispone dejar los autos en despacho a fin de emitir la resolución correspondiente.

I. FUNDAMENTOS DE LA APELACION

El representante de B, a través de su escrito de apelación de fojas 91 a 98, alega básicamente lo siguiente:

Que, el Bono por Función Fiscal que el demandante solicita se incluya en los reintegros de gratificaciones no tiene carácter pensionable ni remunerativo, pues la Quinta Disposición Transitoria Complementaria v Final de la Ley N° 26623 que creó el precitado bono, estableció que el mismo no tiene carácter pensionable ni remunerativo v que no serviría de base para ningún otro beneficio. Asimismo, se aprobó el otorgamiento de dicho bono para los Fiscales de B que se encuentren en actividad; al encontrarse así establecido en el Artículo del Decreto de Urgencia N° 038-2000, publicado el 07 de junio de 2000 y en el Decreto de Urgencia N° 036- 2001, publicado el 17 de marzo de 2001, y en su Reglamento aprobado mediante Resolución de Fiscalía de la Nación No. 193-2001-MP-FN del 10 de abril de 2001, que en su Artículo 1° señala que este será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del Bono por Función Fiscal, el mismo que no tendrá carácter pensionable v se otorgará al personal activo: por tales razones la pretensión es inválida y contraria a derecho.

- Que, el Artículo 1° del Decreto de Urgencia No. 038-2000, publicado el 07 de junio de 2000, aprobó el otorgamiento del Bono por Función Fiscal para los Fiscales del Ministerio Público que se encuentren en actividad y esta misma norma dispuso que el bono por función fiscal no tendrá carácter pensionable, ni remunerativo, así como tampoco conformará la base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios.
- Que, la precitada sentencia está contraviniendo el texto expreso de la norma y con ello dando luz verde a la nulidad de pleno derecho, lo cual está prohibido por nuestro ordenamiento jurídico
- Que, advierte que sustenta el otorgamiento del reintegro de beneficios sociales por

incidencia del Bono por Función Fiscal en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, sin embargo, es preciso indicar que el citado pleno no tiene carácter vinculante, pues conforme al Art. 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial son doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria las ejecutorias de la Corte Suprema que así lo determinen, mas no los Plenos Jurisdiccionales.

- Que, el otorgamiento de Bono por Función Fiscal tiene naturaleza PRESUPUESTAL, y por tanto no tiene carácter remunerativo, en efecto, el Decreto de Urgencia N° 036-2001 que amplió los alcances del bono a los funcionarios y servidores de B, señaló en su segundo párrafo, del artículo 1° que se autorizaba a B otorgar un Bono por Función Fiscal a sus funcionarios y servidores HASTA EL LÍMITE DE SU PRESUPUESTO aprobado para el año fiscal 2001, por tanto se comete una infracción legal al disponer lo contrario.
- Que, al carecer de carácter salarial, debe considerarse al mismo como un concepto otorgado de modo voluntario y a título de LIBERALIDAD por el empleador, por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, que señala que no se consideran remuneración computable las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.
- Que, El Tribunal Constitucional ha definido ciertos criterios mínimos a efectos de establecer la suma que por concepto de costos procesales. Dicho dispositivo no limita la exoneración a los "costos" o las "costas" procesales únicamente; sino todo lo contrario, pues al emplear el término "gastos judiciales" engloba todo tipo de gastos resultantes o provenientes de la defensa de los intereses del Estado. Por tal motivo, se debió de aplicar, antes que el principio de la Ley

Especial, el Principio de la Jerarquía Normativa, pues ninguna disposición complementaria puede erigirse por sobre un mandato constitucional.

II. ABSOLUCION DE LO AGRAVIOS:

PRIMERO.- De conformidad a lo preceptuado en el artículo 364° del Código Procesal Civil: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior, examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; en este mismo contexto, se debe tener en cuenta el artículo 370°, in fine del mismo cuerpo legal, aplicable supletoriamente – que recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*- que establece que en la apelación “(...) la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación”, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de los extremos de la resolución impugnada que contiene el escrito de impugnación que describen los agravios expuestos, por ende se entiende que no se puede entrar a reexaminar las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.

SEGUNDO. - Que, conforme al artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”.

TERCERO. - Sobre **el Incumplimiento de motivación adecuada y suficiente**, cabe indicar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que se exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. La motivación debida de las decisiones de las entidades públicas sea o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite poner en evidencia que la actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.

De la revisión de la sentencia materia de apelación el juez de primera instancia a meritado y actuado los medios probatorios aportados por las partes de acuerdo a ley ha plasmado en ella el criterio y las razones y sustento jurídico

con las cuales considera que el derecho asiste a la accionante, por lo este juzgado encuentra que la sentencia de primera instancia cuenta con una motivación adecuada y suficiente que es diferente del criterio jurisdiccional plasmado en ella.

CUARTO.- Revisados los actuados se puede determinar que: Los agravios deducidos por el impugnante, están orientados a cuestionar la concesión del **PAGODE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo deservicios, gratificaciones)**; más intereses legales. Con costos; sobre el particular debe indicarse que:

- El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, por su parte el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 650 establece: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”; el artículo 18 de la mencionada norma señala: “Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas

Patrias y Navidad. // Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo.

Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables. // Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.”, y el artículo 19 establece: “No se considera remuneración computable las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayansido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego (...); por su parte el artículo 2 de la Ley N° 27735, sobre el monto de las gratificaciones, establece: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley

de Compensación por Tiempo de Servicios.”; y, el artículo 15 del D.L. N° 713, respecto a la remuneración vacacional establece: “La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.” De las disposiciones señaladas se puede extraer que el carácter remunerativo de un monto y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular, de dinero o especie, como contraprestación por la labor y que sea de libre disposición del trabajador; por el contrario no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, que no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador.

- De los medios probatorios ofrecidos por el demandante, de la constancia de pago de haberes y descuentos (fojas 03 a 22), se verifica que el bono por función fiscal se otorga en forma mensual en monto fijo; es así que se verifica el carácter regular de dicha bonificación lo que le quita la calidad de extraordinario; asimismo, tiene la calidad de contraprestación pues su otorgamiento está sujeto a la prestación efectiva de labores, por lo que no se puede considerar una liberalidad de empleador; y, es de libre disposición del trabajador, pues no se ha evidenciado que tal bonificación haya estado sujeta a rendición de cuentas u otro medio de control. Es así que al tener carácter remunerativo y por ende computable, esta bonificación debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios, de las gratificaciones y

de la remuneración vacacional.

- La CASACIÓN 1372-2015, LIMA, se ha pronunciado en este sentido, indicando que el bono por función fiscal sí tiene carácter remunerativo y pensionable. Cabe precisar que sobre este aspecto el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral en su punto 4.2., acordó: “El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”, por lo que se confirma el carácter remunerativo y computable del bono por función fiscal por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la remuneración vacacional.

Ahora bien “Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”, bajo este contexto además cabe citar lo señalado por el Tribunal Constitucional en relación al principio de igualdad y no discriminación, conforme a lo siguiente “(...) 6. Igualmente se ha recordado que este derecho no garantiza que todos los seres humanos sean tratados de la misma forma siempre y en todos los casos, como ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puesto que “la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad

humana” [Opinión Consultiva N° 4/84]. La igualdad jurídica presupone, pues, dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta: a *esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual [discriminación directa, indirecta o neutral, etc.], sino también cuando frente a situaciones sustancialmente desiguales se brinda un trato igualitario. [discriminación por indiferenciación]*” (Expediente N° 02437-2013- PA/TC fundamento sexto)¹. Siendo ello así queda claro entonces que al recurrente sí le corresponde percibir lo demandado, ante la inexistencia de razones objetivas de las cuales se pueda justificar un trato diferenciado, concluyéndose así que corresponde otorgar un trato igual a situaciones iguales.

- **QUINTO.-** Por otro lado también se ha de valorar el contenido del artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, en el cual se *refiere “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familia y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; (...)*” (negreado agregado); texto del que se desprende claramente que las labores realizadas en situaciones de idénticas condiciones, están en un plano de equivalencia, lo que involucra una

conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma, en la que no se puede establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra o en circunstancias

iguales; lo contrario sería una arbitrariedad y desigualdad ante la ley; siendo ello así resulta que en el presente caso como anteriormente se ha desarrollado no existen razones objetivas que hayan importado el pago de manera diferenciada entre el personal administrativo y el personal jurisdiccional.

SEXTO.- Bajo este hilo argumentativo tenemos que al accionante le corresponde el reintegro de sus beneficios sociales por la incidencia del bono por función jurisdiccional, en esa medida la sentencia materia de apelación debe ser confirmada.

SÉPTIMO.- Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es un organismo público del Poder Ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas, así también lo ha determinado la casación 15493-2014- Cajamarca considerando sexto que constituye criterio de obligatorio cumplimiento y que señala *“Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera*

por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47°, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo N° 410° del Código Procesal Civil”.

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”*; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, así también lo indica la casación 15493- 2014- Cajamarca; y el pleno Distrital de la CSJ Ancash en su conclusión plenaria, se debe indicar que este no es mandato imperativo, sino una posibilidad que debe evaluar el juzgador, en ese sentido en el presente caso, no se puede imponer la condena de costo en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, esta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

III.DECISION

Por las consideraciones anotadas precedentemente;

SE RESUELVE

- 1. CONFIRMAR** la sentencia contenida en la Resolución N° cuatro, de fecha veintiséis de marzo del año dos mil diecinueve, que resuelve declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por A contra B, sobre **PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones)**.
- 2. REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones)**.

REVOCAR extremo de *los costos del proceso*, y **REFORMANDO** se Dispone sin costos.

Notifíquese y devuélvanse oportunamente con la debida nota de atención.

ANEXO 05. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. Cuestiones previas

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. Calificación:
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple.
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

2. Procedimientos para recoger los datos de los parámetros doctrinario, normativos y jurisprudenciales previstos en el presente estudio.

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

La calificación se realiza conforme a la tabla matriz siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. Procedimiento básico para determinar la calidad de una sub dimensión

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

4. Procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones parte expositiva y resolutive

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

5. Procedimiento para determinar la calidad de la dimensión parte considerativa

Se realiza por etapas.

5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

Nota: el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

Fundamentos:

- ❖ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ❖ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ❖ La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.
- ❖ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

- ❖ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ❖ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de primera instancia - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 3)

Cuadro 5
Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja		Mediana	Alta	Muy			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión							[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión							[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
							[1 - 4]	Muy baja	

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ❖ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones, la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ❖ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ❖ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ❖ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ❖ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro.

Fundamento:

- ❖ La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 3.

6. Procedimiento para determinar la calidad de la variable: calidad de las sentencias

Se realiza por etapas: **Examinar el cuadro siguiente:**

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente

Fundamentos

- ❖ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ❖ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33,34,35,36,37, 38, 39 o 40 = Muy alta

[25 - 32] = Los valores pueden ser 25,26,27,28,29,30,31 o 32 = Alta

[17 - 24] = Los valores pueden ser 17,18,19,20,21,22,23, o 24 = Mediana

[9 - 16] = Los valores pueden ser 9,10,11,12,13,14,15 o 16 = Baja

[1 - 8] = Los valores pueden ser 1,2,3,4,5,6,7 u 8 = Muy baja

6.2. Segunda etapa: con respecto a la sentencia de segunda instancia

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 6.

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 3.

ANEXO 06. Cuadro Descriptivos para la obtención de Resultados

Cuadro N°6.1. Calidad de sentencia de la parte expositiva de la sentencia de Primera Instancia sobre Pago de Reintegro de Beneficios, con énfasis en la calidad de introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Parte expositiva de la sentencia de primera	Evidencias Empíricas	Parámetros	Calidad de la Introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la Sentencia de primera Instancia					
			Muybaja	Baja	Mediana	Alta	MuyAlta	Muybaja	Baja	Mediana	Alta	MuyAlta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
INTRODUCCIÓN	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH</p> <p>JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL – HUARAZ</p> <p>JUEZ: Dr.....</p> <p>Sec. G.</p> <p>Exp. N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿el planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: Se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; este último en los hubiera en el proceso. Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso. Si cumple</p>				X						8	

INTRODUCCIÓN	<p>Demandante: A Demandado: B Materia: Reintegro de Beneficios Sociales. Proceso: Abreviado Sentencia N° 4 -2019-LA En la Ciudad de Huaraz el 26 de marzo del 2019:</p> <p>VISTOS: A fojas 25 al 30 el Demandante interpone demanda solicitando el reintegro de beneficios sociales por concepto de CTS, gratificaciones y vacaciones por la suma de S/20,143.12 – Veinte mil ciento cuarenta y tres12/100 Soles producto de la Bonificación por función fiscal. Función Fiscal; esta demanda de dirigida en contra el Demandado denominado B, los beneficios se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compensación por tiempo de servicio. Por la suma de S/. 5035.78. - Gratificaciones por la suma de S/ 10, 071.56. - Vacaciones por la Suma de S/. 5,035.78 <p>Función Fiscal; esta demanda de dirigida en contra el Demandado denominado B, los beneficios se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compensación por tiempo de servicio. Por la suma de S/. 5035.78. - Gratificaciones por la suma de S/ 10, 071.56. - Vacaciones por la Suma de S/. 5,035.78. 	<p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguajeno accede 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>											
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POSTURA DE LAS PARTES	<p>Fundamenta su demanda de manera fáctica sosteniendo: Que labora en la demandada desde el 01 de junio del 2012 contratado a plazo indeterminado bajo el Régimen Laboral Decreto legislativo N° 728, ejerciendo el cargo de Asistente Administrativo en la administración del FN, desde el 01 de junio del 2012.</p> <p>A noviembre del 2018 ello conforme se prueba con la constancia de trabajo de fecha 08 de noviembre del 2018. En el cual señala que el periodo materia de la pretensión percibió un bono de Función Fiscal por la suma de S/ 852. Soles mensuales conforme a lo probado en la constancia de pago de haberes y descuentos, que adjunto a la presente, donde se advierte que el demandante percibe dicha bonificación desde junio del 2012 a noviembre del 2018, siendo un periodo de 78 meses, de ello se advierte que esa bonificación no forma parte y no se considera en la percepción de los demás beneficios sociales como son la gratificación, vacaciones, CTS, pese a cumplir con el requisito legal que prevé el artículo 6° del D.S.N°003-97-TR.</p> <p>Por otro lado, la naturaleza del bono por función fiscal se reconoce por el II pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral en su Tema N°4, a la pregunta 4.2., además señala que todoaquel pago que reciba el trabajador en el marco de su relación laboral genere una ventaja, tiene carácter remunerativo, la condición de remunerativo o no remunerativo de un</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple. 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuesto por las partes. Si cumple. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos Específicos respectos de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismo, tampoco de lenguas extranjera, 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. 					X					8
------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	----------

	<p>beneficio económico que se sustenta de la misma naturaleza. Asimismo, también se invoca la Casación Laboral N° 01112-2014-lima emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la Justicia de la República, por ello al haberse reconocido claramente el carácter remunerativo del bono de la función jurisdiccional, se determina que debe ser incluida para el cálculo de beneficios sociales reclamados, por ello solicita se declare fundado la demanda, más intereses legales y costos del proceso el 20% del monto pretendido.</p> <p><u>CONTESTACION DE LA DEMANDA</u></p> <p>El representante de la emplazada mediante escrito que obra en folios cincuenta siete a sesenta y nueve de autos, se apersona contesta la demanda y delga su representación:</p> <p>Señalando que el bono de función fiscal no tiene carácter remunerativo pensionable, ni remunerativo y tampoco conforma base para el cálculo de la CTS pues la quinta Disposición Transitoria Complementaria y la Final de la Ley N° 26623 que creó el Bono por función fiscal, estableció que el mismo no tiene carácter remunerativo y pensionable. Es preciso señalar que los Juzgado Laborales vienen declarando improcedente en efecto el Noveno Juzgado Especializado Laboral de Lima ha resuelto mediante sentencia del Exp N° 4174-2018-0-1801-JR-LA-09 “Tiene carácter salarial debe considerarse al mismo como un concepto otorgado de modo voluntario y a título de liberalidad por el empleador,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>AUDIENCIA: Como Consta del acta de su propósito Obrante de fojas Setenta y cinco al ochenta y uno de autos, así como en la respectiva grabación de audio y video, la audiencia única realizada en el día y hora programada, la cual se ha desarrollado conforme a las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, tal como la conciliación (el cual se frustró porque la emplazada no tiene animo conciliatorio). Con fecha 26 de marzo del 2019, se resuelve por desistido el proceso respecto a la pretensión de reintegro de vacaciones por incidencia en bono de función fiscal, teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que la cuestión debatida es solo de derecho, no hay necesidad de actuar medios probatorios alguno, conforme a lo establecido en el Art. 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por ello se dispuso el Juzgamiento Anticipado del proceso. Quedando a la presente causa expedita,</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Elaboración Diseñado: Mgtr. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

FUENTE: Sentencia de Primera Instancia - expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial Ancash, 2023.

Nota: En la identificación de los parámetros de la introducción y la postura de las partes, se realizó en la sentencia que contiene la parte expositiva considerando la cabecera de tabulación de datos.

Lectura: El Cuadro 6.1 hacemos referencia sobre la parte expositiva de la sentencia de primera instancia tiene una ponderación de alto. Producto de la calidad de la Introducción y la postura de las partes del proceso, fueron de alto y alto respectivamente. En la introducción consideramos 5 parámetros (el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad) y la parte postura de las partes, también se consideraron 5 parámetros (explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; pretensión del demandado, los fundamentos fácticos expuestos por las partes de manera clara y precisa).

	<p>Especiales de la distribución de la mima, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: a su vez el numeral 23.4 señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de literal a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”. Asimismo, los medios probatorios tienen la finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez.</p> <p>Tercero: Respeto al Principio de Veracidad.</p> <p>El proceso laboral se rige por el principio de veracidad, vale decir, que existe el imperativo de resolver en la base a la verdad material, sin embargo, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, se viene premunido de presunciones legales y judiciales.</p> <p>Juzgamiento Anticipado:</p> <p>Quinto: En cuanto al Juzgamiento Anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento.</p>	<p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MOTIVACIÓN DE LOS DEERCHOS	<p>A conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) La parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir – representar- a la audiencia de conciliación sin poderes suficiente para conciliar.</p> <p>Sexto: Respecto a la Remuneración</p> <p>La remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria. sino todos otros pagos que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad. El Jurista Víctor Ferro Delgado, refiriéndose a la naturaleza jurídica del salario, sostiene lo siguiente: “ El salario como contraprestación parte del supuesto dé la reciprocidad entre el pago efectuado al trabajador y el trabajo prestado por este, por lo que solo habrá salario cuando hay trabajo, esto es, que la remuneración tiene carácter sinalagmático del contrato de trabajo”</p> <p>Octavo: Concepto no remunerativos</p> <p>Por su naturaleza, la ley no lo reconoce la categoría remunerativa. El artículo 7° del D.S. N° 003-97-TR TUO DEL D. Leg. 728 y otros el Artículo 7° establece que “No existe remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del TUO D. Leg, 650.</p> <p>Noveno:</p> <p>Para determinar que un pago hecho a un trabajador (en dinero o especie) tiene carácter remunerativo, debe cumplir con las siguientes condiciones: i) que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador, ii) que sea percibida en forma regular; y iii) que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente) Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad) Si cumple</p>									
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>; además, debe tenerse en cuenta que el dinero u otro pago en especie que abone el empleador a su trabajador, no dependerá su naturaleza exclusivamente por la denominación que le haya sido asignada sino por la finalidad que tiene dicha prestación. En consecuencia, resulta necesaria la aplicación del principio de primacía de la realidad, para determinar el carácter remunerativo.</p> <p>DECIMO: De la bonificación fiscal; señala que tiene su origen en la Quinta Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley N°26623, que estableció que no tiene carácter pensionable, ni remunerativo y que no serviría de base para ningún otro beneficio, posteriormente, luego de la expedición de normas al respecto, se expide el Decreto Supremo N°071-2000-EF que aprueba la escala del Bono por Función Fiscal para los miembros del Ministerio Público, que en el artículo establece que el Bono por Función Fiscal es otorgado a los miembros del Ministerio Público en actividad. El Decreto de Urgencia N°036-2001 amplió los alcances del bono a los funcionarios y servidores del Ministerio Público, hasta el límite del presupuesto; de igual forma con resolución N°193-2001-MP-FN de fecha 10 de abril del 2001, se aprueba la escala de Asignaciones para el pago del bono por función fiscal al personal fiscal y administrativo del Ministerio Público, y el reglamento para el otorgamiento el mismo, en el artículo 1° señala que éste será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del Bono por Función Fiscal, el mismo que no tendrá carácter de pensionable y se otorgará a la persona activo, cuyo monto es de S/. 852.00 soles, como puede apreciarse de las boletas de pago por bono fiscal que obran en autos.</p>	<p>4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo) Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas) Si cumple</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

de la Constitución, aunque manifieste su contenido de un modo “claroy expreso”, debe ser inaplicada en el caso concreto, por consiguiente, de conformidad al Principio de Jerarquía de las normas, al ocupar la Constitución y la LOPJ, el primer y segundo nivel de la pirámide kelseniana, según la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el proceso de inconstitucionalidad signado como Expediente N° 047-2004-AI/TC; debe entenderse que la suma otorgada por concepto de Bono por Función Jurisdiccional, al ser un concepto percibido en forma permanente y de libre disposición, debe incluirse para el cálculo de su pensión, ya que un Decreto de Urgencia bajo justificaciones presupuestarias, no pueden desnaturalizar derechos tutelados por la Constitución y convenios internacionales.

el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado⁸ que: “(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que, en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. Teniéndose en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales y en atención al principio antes

mencionado, le corresponde al demandante el reintegro de los derechos reclamados por beneficios sociales y no habiendo la entidad demandada cumplido con la exigencia establecida por el inciso a) del artículo 23.4 de la Nueva Ley

Procesal de Trabajo, esto es, con acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales; en tal sentido corresponde señalar que a la recurrente le asiste lo pretendido en los periodos demandados; según el siguiente detalle:

A) REINTEGRO DE GRATIFICACIONES LEGALES: Se liquida conforme lo previsto en los artículos 2, 3, 4 y 7 de la Ley N° 27735, así como en los artículos 3 y 5 de su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a

percibir dos gratificaciones, equivalentes a una remuneración mensual: con motivo de fiestas patrias y otra con motivo de navidad, debiendo ser abonada en la primera quince de los meses de julio y diciembre; correspondiéndole el pago del reintegro de las gratificaciones demandadas. Entonces, liquidando este derecho, a la demandante

le corresponde el pago ascendente a ONCE MIL SETENTA Y SEIS CON 00/100 SOLES (S/ 11,076.00), en el periodo del uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del año dos mil dieciocho; conforme al siguiente:

Gratificación	Periodo	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Remuneración Computable	Gratificación
jul-12	01/06/12 - 30/06/12	01M	852.00	852.00	14
dic-12	01/07/12 - 31/12/12	06M	852.00	852.00	87
jul-13	01/01/13 - 30/06/13	06M	852.00	852.00	87
dic-13	01/07/13 - 31/12/13	06M	852.00	852.00	87
jul-14	01/01/14 - 30/06/14	06M	852.00	852.00	87
dic-14	01/07/14 - 31/12/14	06M	852.00	852.00	87
jul-15	01/01/15 - 30/06/15	06M	852.00	852.00	87
dic-15	01/07/15 - 31/12/15	06M	852.00	852.00	87
jul-16	01/01/16 - 30/06/16	06M	852.00	852.00	87
dic-16	01/07/16 - 31/12/16	06M	852.00	852.00	87
jul-17	01/01/17 - 30/06/17	06M	852.00	852.00	87
dic-17	01/07/17 - 31/12/17	06M	852.00	852.00	87
jul-18	01/01/18 - 30/06/18	06M	852.00	852.00	87
dic-18	01/07/18 - 30/11/18	05M	852.00	852.00	71
				TOTAL	11,076.00

B) REINTEGRO VACACIONAL:

En cuanto a este beneficio, en el periodo demandado del uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del años mil dieciocho, se aprecia de audiencia única que la partedemandante se desiste del proceso respecto a esta pretensión;siendo ello así, en aplicación supletoria del primer párrafo del artículo 343° del Código Procesal Civil, “donde se faculta al accionante de desistirse del proceso respecto de algunas pretensiones, antes de que se expida sentencia en primera instancia”, por ello se tiene por desistido la misma.

C) REINTEGRO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE

SERVICIOS: Este derecho se

liquida conforme lo previsto en los artículos 2, 9, 16, 18 y 21 del Decreto Supremo N° 001-97-TR. De conformidad a lo prescrito por el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, regulado por el decreto Supremo antes indicado, 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; teniendo en cuenta ello, que efectuado el cálculo en función al tiempo de servicios reconocido, existe un adeudo ascendente a SEIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 86/100 SOLES

(S/

6,399.86); en el periodo comprendido del uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del año dos mil dieciocho, suma que deberá ser depositada en la entidad financiera o depositario que elija o que haya elegido ya el demandante, debiendo de ser el caso comunicar a la entidad demandada por escrito y bajo cargo en el plazo que no excederá de treinta días después de que la presente sentencia

Quede firme.

Depósito	Período	Tiempo Efectivo	Remun. Básico	Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
oct-12	01/06/12 31/10/12	05M	852.00	23.67	875.67	364.86
abr-13	01/11/12 30/04/13	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-13	01/05/13 31/10/13	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-14	01/11/13 30/04/14	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-14	01/05/14 31/10/14	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-15	01/11/14 30/04/15	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-15	01/05/15 31/10/15	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-16	01/11/15 30/04/16	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-16	01/05/16 31/10/16	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-17	01/11/16 30/04/17	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-17	01/05/17 31/10/17	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-18	01/11/17 30/04/18	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
oct-18	01/05/18 31/10/18	06M	852.00	142.00	994.00	497.00
abr-19	01/11/18 30/11/18	01M	852.00	-	852.00	71.00
TOTAL						6,399.86

DÉCIMO TERCERO: Por otro lado, en atención al contenido del artículo 31° parte in fine de la Ley 29497, resulta que los intereses, costos y costas del proceso no requieren ser demandados, pero deben ser de expreso pronunciamiento en la sentencia; de modo tal que **respecto al pago de intereses legales**, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N°25920. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicandola tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

DECIMO CUARTO

En relación a la **condena de costos** del proceso, cabe remitirnos al artículo 14 de la NLPT, que, a su vez, nos remite al Código Procesal Civil, el mismo que Estipula en su artículo 411: Los costos están constituidos por el honorario profesional del abogado de la parte vencedora; artículo 414° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, prescribe que: "El Juez regulará los alcances de la condena

<p>en costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión"; y al último párrafo del artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 "...El Juez regulará los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto del monto de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión", siendo ratificado en la Casación N° 16640-2014-CAJAMARCA, por lo que este despacho judicial procede a fijar los costos del proceso en el monto de S/ 1,747.58 (UN MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 58/100 SOLES), monto que ha sido fijado teniendo como base, la suma determinada por las pretensiones amparadas y la labor desplegada por el abogado de la parte demandante en el transcurso de este proceso9; más el 5% de ese monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es, la suma de S/ 87.37 (OCHENTA Y SIETE CON 37/100 SOLES).</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Elaboración Diseñado: Mgtr. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

FUENTE: Sentencia de Primera Instancia - expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial Ancash, 2023.

Nota: En la identificación de los parámetros de la Motivación de los hechos y derechos, se realizó en la sentencia que contiene la parte considerativa. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 6.2. refleja la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia determinando su rango: Muy alta. Ello en merito a la motivación de los hechos y la motivación de derecho los cuales presentan una ponderación de muy alta y muy alta respectivamente; de esta manera evidenciando que los hechos fueron probados e improbados. En ese sentido se aplicó una valoración conjunta de los 5 parámetros previstos (razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada, hechos, pretensiones), razonables orientadas a respetar los derechos fundamentales y la claridad.

Cuadro N° 6.3. Calidad de sentencia de la parte Resolutiva de la sentencia de Primera Instancia sobre Pago de Reintegro de Beneficios, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Parte Resolutiva de la sentencia de primera instancia	Evidencias Empíricas	Parámetro	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte Resolutiva de la Sentencia de primera Instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	Por estas consideraciones y al amparo de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 29497, administrando Justicia a nombre de la Nación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (Nose extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple. 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 					X						10

DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN	<p>FALLO:</p> <p>Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por el Demandante contra el Demandado, sobre PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIO BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones), por el periodo comprendido desde el uno de junio del año dos mil doce hasta el treinta de noviembre del año dos mil dieciocho; en consecuencia, se ORDENA a la entidad demandada pague a favor de la accionante la suma ascendente a S/ 17,475.86 (DIECISIETE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 86/100 SOLES), Más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia, conforme a lo establecido en el considerando décimo tercero, y costos del proceso en el monto ascendente a S/ 1,747.58 (UN MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 58/100 SOLES).</p> <p>Más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es en la Suma ascendente a S/ 87.37 (OCHENTA Y SIETE CON 37/100 SOLES).</p> <p>NOTIFÍQUESE.-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas. (es completa). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 4. El pronunciamiento menciona a quien corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 5. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y las costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple. 6. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismo, tampoco de lenguas extranjera, 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 												
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Elaboración Diseñado: Mgtr. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

FUENTE: Sentencia de Primera Instancia - expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial Ancash, 2023.

Nota: En la identificación de los parámetros del principio de congruencia y la descripción de la decisión contenida en la parte resolutive, la ponderación es de 10. LECTURA. El cuadro N° 6.3. Refleja la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, se encuentra ubicado en un rango de muy alto, producto del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que ambos fueron de rango: Muy alta. En el estudio del principio de congruencia, se consideraron 5 parámetros (resolución de todas las pretensiones; resolución, aplicación de las reglas de cuestiones introducidas y sometidas al debate. Por ello se evidencia una reciproca relación con la parte expositiva y considerativa respectivamente y claridad.

Cuadro N° 6.4 - Calidad de sentencia de la parte expositiva de la sentencia de Segunda Instancia sobre Pago de Reintegro de Beneficios, con énfasis en la calidad de introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial Ancash, 2023.

Parte expositiva de la sentencia de Segunda instancia	Evidencias Empíricas	Parámetros	Calidad de la Introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la Sentencia de Segunda Instancia					
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
INTRODUCCIÓN	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH</p> <p>PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ</p> <p>JUEZ: Dr.</p> <p>Sec. : G.</p> <p>Exp. N°00065-2019-0-0201-JP-LA-01</p> <p>Demandante: D.</p> <p>Demandado: FN</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿el planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</p>											
						X							8

INTRODUCCIÓN	<p>Materia: Reintegro de Beneficios Sociales.</p> <p>Proceso: Abreviado</p> <p>Sentencia N° 07-2019-LA –</p> <p>En la Ciudad de Huaraz el 26 de Abril del 2019:</p> <p>AUTOS Y VISTOS:</p> <p>Puestos los autos en Despacho para resolver la apelación concedida al representante del demandado, contra la sentencia expedida por la Juez del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz contenida en la Resolución N° cuatro, de fecha veintiséis de marzo del año dos mil diecinueve.</p> <p>Que resuelve declarar FUNDADA la demanda interpuesta por Demandante contra el Demandado, sobre PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIO BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo de servicios y gratificaciones). Se dispone dejar los autos en despacho a fin de emitir la resolución correspondiente.</p>	<p>3. Evidencia la individualización de las partes: Se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; este último en los casos que hubiera en el proceso. Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: El contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no accede 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>										
--------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

POSTURA DE LAS PARTES	<p>FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN: El Procurador Público en representación de la demandada, Ministerio Público, a través de su escrito de apelación de fojas 91 a 98, alega básicamente lo siguiente:</p> <p>- Que, el Bono por Función Fiscal que la demandante solicita se incluya en los reintegros de gratificaciones no tiene carácter pensionable ni remunerativo. Asimismo, se aprobó el otorgamiento de dicho bono para los Fiscales del Ministerio Público que se encuentren en actividad; al encontrarse así establecido en el Artículo V del Decreto de Urgencia N° 038-2000, publicado el 07 de junio de 2000 y en el Decreto de Urgencia N° 036-2001, publicado el 17 de marzo de 2001, y en su Reglamento aprobado mediante Resolución de Fiscalía de la Nación No. 193-2001-MP-FN del 10 de abril de 2001, que en su Artículo 1° señala que este será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del Bono por Función Fiscal, el mismo que no tendrá carácter pensionable v se otorgará al personal activo: por tales razones la pretensión es inválida y contraria a derecho.</p> <p>Que, advierte que sustenta el otorgamiento del reintegro de beneficios sociales por incidencia del Bono por Función Fiscal en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación o la consulta(el contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda) Si cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismo, tampoco de lenguas extranjera, ni viejos tópicos argumentos. Si cumple. 											
------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Que, al carecer de carácter salarial, debe considerarse al mismo como un concepto otorgado de modo voluntario y a título de LIBERALIDAD por el empleador, por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, que señala que no se consideran remuneración computable las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Elaboración Diseñado: Mgtr. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica
Fuente: Sentencia de Segunda Instancia - N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial Ancash, 2023.

LECTURA. El cuadro N° 6.4. Revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de un nivel Alto. La calidad de la introducción y la postura de las partes del proceso se consideró de Alto. Concluimos que la introducción contemplo 5 parámetros tales como: el encabezamiento, el asunto, la individualización, aspectos del proceso y la claridad. Asimismo, la causa y objeto de la impugnación, muestra las pretensiones de la parte contraria del sujeto de la apelación, de este modo se observó congruencia de los fundamentos fácticos y jurídicos que sostenga la pretensión de la impugnación.

MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	<p>Asimismo, se aprobó el otorgamiento de dicho bono para los Fiscales del Ministerio Público que se encuentren en actividad; al encontrarse así establecido en el Artículo V del Decreto de Urgencia N° 038-2000, publicado el 07 de junio de 2000 y en el Decreto de Urgencia N° 036-2001, publicado el 17 de marzo de 2001, y en su Reglamento aprobado mediante Resolución de Fiscalía de la Nación No. 193-2001-MP-FN del 10 de abril de 2001, que en su Artículo 1° señala que este será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del Bono por Función Fiscal, el mismo que no tendrá carácter pensionable y se otorgará al personal activo: por tales razones la pretensión es inválida y contraria a derecho.</p> <p>Que, advierte que sustenta el otorgamiento del reintegro de beneficios sociales por incidencia del Bono por Función Fiscal en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral.</p>	<p>fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su Validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud 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/</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si Cumple</p>										
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Que, al carecer de carácter salarial, debe considerarse al mismo como un concepto otorgado de modo voluntario y a título de LIBERALIDAD por el empleador, por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, que señala que no se consideran remuneración computable las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.</p> <p>ABSOLUCIÓN DE LOS AGRAVIOS:</p> <p>PRIMERO.- De conformidad a lo preceptuado en el artículo 364° del Código Procesal Civil: “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior, examine a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”; en este mismo contexto, se debe tener en cuenta el artículo 370°.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS	<p>Del mismo cuerpo legal, aplicable supletoriamente – que recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum- que establece que en la apelación “(...) la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación”, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de los extremos de la resolución impugnada que contiene el escrito de impugnación que describen los agravios expuestos, por ende se entiende que no se puede entrar a reexaminar las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una. Asimismo, se aprobó el otorgamiento de dicho bono para los Fiscales del Ministerio Público que se encuentren en actividad; al encontrarse así establecido en el Artículo V del Decreto de Urgencia N° 038-2000, publicado el 07 de junio de 2000 y en el Decreto de Urgencia N° 036-2001, publicado el 17 de marzo de 2001, y en su Reglamento aprobado.</p>											
---------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS</p>	<p>Ello mediante Resolución de Fiscalía de la Nación No. 193-2001-MP-FN del 10 de abril de 2001, que en su Artículo 1° señala que este será el único instrumento normativo de carácter institucional para la estricta aplicación del Bono por Función Fiscal, el mismo que no tendrá carácter pensionable v se otorgará al personal activo: por tales razones la pretensión es invalida y contraria a derecho.</p> <p>Que, advierte que sustenta el otorgamiento del reintegro de beneficios sociales por incidencia del Bono por Función Fiscal en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral.</p> <p>Que, al carecer de carácter salarial, debe considerarse al mismo como un concepto otorgado de modo voluntario y a título de LIBERALIDAD por el empleador, por lo que se encuentra dentro de la exclusión prevista por el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, que señala que no se consideran remuneración computable las gratificaciones extraordinarias y otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> TERCERO.- Sobre el Incumplimiento de motivación adecuada y suficiente, cabe indicar que el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que se exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. La motivación debida de las decisiones de las entidades públicas – sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. </p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Así, toda decisión que carezca de unamotivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite poner en evidencia que la actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes.

De la revisión de la sentencia materia de apelación el juez de primera instancia a merituado y actuado los medios probatorios aportados por las partes de acuerdo a ley y ha plasmado en ella el criterio y las razones y sustento jurídico con las cuales considera que el derecho asiste a la accionante, por lo este juzgado encuentra que la sentencia de primera

instancia cuenta con una motivación adecuada y suficiente que es diferente del criterio jurisdiccional plasmado en ella.

CUARTO.- Revisados los actuados se puede determinar que: Los agravios deducidos por el

impugnante, están orientados a cuestionar la concesión del **PAGO DE REINTEGRO DE**

BENEFICIOS SOCIALES

(compensación por tiempo de servicios, gratificaciones); más

intereses legales. Con costos; sobre el particular se debe indicar que:

- El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-

97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el

trabajador percibe por sus servicios en dinero o especie cualquiera sea la forma o denominación

que se le dé, siempre que sea de su libre disposición, por su parte el artículo 9 del TUO del

Decreto Legislativo N° 650 establece:

“Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el

trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se

<p>les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”; el artículo 18 de la mencionada norma señala: “Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. //</p> <p>Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables. // Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre, pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.”, y el artículo 19 establece: “No se considera remuneración computable las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego (...); por su parte el artículo 2 de la Ley N° 27735, sobre el monto de las gratificaciones, establece: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.”; y, el artículo 15 del D.L. N° 713, respecto a la remuneración vacacional establece: “La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.” De las disposiciones señaladas se puede extraer</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que el carácter remunerativo de un monto y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular, de dinero o especie, como contraprestación por la labor y que sea de libre disposición del trabajador; por el contrario, no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, que no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador. La CASACIÓN 1372-2015, LIMA, se ha pronunciado en este sentido, indicando que el bono por función fiscal sí tiene carácter remunerativo y pensionable. Cabe precisar que sobre este aspecto el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral en su punto 4.2., acordó: “El Bono por función jurisdiccional y el Bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal, son computables</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”, por lo que se confirma el carácter remunerativo y computable del bono por función fiscal por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS,</p> <p>las gratificaciones legales y la remuneración vacacional</p> <p>- Ahora bien “Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”, bajo este contexto además cabe citar lo señalado por el Tribunal Constitucional en relación al principio de igualdad y no discriminación, conforme a lo siguiente “(...) 6. Igualmente se ha recordado que este derecho no garantiza que todos los seres humanos sean tratados de la misma forma siempre y en todos los casos, como ha sostenida</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puesto que “la igualdad y la no discriminación se desprende de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana” [Opinión Consultiva N° 4/84]. La igualdad jurídica presupone, pues, dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es.

QUINTO.- Por otro lado también se ha de valorar el contenido del artículo 7° del Protocolo

Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos

económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, en el cual se refiere “Los Estados

partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior

<p>supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; (...)” (negreado agregado); texto del que se desprende claramente que las labores realizadas en situaciones de idénticas condiciones, están en un plano de equivalencia, lo que involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad,cantidad o forma, en la que no se puede establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra o en circunstancias iguales; lo contrario sería una arbitrariedad y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

desigualdad ante la ley; siendo ello así resulta que en el presente caso como anteriormente se ha desarrollado no existen razones objetivas que hayan importado el pago de manera diferenciada entre el personal administrativo y el personal jurisdiccional.

SEXTO.- Bajo este hilo argumentativo tenemos que al accionante le corresponde el reintegro de sus beneficios sociales por la incidencia el bono por función jurisdiccional, en esa medida la sentencia materia de apelación debe ser confirmada.

SÉPTIMO.- Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido,

<p>siendo que la demandada es un organismo público del Poder Ejecutivo, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas, así también lo ha determinado la casación 15493-2014-Cajamarca considerando sexto que constituye criterio de obligatorio cumplimiento y que señala “Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Elaboración Diseñado: Mgtr. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica
Fuente: Sentencia Segunda Instancia - N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial Ancash, 2023

Nota: En la identificación de los parámetros de la Motivación de los hechos y derechos, se realizó en la sentencia que contiene la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro 6.5 revela el nivel de calidad de la parte considerativa de la sentencia emitida en segunda instancia, el rango considerado en la evaluación fue de alta. Ello en mérito que la calidad de motivación de los hechos y del derecho se consideró como muy altos. Durante dcotejo de los parámetros sobre la motivación de los hechos se evaluaron 5 parámetros los cuales fueron: La selección de los hechos probados y no probados, el nivel de fiabilidad de las pruebas, la valoración conjunta, aplicación de las reglas críticas, experiencia y el grado de claridad. Del mismo modo en la motivación del derecho orientándolo a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

Cuadro N° 6.6 - Calidad de sentencia de la parte Resolutiva de la sentencia de Segunda Instancia sobre Pago de Reintegro de Beneficios, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Parte Resolutiva de la sentencia de primera instancia	Evidencias Empíricas	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte expositiva de la Sentencia de Segunda Instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]		
PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	<p>DECISION: Por las consideraciones anotadas precedentemente;</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas. (es completa). Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas. (es completa). Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p>				X								
	SE RESUELVE:													

<p>CONFIRMAR la sentencia contenida en la Resolución N° cuatro, de fecha veintiséis de marzo del año dos mil diecinueve, que resuelve declarar FUNDADA la demanda interpuesta por don DEMANDANTE contra el DEMANDADO, sobre PAGO DE INTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES (compensación por tiempo deservicios y gratificaciones)</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. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si Cumple.</p>										
<p>1. REVOCAR extremo de los <i>costos del proceso</i>, y REFORMANDO se Dispone sin costas. Notifíquese y devuélvase oportunamente con la debida nota de atención.- más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Ancash, esto es en la suma ascendente a S/ 87.37 (OCHENTA Y SIETE CON 37/100 SOLES). NOTIFÍQUESE.-</p>											

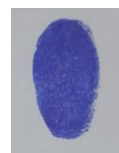
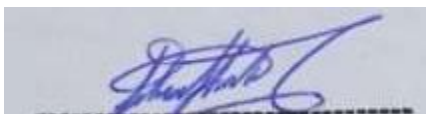
Elaboración Diseñado: Mgtr. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica
Fuente: Sentencia Segunda Instancia - N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, del Distrito Judicial Ancash, 2023

LECTURA. El cuadro 6.6 Refleja la calidad de la parte resolutive de la sentencia emitida en segunda instancia fue de rango alta. Ello producto de la aplicación adecuada del principio de congruencia y la descripción de la decisión, ambos indicadores se consideraron, alta. El principio de congruencia y la descripción de decisión fueron evaluados considerando 5 parámetros; la pretensión de los recursos impugnatorio, la formulación del recurso impugnatorio, reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate. Por otro lado, se consideró la decisión, siendo esta ordenada, clara, expresa ejerciendo su derecho de reclamo. Cabe precisar que la decisión fue expresa y clara; señalando cuál de los sujetos del proceso asumirán los costos y costas del proceso.

ANEXO 07: Carta de Compromiso Ético

Mediante el presente documento denominado **declaración de compromiso ético y no plagio** la autora del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00065-2019-0-0201-JP-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, 2023**. Declaró conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominada “*Administración de justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan 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 inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma el presente documento.

Huaraz, 27 de Diciembre del 2023.



Tesista: Hurtado Celmi de Uribe, Jacqueline Lilian
Código de Estudiante: 0803090012
DNI N°45967706

ANEXO 08: Autorización de Publicación de artículo Científico



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser la autora del artículo de investigación titulado: **“CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00065- 2019-0-0201-JP-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, 2023”** y afirmo ser la única y exclusiva titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro la única responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma:

A handwritten signature in black ink, appearing to be "J. Hurtado", written over a light blue horizontal line.

Nombre: Hurtado Celmi de Uribe Jacqueline Lilian

Documento de Identidad: 45967706

Domicilio: Prolongación Cabana S/N – Bellavista – Huaraz – Ancash

Correo Electrónico: jalihurtado30@gmail.com

Fecha: 27/12/2023