



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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS
LABORALES; EXPEDIENTE N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-
01. DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2023**

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

AUTOR

TUYA RONDAN, RAFAEL PASCUAL

ORCID: 0000-0003-1139-3850

ASESORA

ROSINA MERCEDES GONZALES NAPURI

ORCID: 0000-0001-9490-5190

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0182-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:10** 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 PAGO DE BENEFICIOS LABORALES; EXPEDIENTE N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2023**

Presentada Por :
(1206171091) **TUYA RONDAN RAFAEL PASCUAL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

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 PAGO DE BENEFICIOS LABORALES; EXPEDIENTE N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2023 Del (de la) estudiante TUYA RONDAN RAFAEL PASCUAL, asesorado por GONZALES NAPURI ROSINA MERCEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 8% 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, 14 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mi madre Manuela Rondan y
mi padre Pascual Tuya Castillo
que me brindaron en todo
momento su apoyo incondicional
para poder hacer posible el logro
de mis objetivos y metas.

A mis hermanos por su tiempo,
apoyo y motivación constante
durante mi formación profesional.

Rafael Pascual Tuya Rondan

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud, principalmente está dirigida a Dios, por haberme acompañado y guiado en el transcurso de mis estudios.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, porque ha inculcado en mí los valores éticos y morales.

A mis docentes por sus conocimientos, esfuerzo, dedicación, paciencia y motivación ya que fueron fundamentales para mi formación como investigador.

Rafael Pascual Tuya Rondan

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.....	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte turnitin.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Lista de cuadros consolidados de resultados	XI
Resumen	XII
Abstract.....	XIII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Justificación de la investigación	4
1.4. Objetivos	5
1.4.1. Objetivo genera.....	5
1.4.2. Objetivos especificos	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	10
2.1.3. Antecedentes Locales o regionales	13
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Bases Teóricas de tipo Procesal	15
2.2.1.1. El proceso laboral	15
2.2.1.2. División del proceso laboral	15
2.2.1.2.1. La demanda.....	15

2.2.1.2.2. Audiencia de conciliación	16
2.2.1.2.3. Confrontación de posiciones	16
2.2.1.2.4. Actuación probatoria	16
2.2.1.2.5. Alegatos	16
2.2.1.2.6. Sentencia.....	17
2.2.1.3. Los puntos controvertidos.....	17
2.2.1.3.1. Importancia de fijar los puntos controvertidos.....	18
2.2.1.4. El proceso Abreviado Laboral	18
2.2.1.4.1. Los plazos en el proceso abreviado laboral	19
2.2.1.5. El proceso Abreviado Laboral	22
2.2.1.6. Sujetos.....	24
2.2.1.6.1. El juez	24
2.2.1.6.2. El trabajador	25
2.2.1.6.3. El empleador.....	25
2.2.1.7. La prueba	25
2.2.1.7.1. Concepto.....	25
2.2.1.7.2. La carga de la prueba en materia laboral.....	26
2.2.1.7.3. El objeto de la prueba	27
2.2.1.7.4. Valoración de la prueba.....	27
2.2.1.7.5. Medios de Prueba admisible.....	28
2.2.1.7.6. Medios probatorios	29
2.2.1.7.6.1. Documentales	29
2.2.1.8. La sentencia	29
2.2.1.8.1. La ratio decidendi	30
2.2.1.8.2. Naturaleza jurídica.....	31
2.2.1.8.3. Clases de sentencia	31
2.2.1.8.3.1. Sentencia Declarativa	32
2.2.1.8.3.2. Sentencia Constitutiva.....	33
2.2.1.8.3.3. Sentencia de Condena.....	36
2.2.1.9. Los medios impugnatorios.....	36
2.2.1.9.1. Concepto.....	36
2.2.1.9.2. Efectos	37
2.2.1.9.3. Tipos de medios impugnatorios.....	37

2.2.1.9.4. La apelación.....	38
2.2.1.9.4.1. Efectos de la apelación.	38
2.2.1.9.5. Convenio Colectivo	39
2.2.1.9.5.1. Concepto.....	39
2.2.1.9.5.2. Características.....	39
2.2.1.9.6. Cláusulas del convenio colectivo	40
2.2.1.9.7. Beneficios Sociales.....	41
2.2.1.9.8. Clasificación	41
2.2.1.9.8.1. Gratificaciones.....	41
2.2.1.9.8.2. Asignación familiar	41
2.2.1.9.8.3. Bonificación por tiempo de servicio.....	42
2.2.1.9.8.4. Seguro de vida	42
2.2.1.10. Fuentes del derecho de trabajo	42
2.2.1.10.1. La Constitución.....	42
2.2.1.10.2. La Ley	43
2.2.1.10.3. El Reglamento.....	43
2.2.1.10.4. El Convenio Colectivo.....	44
2.2.1.10.5. La Costumbre.....	44
2.2.1.11. Contrato de Trabajo.....	44
2.2.1.11.1. Objeto.....	46
2.2.1.11.2. Elementos.....	46
2.2.1.11.2.1. La prestación personal	47
2.2.1.11.2.2. La subordinación.....	47
2.2.1.11.2.3. La remuneración	48
2.2.1.11.3. Principios generales del contrato modal	49
2.2.1.11.3.1. Continuidad laboral.....	49
2.2.1.11.3.2. Primacía de la realidad.....	49
2.2.1.11.4. El contrato de locación de servicios.....	49
2.3. Hipótesis - Marco Conceptual	50
CAPÍTULO III METODOLOGIA	52
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación	52
3.1.1. Nivel de la investigación	52
3.1.1.1. Exploratorio	52

3.1.1.2. Descriptivo	52
3.1.2. Tipo de investigación	53
3.1.2.1. Cuantitativo	53
3.1.2.2. Cualitativo	53
3.1.3. Diseño de la investigación.....	55
3.1.3.1. No experimental	55
3.1.3.2. Retrospectivo	55
3.1.3.3. Transversal.....	55
3.2. Unidad de Análisis	56
3.3. Variables. Definición y operacionalización	57
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información	59
3.4.1. Descripción de técnica	59
3.4.2. Descripción de instrumentos	60
3.5. Método de análisis de datos	60
3.5.1. De la recolección de datos.....	61
3.5.2. Plan de analisis de datos.....	61
3.6. Aspectos éticos.....	63
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	65
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	69
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....	77
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
ANEXO 1: Matriz de consistencia	91
ANEXO 02. Definición y operacionalización de la variable	92
ANEXO 3: Instrumento de recolección de Infomacion	97
ANEXO 4. Evidencia empírica del objeto de estudio	107
ANEXO 05: Procedimiento de recolección, organización calificación de datos.....	129
ANEXO 6. Cuadros descriptivos para la obtención de resultados	141

ANEXO 7: Carta de compromiso ético.....	171
ANEXO 8: Autorización de publicación de artículo científico.....	1712

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de la primera instancia	65
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de la segunda instancia	67

RESUMEN

La investigación tuvo como problemática: **¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023?** El objetivo principal fue determinar si las sentencias de primera y segunda instancia en el proceso sobre pago de beneficios laborales, en el Expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, cumplen con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositivas, considerativas y resolutivas. La metodología que se empleó fue de tipo mixto, nivel exploratorio descriptivo, el diseño que se utilizó fue no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó de un expediente judicial elegido por el parámetro de no más de cinco años de antigüedad al momento de iniciar el estudio, se utilizó la técnica de observación y una lista de cotejo. Los resultados determinaron que la calidad de la sentencia de primera instancia de la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango **muy alta** calidad en cada una de ellas, En cambio la sentencia de segunda instancia en sus tres partes tiene diferente calificación, la parte expositiva rango de **Muy alta** calidad, la parte considerativa rango de **muy alta** calidad y la parte resolutive de rango **alta** calidad. Finalmente se concluyó que las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango **muy alta** y **alta** calidad respectivamente.

Palabras claves: Beneficios laborales, calidad, convenio colectivo, motivación, rango y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as its problem: **What is the quality of the first and second instance rulings on payment of labor benefits in file No. 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Judicial District of Ancash, 2023?** The main objective was to determine if the first and second instance rulings in the process on payment of labor benefits, in File No. 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Judicial District of Ancash, 2023, comply with the corresponding standard, doctrine and jurisprudence parameters in relation to the expository, consideration and resolution parts. The methodology used was mixed, exploratory descriptive level, the design used was non-experimental, retrospective and transversal. Data collection was carried out from a judicial file chosen by the parameter of no more than five years old at the time of starting the study, the observation technique and a checklist were used. The results determined that the quality of the first instance ruling of the expository, consideration and resolution part were of a **very high** quality in each of them. However, the second instance ruling in its three parts has a different qualification, the expository part range of a **Very high** quality, the considering part range of **very high** quality and the operative part range of **high** quality. Finally, it was concluded that the first and second instance sentences were of **very high** rank and **high** quality respectively.

Keywords: Social benefits, quality, collective agreement, motivation, rank and sentence.

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Realidad Problemática

En nuestra sociedad y en especial en nuestro órgano de justicia existe diversos factores, pero en nuestro órgano de justicia se habla sobre la deficiencia en cuanto a la administración e justicia para este caso estudiaremos tanto la primera como se segunda instancia de un expediente para analizar a fondo los diversos factores que estos conllevan tales como la parte expositiva, considerativa y resolutive en el proceso laboral conocido como: Beneficios Laborales, dentro del expediente con el N°. 00170-2019-0-0201-JP-LA - 01- Distrito Judicial de Áncash; para lo cual se llevará un estudio de dicho expediente para llegar a una conclusión y ver la realidad problemática.

Según las leyes y las constituciones el poder judicial es el encargado de administrar justicia a través de sus distintos órganos de justicia tanto en materia política, administrativa, económica, y disciplinaria imparcialmente apegándose continuamente a la constitución, bajo estos principios esperamos que la administración de justicia sea de primer nivel y oportuna, por estos motivos es que se estudiara el análisis de los expedientes judiciales para lograr observar si existe inconsistencia en estos rubros.

El organismo responsable de revisar las decisiones judiciales en el Perú es la junta nacional de justicia. La comunicación efectiva es esencial para la gestión de la justicia con el fin de resolver los conflictos ciudadanos y reaccionar a sus deseos. La difícil situación en que se encuentra el actual sistema judicial peruano predica la idoneidad e integridad de nuestro gobierno y la consolidación de nuestras

instituciones democráticas. Así, para administrar justicia, los jueces deben ser imparciales, independientes, pacifistas y transparentes, además de ser defensores de los principios morales y dedicados a defender los derechos básicos del pueblo y la constitución política

Dentro de nuestra sociedad, la administración de justicia es el pilar esencial, ya que permitirá salvaguardar y fortalecer la democracia y el Estado de derecho, contribuyendo a la seguridad jurídica. (Ticona, 2015)

Gallardo (2020) refirió que, la situación actual que atraviesa la administración La justicia peruana está pasando por un momento difícil en comparación con años anteriores, debido en gran medida a los actos de corrupción cometidos por los operadores de justicia, donde se presume la aplicación de la función jurisdiccional con favoritismo., lo que ha ocasionado que la sociedad muestre signos de desconfianza de la justicia peruana. Pero pese a ello dentro del derecho laboral hemos tenido grandes mejoras ya que desde la instalación ley procesal del trabajo en el año 2010, se ha logrado acelerar los procesos laborales y disminuir la carga laboral de las diversas judicaturas dentro del largo y ancho del territorio peruano, esto gracias primacía de la oralidad en todo el ámbito de aplicación de los procesos laborales ordinarios y la audiencia de conciliación donde las partes convergen sus propuestas y buscan una solución justa.

Peña (2020), precisa que dentro de la administración de justicia laboral el legislador ha llegado a establecer una igualdad objetiva, ya que al tener el empleador mayores prerrogativas como accesibilidad a material documentario y otros pone en una situación de vulnerabilidad al empleado, por tanto, dentro de la ley Procesal del Trabajo coloca al empleado en una posición de igualdad frente al empleador

eximiéndole de la carga de la prueba, lo que acarrea una administración de justicia más certera y justa.

Cavero (2018) en su investigación titulada: La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país, para optar el grado de Maestra en Administración de Justicia de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Escuela de Posgrado, sobre la administración de Justicia refirió que cumple un rol predominante, importante en la protección de los derechos humanos; asimismo, la seguridad jurídica es aquella garantía brindada a la persona por el Estado a fin de que sus bienes, así como sus derechos no sean transgredidos. La administración de justicia en nuestro país es ejecutada por Tribunales, magistrados (Jueces) y personas que tienen como función juzgar o hacer que se cumpla lo juzgado, puesto que son los encargados de interpretar y aplicar las normas jurídicas al momento de juzgar. También tanto el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú, etc., deben cumplir con su rol eficaz y eficientemente con la finalidad de apoyar al Poder Judicial.

El problema surge porque al comparar las sentencias dictadas a través del marco jurisdiccional, estas no responden a los requisitos que debe tener en cuenta el magistrado al dictar actos resolutivos, lo que perjudica al imputado, dado que incurre en errores de forma y ejecución. Sustancia, violando las normas de carácter significativo y formal, afectando la propia justicia.

De la misma manera en Áncash, es la carga procesal que tiene la Corte, por lo que está operando por el reclamo social de justicia con más celeridad y oportunidad (Vizcarra, 2016)

Por su componente, dentro del ámbito universitario, los datos ofrecidos sirvieron de base para el sistema de la línea de investigación de la carrera de regulación que pasó a denominarse “Análisis de Sentencias de Procesos Concluidos

en los Distritos Judiciales del Perú, Dependiendo del Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

En el sistema laboral objeto de esta investigación, las demandas judiciales advierten sobre el pago de los beneficios laborales se trata de un carácter totalmente civil. Es, en consecuencia, que se pretende abarcar la modalidad contractual, con el motivo de privarse de derechos que como máximo disfruta un trabajador, lo que debe buscarse es la vida de subordinación, la prestación privada del transportista y la remuneración, produciendo violación de los derechos laborales, destacando entre ellos la inobservancia del precepto de primacía de la verdad.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes expediente N° 00170-2019-0-0201-JP- LA-01. Distrito Judicial de Áncash, 2023?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación se justificara, porque surge de la observación realizada en el ámbito internacional, nacional, y local, donde la administración de justicia es una labor estatal que muestra situaciones problemáticas, porque si bien es un servicio del Estado; pero se materializa en un contexto donde hay prácticas de corrupción que comprende a hombres y mujeres que laboran en dicho sector; que políticamente presenta ineficaz organización; donde hay extrema documentación; necesidad de informatización, retraso en las decisiones judiciales, entre otros problemas, que motivan las críticas de la sociedad, pero especialmente son los usuarios; quienes expresan su desconfianza, dejando entrever inseguridad en el ámbito social; etc.

Los resultados crearán conciencia en los operadores de justicia, al momento de emitir una sentencia, tendrán en mente que las sentencias emitidas serán examinadas; no necesariamente por los justiciables, los abogados patrocinantes, ni el órgano superior revisor; sino por una tercera persona; también servirá de escenario para ejercer un derecho de rango constitucional, previsto en el inciso 20 del artículo 139 de nuestra constitución política.

Como se ha podido ver la importancia de éste trabajo de investigación que se ha presentado la problemática, aplicando una metodología diseñada dentro de la línea de investigación; inclusive pueden ser mejoradas o ser adecuadas para examinar otros elementos del ámbito judicial.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar si las sentencias de primera y segunda instancia en el proceso sobre pago de beneficios laborales, en el expediente. N° 00170–2019–0–0201–JP–LA–01. Distrito Judicial de Áncash, 2023, cumplen con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia respectivamente en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive de cada una de ellas.

1.4.2. Específicos:

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia del proceso sobre pago de beneficios laborales, en el expediente N° 00170–2019–0–0201–JP–LA–01. Distrito Judicial de Áncash, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia respectivamente en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia del proceso sobre pago de beneficios laborales, en el expediente N° 00170–2019–0–

0201–JP–LA–01. Distrito Judicial de Áncash, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia respectivamente en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutive.

II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Zapirain (2017) en España, proporcionó los estudios titulados: “La sentencia en el modo de trabajo”, el objetivo pasó a ser mirar y examinar las políticas procesales para constatar en qué medida el Sistema al que ayuda cumple correctamente su cometido; El método pasó a ser cualitativo, las series de información se convirtieron en fuentes documentales, haciendo uso de la técnica observacional y analítica. Llegada a conclusiones: 1) En el ámbito de la reacción judicial, la justificación o motivación real y delictiva practicada en las sentencias de los tribunales sociales es una cuestión de esfuerzo, trabajo y empatía. Todo hace pensar que el mandato regulatorio de las obras de arte. 218 de la LEC ya no inspira. Por lo tanto, muchas referencias a la cuestión auténtica de la sentencia ya no parecen ser tomadas en serio o en consideración por parte de muchos tribunales sociales. La información en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es crítica. Hay conflictos colectivos estrictamente penitenciarios y algunos conflictos de carácter, los menos también penales, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social. Si una de las mayores necesidades históricas para la incentivación de sentencias ha sido y es la de legitimar a los agentes del Poder Judicial, no se puede dejar de lado que el usuario de este servicio público conoce y asimila con mayor facilidad los razonamientos y argumentaciones, es decir, el incentivo. O la justificación de los componentes fácticos de su problema que los criminales. Una atención distintiva a las consecuencias de la prueba, proporcionada regularmente

mediante el uso de la celebración con excelente intento, aunque culmina en un relato holístico, incluso desfavorable para la parte, evoca un sentimiento de atención, reacción y apreciación más cercano a la actividad de los jueces. . . De lo contrario y sin entrar en otras observaciones, la celebración simplemente percibirá una respuesta poco concurrida y aleatoria, por no decir injusta. 2) La congruencia de las oraciones es otra octava dificultad, en consecuencia, la demanda debe estar efectivamente articulada en todos sus elementos. En cuanto a, el demandante deberá determinar cuáles pueden ser las actas constitutivas y cuáles las estadísticas legalmente aplicables en términos de la petición que se demanda. El principio de solicitud de las ocasiones también debe ser escrupulosamente atendido y respetado para no responder con más de lo que se pide, más de lo que se pide, algo no pedido y menos de lo que se difunde y/o diagnosticado a través del demandado. En cuanto a la extralimitación judicial que encierra cualquiera de esas patologías, pueden existir muchas y únicas razones; la imparcialidad que defiende la actividad de toma de decisiones jurisdiccionales es un gran logro difícil de alcanzar.

Burgos (2010) realizó una investigación sobre el Procedimiento Ordinario en el Nuevo Sistema Procesal Laboral. Las conclusiones han sido las siguientes: 1. La gestión de los Tribunales de Justicia pasa a funcionarios con objetivos únicos y an un Comité de Jueces una buena forma de instalarse, independientemente de la cantidad de jueces que integren el Tribunal. Por lo tanto, el mayor esfuerzo de los magistrados para determinar el curso de la controversia en el proceso, que están capacitados, se compensa con el menor número de tareas administrativas a las que ahora no están preparados. organizado de manera académica. El club del comité de jueces es responsable

de supervisar en lugar de controlar. En cuanto a la ejecución de las penas, se eliminan métodos innecesarios que permitían prolongar o evadir el costo de las responsabilidades del trabajo determinadas por las penas. Desafortunadamente, los tribunales de cobro están restringidos a las áreas con más personas. Es razonable esperar que el Ejecutivo, quien tiene la autoridad exclusiva para hacerlo, promueva acciones en todo el país para diferenciar esta característica de los tribunales declarativos de derechos. La atención de reclamaciones procesales afectadas por el cumplimiento de los derechos vulnerados es una de las responsabilidades de la regulación laboral. El compromiso del legislador con el nuevo sistema se relaciona con la mayor capacidad de los jueces para corregir de oficio errores que violan los principios de educación laboral y establecer las bases del acuerdo, un proyecto que los nuevos tribunales han considerado seriamente. - Cuatro. La afirmación de las normas de formación en su totalidad como un detalle de normas para el recorrido de la técnica y para justificar las decisiones en litigios.

Cendredo (2017) realizó el estudio "La discapacidad como factor de discriminación en el lugar de trabajo". Las conclusiones fueron las siguientes:

1. La versión social de la discapacidad se analiza en profundidad para influir en el tratamiento normativo y la interpretación jurisprudencial. El sistema legal español para combatir la discriminación por incapacidad en el lugar de trabajo es completo, explícito y constitucional, aunque la interseccionalidad del fenómeno discriminatorio requiere la implementación de normas activas de carácter transversal. necesita más utilidad fina, efectiva y modelos adicionales para la versión social. Tres. Aunque la nueva visión de la incapacidad se inclina hacia la versión social, existen obstáculos físicos, económicos y

sociales en el "lugar laboral". y sociales que dificultan o evitan la incorporación de personas con discapacidad. a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, en el especial o como autónomos económicamente dependientes. Llama la atención que solamente el 1% de los asuntos interpuestos ante el Tribunal Supremo tengan por objeto de casación acciones discriminatorias por discapacidad en el ámbito laboral, cuestión de que se debería investigar sin tardanza. Las Administraciones Públicas responsables de su aplicación deberán cumplir de forma comprensiva con el mandato constitucional. con la mirada puesta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En la investigación realizada por Capa (2019), titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019, se puede observar que tuvo como objetivo general la determinación de la calidad de sentencias de la primera y de la segunda instancia en relación al pago de beneficios sociales tomando en consideración parámetros basadas en las normas, en la doctrina y la jurisprudencia. El tipo de investigación desarrollado fue mixto, es decir cuantitativo y cualitativo, optando por la exploración y descripción, con diseño no experimental, de forma retrospectiva y transversal. Todos los datos analizados fueron extraídos de un expediente seleccionado por conveniencia. Para el análisis de los datos se recurrió al uso de una lista de cotejo visado previamente por expertos. El resultado obtenido del análisis de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta en tanto que en la segunda instancia se obtuvo los rangos: alta, muy alta y mediana. Las partes evaluadas fueron la expositiva,

considerativa y resolutive. De este estudio se llegó a la conclusión que la calidad de las sentencias de las dos instancias fue de rango muy alta.

Guerrero (2018), en su tesis titulada Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017, tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la calidad de sentencia en el cumplimiento y en las garantías de la administración de justicia del Distrito Judicial Lima Norte, en cuanto a la metodología, el tipo de investigación fue básica, de nivel exploratorio descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño transaccional, retrospectivo y no experimental. La población fue de 100 individuos, se aplicó un muestreo probabilístico y aleatorio simple. La técnica empleada para recolectar información fue la entrevista y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario que fue debidamente validado. Se llegó a las siguientes conclusiones: a) entre todas las variables objeto de estudio de esta investigación se ha demostrado la existencia de una relación significativa, b) entre las variable Calidad de sentencia y Cumplimiento de la administración de justicia hay un nivel muy alto de correlación, c) entre la variable Calidad de sentencia y Garantías de la administración de justicia ocurre lo mismo, un nivel de correlación muy alto.

El trabajo presentado por Gómez (2019) titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente judicial N° 00103-2010-0-2005-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Paita – Piura 2019, centró su objetivo general en la determinación de la calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia referenciado al pago de los beneficios sociales tomando en cuenta los parámetros de las normas, la

doctrina y la jurisprudencia; su investigación fue de tipo cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo, no experimental, de forma retrospectiva y transversal. El estudio se centró en los datos de un expediente elegido por conveniencia, los cuales fueron analizados en base a una lista de cotejo visado por expertos. El resultado que se pudo obtener en sentencia de la primera instancia fue de rango muy alta, muy alta y alta; mientras que de la segunda instancia fue de rango muy alta, muy alta y alta, concluyendo en los rangos muy alta tanto para la primera como para la segunda instancia.

Vargas (2017) presentó la investigación explorativa-descriptiva, denominada “Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00084- 2013-0-2402-jr-la-01 del distrito judicial de Ucayali-Coronel Portillo, 2017”. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y baja; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y alta, respectivamente.

2.1.3. Antecedentes Locales o regionales

Pascual (2020), en su tesis titulada “Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en materia de pago de prestaciones laborales”, Expediente N° 00005-2017-0-0211-JM-LA-01. Distrito judicial de Ancash, 2023, tuvo como objetivo general, determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, Es una investigación básica de enfoque cualitativo, con nivel exploratorio - descriptivo, y diseño no experimental, analítico de corte transversal y retrospectivo. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: Muy elevado y de la sentencia de segunda instancia: Muy elevado. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy elevados.

Flores (2018), en su tesis titulada pago de benéficos laborales, tuvo por objetivo conocer las causales de los pagos de beneficios laborales las consecuencias jurídicas, por el cual se tomó como muestra a cien (100) trabajadores, utilizando el muestreo intencional, la técnica que se empleo es la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a mi muestra; y su justificación es que el trabajador con frecuencia son sujetos pasivos que se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos por el miedo de no perder su trabajo; los resultados son presentados mediante cuadros y gráficos para su

interpretación y discusión. Entre los resultados obtenidos se ha probado que los pagos de beneficios laborales; principalmente son los pagos de incentivo por productividad y los bonos dejados de percibir por los convenios colectivos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases Teóricas de tipo Procesal

2.2.1.1. El proceso laboral

Anacleto (2015) hace mención al autor Olea quien sostiene que la noción del proceso laboral es: Una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez instituido por el Estado (...). (p.654)

De igual forma, cita al profesor sanmarquino Francisco Romero quien refiere:

El derecho procesal del trabajo se puede definir afirmando que se trata de una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de conflictos que se dan en el ámbito social del trabajo. (p. 654)

2.2.1.2. División del proceso laboral

2.2.1.2.1. La demanda

En su entidad, Ávalos (2016) El juez es el que evaluar la demanda. El cumplimiento de las necesidades se evalúa de esta manera, y se logra un análisis intensivo sobre la parte formal y completa del reclamo. Después de revisar la solicitud, el juez ordenará que se traduzca al solicitante. (pág.524)

2.2.1.2.2. Audiencia de conciliación

Según Ávalos (2016), la conciliación es una herramienta para la resolución de conflictos en la que pueden participar partes como empleados, sindicatos, proveedores de servicios y empresas. Durante el proceso, cada parte presenta sus puntos de vista a un tercero conocido como conciliador. (página 530)”

2.2.1.2.3. Confrontación de posiciones

Según Ávalos (2016), cuando se enfrentan posiciones, la palabra “posiciones” significa que los hechos en los que las personas están litigando sus opiniones sobre tácticas discutibles conducen a una disputa contenciosa. (pág. 544)

2.2.1.2.4. Actuación probatoria

Según Avalos (2016), plantea que el incentivo del grado de acción probatoria es cuando las pruebas y los medios de pruebas son filtrados para una exhaustiva búsqueda de la verdad para una excelente decisión.

2.2.1.2.5. Alegatos

Ávalos (2016) explica que el alegato es un dispositivo procesal penal donde el individuo lo emplea para representar su posición al recopilar toda la información y prueba relevante con el fin de persuadir al juez. Pág 554

2.2.1.2.6. Sentencia

Según Ávalos (2016), el magistrado informará los resultados de su elección senda tardar o dentro de los 60 minutos, ya que los abogados de protección hayan concluido la oralidad de los argumentos. (pág 544)

2.2.1.3. Los puntos controvertidos

Los datos sobre los cuales existen discrepancias entre los acontecimientos se entienden por factores controvertidos, según Rioja (2017). Las informaciones serán objeto de prueba; las estadísticas podrían depender de la evidencia. (pág335)

Se utiliza un método para identificar los puntos discutibles y los datos que se presentan en los actos postulatorios, los cuales son considerados como materia de prueba cuando son afirmados por una de las partes y negados por la alternativa. Los datos confesados se excluyen de la prueba, así como aquellos que son inapropiados, no posibles, notorios y que tienen presunción de delito en su deseo. (Rioja, 2017 pág 336)

Por último, el autor hace referencia al Expediente N° 1474-01, que fue emitido ante la Cuarta Sala Civil de Lima, que establece que establecer puntos debatibles es un acto procesal aplicable y trascendente, ya que define cuestiones o hechos cuya interpretación o distancia a las partes sobre las cuales puede describirse el problema de la prueba. El silencio de las partes no puede confirmar la falta de establecimiento de los factores discutibles, ya que en todo caso no

puede haber litigio.

2.2.1.3.1. Importancia de fijar los puntos controvertidos

Rioja (2017) considera lo que Hurtado Reyes comentó sobre los factores discutibles en el procedimiento, señalando que son de gran importancia en el proceso porque son el centro del interés probatorio. No hay controversia que no requiera pruebas. (pág. 337)

De manera similar, hace referencia a la Dra. Ledesma Narváez, quien afirma que los puntos en discusión son cruciales, ya que se centrarán en ellos durante la realización de la prueba. No hay razón para llevar a cabo una acción probatoria en el futuro en lo que no es objeto de controversia. (pág338)

El jurista Pajuelo (2020) afirma que la importancia de establecer adecuadamente los puntos controvertidos es que permite popularizar aquellos planteamientos de prueba con miras a ser admitidos, art. Ciento noventa inc. 1 del Código Procesal Civil, el cual delimita y afirma que los testigos (art. 225 Código de Procedimiento Civil) y desentrañar los factores sobre los cuales es necesario dictar la resolución definitiva para no incurrir en una sanción. proceso).

2.2.1.4. El proceso Abreviado Laboral

El proceso abreviado se encuentra en la parte intermedia entre el proceso de resumen y el método de información, según Anacleto (2015), y se debe a que es más largo que el primero y más corto que el segundo. uno, esto es, se destaca por

su brevedad y las fases de juicio y conciliación se encuentran en un solo nivel de audiencia. (Pág 753)

2.2.1.4.1. Los plazos en el proceso abreviado laboral

En el Código Civil, los artículos 424o y 425o establecen los deseos y anexos que se encuentran en la petición, por lo que según Anacleto (2015). Así, el tribunal prometerá que se have cumplido las exigencias del reclamo durante los cinco (cinco) días hábiles que se han siguiente a su recepción. En caso de ser concluido que alguna necesidad no ha sido cumplida, el tribunal prometerá 5 (cinco) días de plazo a la parte ofendida (páginas 745-746).

Según Avalos (2016), el juez laboral debe calificar el reclamo dentro de cinco (5) días hábiles después de recibirlo, de acuerdo con el artículo 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Además, el artículo 42 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que la citación a las partes para el La audiencia de conciliación se lleva a cabo dentro de los 20 a 30 días hábiles acreditados contados a partir de la fecha en que el declarado fue calificado.

Los plazos de fechas de cierre para el sistema de trabajo duro abreviado son los siguientes, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497):

Después de que se confirmen los requisitos, el juez emitirá una decisión que ordenará el traslado y la citación an una audiencia única (art. 48).

El demandado tiene diez días hábiles para responder a la citación. La audiencia de conciliación a las partes se celebrará en un lugar y hora dentro de los veinte y treinta días hábiles comerciales siguientes a la fecha. De la evaluación de la solicitud (artículo 48).

El artículo 49 establece la audiencia única, que depende de la audiencia de conciliación y juicio y tiene un orden que incluye conciliación, desacuerdos de posiciones, movimientos probatorios, alegaciones y sentencias, todo lo cual puede ocurrir dentro del auto escrito.

Sentencia apelada En el primer ejemplo, el plazo para apelar la decisión es de 5 (05) días hábiles.

Se archivó el recurso de amparo después de que se completó el segundo expediente y la audiencia del caso dentro de los procedimientos normales. Dentro de los 5 (05) días hábiles siguientes, el Juez envió el expediente a segunda instancia y, una vez recibido el informe, se fijó el día y hora para la audiencia del caso.

La audiencia del caso deberá tener lugar entre 20 y 30 días hábiles después de la recepción del escrito. dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la audiencia.

Dentro de los cinco días hábiles mercantiles, después de los alegatos finales, fallo o medio de la sentencia, se notifica al Juez.

Según Anacleto (2015), los niveles de la técnica abreviada son:

Resolución Admisoria: El juez verifica todos los requisitos del auto admisorio para admitir la demanda.

1. Aceptación de la solicitud

2. Enviar al demandado en un plazo de diez días hábiles.

3. Citación a las partes para una audiencia única, que se llevará a cabo entre los veinte y treinta días hábiles después de la calificación de la demanda.

Audiencia Única

Se entrega a través de una audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Se presenta de la misma manera que en el proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación y la demanda no se realizan en este acto sino en un plazo establecido. El juez debe entregar al demandante una copia de la contestación y sus anexos, y le da tiempo para revisar los medios probatorios ofrecidos.

Etapas de alegatos y sentencias:

Los alegatos se pueden presentar en dos niveles: hecho y derecho. Los primeros afirman la existencia de un determinado hecho para fundamentar una petición procesal para lograr una decisión judicial favorable, mientras que los alegatos de derecho consisten en afirmar que una norma jurídica es aplicable o inaplicable al hecho o hechos invocados. El iura novit curia es un complemento para las alegaciones de hecho, cuya falta o mala gestión por partes se compensa o corrige con el iura novit curia.

De acuerdo con la nueva ley procesal del trabajo, los abogados presentan sus alegatos oralmente. Por lo tanto, si el trabajador no actúa patrocinado por un abogado, considero que el trabajador tiene el derecho a presentar directamente sus alegatos.

Los alegatos finales deben incluir las pruebas, su evaluación y la legislación aplicable.

2.2.1.5. El proceso Abreviado Laboral

Según Avalos (2016), las normas son aquellas líneas de trayectoria o axiomas que inculcan el significado del trabajo y forman cuadros coherentes individuales del círculo familiar con visiones únicas desde las que pueden surgir en diferentes sucursales de trabajo. Bueno.

En el Artículo I - Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), se establecen las siguientes reglas procesales:

a. Inmediación:

Según Ávalos (2016), este mandamiento reza: El Juez de Paz está en constante proximidad a los hechos, a pesar de los obstáculos personales y de tejido. (pág. 50)

Según Gamarra (s.F), la inmediatez se refiere a la utilización de la dedicación a la realidad de los datos. El juez y los intervinientes deben estar presentes, comunicarse y interactuar para que los datos y la prueba terminen.

b. Oralidad:

Avalos (2016) cita a Chocrón Giraldez para decir que de él se derivan el principio de inmediatez y el principio de atención con respecto a los actos procesales, ya sea que sean basados en la simplificación de los requisitos.

c. Concentración

Según Ávalos (2016), este principio incluye: hacer todo lo posible para que el proceso finalice en el menor número posible de actos procesales. (pág52).

d. Celeridad procesal

Ávalos (2016) que en cuanto a este principio que le juez es quien conoce el derecho y sabe sobre todo el proceso y tiene la facultad de dirigir, procurando minimizar los actos procesales en la medida de lo posible, es decir, alcanzar un mayor resultado final con al menos intento y dinero, simplificar el sistema y emprender una solución proactiva. (pag.55)

e. Economía procesal

Ávalos (2016) refiere que este principio supone que: el juez conoce del proceso y debe dirigirlo tratando de reducir al máximo los actos procesales, vale decir, que se alcance un mayor resultado con un mínimo de esfuerzo y dinero,

que simplifique el trámite y adopte una pronta solución. (p. 55)

f. Veracidad

Según Avalos (2016), este precepto: amplía su alcance dentro de la afición probatoria, en la experiencia de que lo que se proporciona con los acontecimientos debe predecirse como real mientras no se diga lo contrario. (págs. 55- 56).

2.2.1.6. Sujetos

Los que intervienen en el proceso son los siguientes

2.2.1.6.1. El juez

Persona que tiene el control de la justicia en su característica; En este nuevo procedimiento de difícil trabajo, aparece como un problema procesal debajo de los siguientes nombres, decisión de investigación preparatoria, decisión de juicio y selección de apelación. “Es la única vía Ley específica en la que ejercerá la competencia e ilustración del Estado dentro de la Administración de Justicia. Realizar un enfoque de trabajo, respetando las ideas del proceso y de las políticas”. (Reyes, 2013)

Sánchez (2016) dijo que es la mejor autoridad, encargada de resolver todo tipo de conflictos de interés de acuerdo con la normativa, haciendo uso de su facultad para administrar la justicia, se le conoce como director en algún

momento del proceso, así mismo, como perito en Derecho tendrá que comparar todas las pruebas en la del Derecho, tendrá que, valorar todas las pruebas dentro del proceso.

2.2.1.6.2. El trabajador

Es un herbolario privado que promete a su proveedor de forma no pública y subordinada; Él o ella pondrá su arduo trabajo a disposición del juzgado por conceptos de una remuneración. (Arévalo,2016, p.133)

2.2.1.6.3. El empleador

Se considera así cualquier organización natural o delictiva, asociativa, patrimonio imparcial, no pública con o sin fines de lucro en la que un empleado proporcione su personal a su grupo de empleados a cambio de una remuneración. (2016) Arévalo, p. 55.

2.2.1.7. La prueba

2.2.1.7.1. Concepto

Según Rioja (2017), el abogado Devis Echandia dice: "Se suele decir que la prueba judicial es cualquier método que sirve para conocer algo o un hecho", incluidos hechos, datos y deportes junto con la inspección judicial, el dictamen de peritos, la afirmación de un tercero, la confesión, es decir, el sistema completo que podría funcionar como conducta para que el juez tenga

comprensión del problema debatido o planteado sin litigio en cada sentido.

En consecuencia, el método de prueba pasa a simbolizar aquellos dispositivos que las partes utilizan dentro del proceso a través del cual se deriva o genera la prueba. Cabe citar que para el citado autor existen dos tipos de prueba, la extrajudicial y la judicial, esta de cierre puede ser la única abrigada y desarrollada dentro del método judicial y la otra seguramente la que ahora no funciona dentro del procedimiento (Rioja , 2017).

El TAS. N° 2264-2014, en su considerando cuarto, señala que:

La prueba es un elemento de debida forma que permite a todo estado de cosas procesal utilizar la forma probatoria necesaria para acreditar las estadísticas que sirven de fundamento a su pretensión, esto está regulado en el artículo 197 del Código de Procedimiento Civil.

Montoya, en 2016, expresó que la prueba es un pasatiempo procesal, para ayudar a afirmar la certeza de las pretensiones de ambas partes, y a través de ellas se puede persuadir al Juez, debido a que, con ello, divulgará su Fundamentos genuinos, cabe decir que sólo se presentará dentro del reclamo y dentro de la respuesta al reclamo, sin embargo, si hay evidencia fuera de plazo, la forma de prueba indicada será normal.

2.2.1.7.2. La carga de la prueba en materia laboral

Priori y Pérez (2012) señalaron que la carga de la prueba en sujetos de trabajo duro se aplica igual que en otros procesos (civil, trabajo duro, penal y

muchos otros). Dicho esto, en el Perú en un proceso laboral, la empresa es la única que tiene mayores posibilidades de demostrar los hechos del problema en disputa.

2.2.1.7.3. El objeto de la prueba

López en 2017, manifestó que la motivación de la prueba es revelar los hechos sobre la declaración realizada en las ocasiones, y todo esto surge debido a la datación laboral entre agencia y trabajador. Asimismo, hay que tener en cuenta que la oralidad prevalece sobre la escritura en línea con el NLPT. (pág.113-115)

Saavedra (2017) planteó el elemento de la prueba, como la confirmación de los hechos que se pueden aportar en un calvario, por lo que determina que el magistrado debe ser minucioso con el método de prueba, ya que esto le puede ayudar a reconocer mayores sobre la información. Actividades que ocurrieron, por lo que se debe realizar una evaluación basada principalmente en el contenido estructural de la evidencia.

2.2.1.7.4. Valoración de la prueba

Es aquel que el juez elabora mediante una evaluación conjunta. Asimismo, se desea tener en cuenta que las pruebas aportadas puedan estar en evaluación, en camino a sacar conclusiones y, por escrito, presentar conclusiones expresadas en la audiencia respectiva. (López, 2017, p. 190)

2.2.1.7.5. Medios de Prueba admisible

Los medios probatorios admitidos en la audiencia de juzgamiento son los siguientes:

1. Copia de resolución de alcaldía N° 476-MDI de fecha 20 de mayo del 2010 con el acta de negociación colectiva su fecha 06/05/2010 que de origen al beneficio que se demanda.
2. Copia certificada de la sentencia de primera instancia resolución N° 005556-2017 dictados en el expediente N° 000556-2017-JR-LA-01, seguido ante el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.
3. El mérito del acta de reincorporación definitiva a la municipalidad - Huaraz- Ancash con lo que se da cumplimiento al mandato seguido en el expediente N° 000556-2017-JR-LA-01, seguido ante el Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz.
4. Boleta de pagos de haberes de los meses de febrero, diciembre 2018, enero, febrero 2019.
5. La constancia de afiliado al (SOGLI) Sindicatos de Obreros del Gobierno Local.
6. Liquidación de los Beneficios Laborales demandados (BONOS) y Remuneraciones Mensuales dejadas de percibir.

2.2.1.7.6. Medios probatorios

2.2.1.7.6.1. Documentales

En artículo N°233 del código de procedimiento civil establece y especifica con preferencia a la prueba documental las siguientes: todas las escritas o factores que sirven para revelar un caso.

Por su parte , en la Casación No. 972-2013 – PIURA, de fecha 15 de agosto del 2014, en su cuarto considerando señala:

El objetivo del derecho a probar es persuadir al juez sobre la veracidad de los hechos declarados por las partes, tal como se explica en el artículo 188 del Código Procesal Civil. Por lo tanto, el principio de la valoración adecuada de los medios probatorios es importante. No obstante, en caso del juez no valorar el material probatorio de manera apropiada y razonable, se convertiría en una garantía única declarativa o ilusoria.

En el caso No. 558-2014 de Lima, el considerando 8 establece que la prueba es un todo y por lo tanto debe ser examinada y evaluada por un juez., valorando por separado los distintos medios probatorios, señalando su acuerdo o discordia.

2.2.1.8. La sentencia

Devis Echeandía es citada por Ávalos (2016) para decir que el fallo es el acto procesal mediante el cual el juez cumple con el derecho de contradicción y el

deber jurisdiccional derivado del recurso al tratar las demandas de los demandantes. así como las excepciones de ganancias. Página 437

En este contexto, según Ávalos (2016), el fallo es una elección tomada a cabo por un organismo jurisdiccional en función, acogiéndose a la ley para el caso particular, elegí la consulta propuesta por los particulares, proporcionándoles un método a la lucha de intereses. o incertidumbres penitenciarios. Además, señalada sostiene que la sentencia es la decisión final que termina la disputa judicial, y sentencia aproximadamente las pretensiones reclamadas en la forma. Página 437

El fallo es un acto procesal del elegido que ocurre después de las etapas postulatoria y probatoria del sistema. Se distingue por aceptar o rechazar las demandas del demandante y las demandas del demandado, determinando temprano o temprano el propósito del proceso. (Ávalos, 2017, página 438).

2.2.1.8.1. La ratio decidendi

Según la ratio decidendi, los esfuerzos que deciden deben llevar a una conclusión y, por consiguiente, convertirla en una sentencia mediante una operación jurídica lógica.

La frase latina "ratio decidendi", que significa "objetivo de la decisión", se refiere a los argumentos que hace el magistrado al considerar un asunto como parte de una sentencia o decisión judicial.

Sin duda, la ratio decidendi es la primera expresión del derecho que se atribuye a todas las partes a obtener una decisión motivada de las autoridades

judiciales, ya que permite comprender qué llevó al Juez de Paz a elegir un determinado rol de agente de policía con admiración por la discusión. Ávalos (2016), pág. 438.

2.2.1.8.2. Naturaleza jurídica

Según Rioja (2017), el carácter penal de la pena consiste en lo siguiente: el acto jurídico-procesal por el cual el juez toma una decisión con base en una conducta determinada; Esta ley amplía la ley al llenar los vacíos en el código penal que existen dentro de un sistema penal en particular. Es decir, la resolución de conflictos de intereses o dudas, tanto relacionados con la prisión, como la decisión judicial dictada con la asistencia del Juez, forman parte del ordenamiento jurídico, dado que la norma general se transforma en norma específica.

2.2.1.8.3. Clases de sentencia

Las sentencias son declarativas, constitutivas y de condena, según el criterio clasificatorio clásico.

La Casación N° 1752-99/Cajamarca, emitida por la Sala Civil Transitoria, se menciona en Rioja (2017):

De acuerdo con el tipo de demanda, las sentencias pueden ser declarativas, constitutivas o de condena. Las dos primeras (declarativas y constitutivas de derecho) solo llenan la finalidad del proceso al declarar

fundada una demanda, ya que con ello se restablece el orden jurídico alterado. Por otro lado, la sentencia de condena al imponer una prestación al vencido, ya sea dar, hacer o no hacer, crea un título ejecutivo judicial que puede ser ejecutado contra el condenado, incluso utilizando la fuerza (en ejercicio de ius imperium). (págs 4986-4969)

2.2.1.8.3.1. Sentencia Declarativa

Según Monroy Palacios, un jurista, en Rioja (2017), este tipo de fallo ocurre cuando el objeto del proceso es una crisis de verdad o, a nivel nacional, una incertidumbre criminal. Por ejemplo, se puede solicitar al tribunal que determine cómo debe interpretarse una cláusula contractual para que sea necesaria su cumplimiento, o se puede solicitar al tribunal que determine el alcance de una norma legal en relación con un caso específico.

De esta manera para el juez el fallo declarativo constituye un pronunciamiento declarativo en el que se solicita un simple anuncio sobre una situación carcelaria que ya existía con anterioridad a la selección, como consecuencia de la búsqueda de la realidad. La ley que en un momento dado fue presentada como equívoca, adquiere convicción a través de la sentencia y la norma oscura se convierte así en una disposición concreta. (Rioja, 2017, p. 534)

2.2.1.8.3.2. Sentencia Constitutiva

La ratio decidendi implica que los esfuerzos que deciden deben realizar una operación jurídica lógica para llegar a una conclusión y, por lo tanto, traducirla en una sentencia.

La expresión latina "ratio decidendi", que significa "objetivo de la decisión", se refiere a los argumentos que el magistrado presenta al considerar como parte de una sentencia o en una decisión judicial.

La ratio decidendi es sin duda la primera expresión del derecho de todo imputado a obtener una elección razonada de los órganos jurisdiccionales, ya que permite comprender qué llevó al Juez de Paz a elegir una función carcelaria específica con admiración al debate. (Ávalos, 2016, página 438).

El carácter carcelario de la pena, según el jurista Rioja (2017), se define como: el acto procesal a través del cual el juez decide con motivo de un acto determinado; este acto amplía la ley al llenar los vacíos penales que existen en un sistema delictivo específico. La decisión judicial tomada por el Juez para resolver conflictos de intereses o incertidumbres relacionadas con la prisión es parte del sistema jurídico, ya que la norma general se convierte en una norma específica.

Según el tradicional criterio de clase, las sentencias son: declarativa, constitutiva y condenatoria:

Rioja (2017) menciona la Casación No. 1752-noventa y nueve/Cajamarca, emitida mediante la Sala Civil Transitoria, que señala que:

Las sentencias, según el carácter de la demanda, pueden ser declarativas, constitutivas de derechos y condenatorias. La primera (declarativa y constitutiva de derecho) mediante la afirmación honesta de una declaración basada en el cumplimiento de la causa de la manera, por entender que con tal anuncio se restablece el orden jurídico alterado, al mismo tiempo que se ejecuta la sentencia de condena mediante la ejecución. al perdedor un beneficio - dar, hacer, no hacer - crea un nombre ejecutivo judicial lo cual puede lograrse, incluso mediante presión (en ejercicio del ius imperium) contra el condenado. (págs. 4986-4969)

Rioja (2017) cita al jurista Monroy Palacios quien sostiene:

Esta forma de fallo surge cuando el objeto del proceso constituye una crisis de verdad o, como se denomina a nivel nacional, una incertidumbre criminal. Así, por ejemplo, se puede pedir al tribunal que determine el medio en el que debe interpretarse una cláusula contractual para su cumplimiento obligatorio o una declaración que especifica el alcance de una norma jurídica respecto de un caso particular.

Asimismo, para este creador el fallo declarativo constituye un pronunciamiento declarativo en el que se solicita un simple anuncio sobre una situación carcelaria que ya existía con anterioridad a la selección, como

consecuencia de la búsqueda de la realidad. La ley que en un momento dado fue presentada como equívoca, adquiere convicción a través de la sentencia y la norma oscura se convierte así en una disposición concreta. (Rioja, 2017, p. 534)

Rioja (2017) cita a Cabanellas quien afirma que esta forma de gobernar es aquella en la que:

Es el recurso de constitución interpuesto, para crear, regular o extinguir una relación delictiva, sin limitarse a la declaración de ley y sin obligar a ganancia; tales son las que se dictan en demandas de divorcio, popularidad de la filiación, separación de cuerpos (...). (pág. 534)

Asimismo, valora al jurista Monroy Palacios quien señala que:

Nos acogemos a este tipo de sentencias en casos que pueden ser previstos expresamente mediante una regulación objetiva y caracterizados con la ayuda del supuesto; mediante la emisión y posterior adquisición de la autoridad de cosa juzgada mediante la sentencia, una modificación del delito, es decir, la formación de una nueva situación delictiva. (págs. 534-535)

Estos estilos de sentencias ya no requieren de actos materiales para satisfacer el interés de la celebración popular; en consecuencia, pueden ser sentencias de movimiento inmediato.

2.2.1.8.3.3. Sentencia de Condena

Según Devis Echandia, en Rioja (2017), toda sentencia condenatoria tiene carácter ejecutivo, ya que no se considera aquella que impone la oferta de sanción sin que pueda ser ejecutada. El resultado final necesario del incumplimiento del beneficio impuesto dentro de la sentencia es la ejecución.

Además, Rioja (2017) afirma que busca este tipo de sentencia:

Que se le impone al demandado una situación legal, es decir, una responsabilidad. El demandante pide una sentencia que condene al demandado a un beneficio específico. Hay que recordar que toda sentencia, incluso una condena, es declarativa, pero una condena requiere un hecho contrario a la ley, y por eso este tipo de sentencia tiene una doble característica porque no sólo publicita el derecho; pero también prepara el modo de alcanzar, incluso contra la necesidad del deudor, el éxito de una ganancia.

2.2.1.9. Los medios impugnatorios

2.2.1.9.1. Concepto

Para que el superior decida en última instancia sobre su revocación o nulidad total o parcial, manteniendo sus efectos, los actos procesales tienen como finalidad informar al juez sobre sentencias (causas de nulidad que la

invalidan) o errores (aplicación errónea de la norma o valoración errónea de los hechos) que impacten uno o más actos procesales. (Rioja, 2017, página 567).

En el expediente N°5194-2005-PA/TC, la Corte Constitucional ha observado que el derecho a impugnar medios es un derecho constituido por la ley. El derecho a impugnar es un derecho de estructura jurídica que permite a un tribunal superior examinar la sentencia de un tribunal subordinado.

2.2.1.9.2. Efectos

La puesta en marcha de un plan de impugnación tiene una serie de implicaciones, las más importantes son las siguientes: se perturba el establecimiento de la cosa juzgada, se hacen sentir los efectos pendens, se obstaculiza la ejecución de la pena (efecto suspensivo), el efecto devolutivo establece en algunos casos la competencia del superior y el examen del anunciante se limita a la base y a la severidad.

2.2.1.9.3. Tipos de medios impugnatorios

Los recursos y las soluciones a menudo constituyen los medios difíciles. El derecho a sugerir remedios se otorga a toda persona agraviada por actos procesales que no estén comprendidos en resoluciones (autos, decretos y sentencias).

Personas que se sintiendo afectadas por alguna de las resoluciones o

parte de ellas pueden presentar recursos para que, tras un nuevo análisis, el error o vicio señalado se corrija.

2.2.1.9.4. La apelación

Según Ariano (2016), la apelación es un procedimiento judicial de larga data que se originó en el Imperio Romano y desde entonces ha evolucionado hasta convertirse en una práctica común para solicitar que un juez diferente revise una decisión tomada en una instancia particular si cree que es correcta. injusto. En los procedimientos laborales, este recurso de apelación es bastante común. Cuando se libera una sentencia de primera instancia y se comprueba que se ha cometido una injusticia o se han vulnerado los derechos de la parte, se podrá solicitar una segunda revisión.

2.2.1.9.4.1. Efectos de la apelación.

Según Ariano (2016), la revisión de la sentencia de primera instancia por parte de un tribunal de autoridad superior puede dar lugar a la revocación o anulación de la sentencia, total o parcialmente. Sin embargo, el recurso permite que la decisión apelada en este momento tenga carácter provisional. Nota importante: en una sentencia o en un auto, se puede presentar un recurso de apelación.

2.2.1.9.5. Convenio Colectivo

2.2.1.9.5.1. Concepto

Toyama y Vinatea (2017) los definen como acuerdos mutuos que rigen las condiciones de trabajo, la compensación y la productividad entre el empleador y el empleado. Estos acuerdos podrán ser ejecutados por una o más organizaciones sindicales, o por representantes de subordinados interesados que hayan sido seleccionados o autorizados por el empleador.

2.2.1.9.5.2. Características

Toyama y Vinatea (2017) enumeran como particularidades las siguientes:

a) Reorientar completamente a todas las partes de la relación laboral. Por lo tanto, los acuerdos individuales satisfacen estas condiciones y no se les permite incluir disposiciones que contradigan las desventajas de la categorización especializada.

b) El programa se implementará al día siguiente de su objetivo o, en defecto de programa, a partir del día de la presentación del individuo. Se administrará a partir de la fecha de membresía, además de las especificaciones que indicarán un término alternativo que contenga obligaciones de realizar o proporcionar en una emoción particular.

Adoptar teniendo en cuenta el plazo previsto para la reunión. Hay que reconocer que dura mucho tiempo.

d) Mantener su gestión mientras no se haya producido un cambio en el océano como consecuencia de algo posterior, aunque las declaraciones se hayan hecho siempre simultáneamente, o siempre que las reuniones hayan acordado expresamente su pleno cumplimiento, restauración parcial o aumentada.

e) Conservará el poder hasta la conclusión de su mandato si hay habilidad, escritura, dedicación o cambio en el área de negocios.

f) Del acta se deberán realizar tres copias oficiales, una para cada parte y otra para entregar a la autoridad laboral.

2.2.1.9.6. Cláusulas del convenio colectivo

Existen tres cláusulas, según Toyama y Vinatea (2017):

a) La normativa se incorpora involucra automáticamente en el contrato individual y se interpretan como normas legales cuando se lleva a cabo.

b) Entre las partes que tienen un acuerdo, las obligaciones establecen los derechos y deberes de la comunidad.

c) Establecidos horizontes para orientar el rango y la confiabilidad en el empleo de la comprensión general.

2.2.1.9.7. Beneficios Sociales

La percepción de estas ideas varía entre los empleados en función de los trabajos que desempeñan, Toyama y Vinatea (2017). Lo que cuenta es lo que el empleado recibe como consecuencia de sus circunstancias; no importa si hay pago, cuánto o cuándo se paga. (Artículo 189).

Según la ley peruana, se deben proporcionar seis beneficios financieros a todos los empleados. Estos beneficios se centran en lo siguiente: a) pago de tiempo libre remunerado y días festivos, como Navidad y feriados nacionales; b) asignación familiar; c) pago por tiempo de servicio; d) seguro de vida; e) ganancias; y f) el CTS, que se proporciona mientras el empleado se encuentra en el puesto de trabajo. (Página 189)

2.2.1.9.8. Clasificación

2.2.1.9.8.1. Gratificaciones

Se trata de cantidades de dinero que el empleador otorga al empleado en adición a su remuneración mensual, según Toyama y Vinatea (2017). Los empleados del sector privado reciben dos bonos anuales, que suman un bono mensual: uno por Acción de Gracias y otro por Navidad. (página 193)

2.2.1.9.8.2. Asignación familiar

Según Toyama y Vinatea (2017), es un derecho otorgado a los trabajadores del sistema laboral privado con el fin de apoyarlos en el

cuidado de los más jóvenes. Este aporte supera el diez por ciento del salario mínimo necesario para el mes de junio. en la (pág 204).

2.2.1.9.8.3. Bonificación por tiempo de servicio

En pocas palabras, es el reconocimiento de la antigüedad de los servicios prestados por una organización; Toyama y Vinatea (2017) sostienen que, bajo el régimen laboral de la actividad privada, es el complemento retributivo el que compensa el mayor tiempo de servicio del empleado. Pag.208.

2.2.1.9.8.4. Seguro de vida

Según Toyama y Vinatea (2017), el seguro de vida está compuesto por un deber económico que asume el empleador en nombre de las personas dependientes del empleado para cubrir posibles eventos como la muerte o incapacidad permanente del empleado. (página 211)

2.2.1.10. Fuentes del derecho de trabajo

2.2.1.10.1. La Constitución

Dado que crea las normas y estructuras a las que todas las demás leyes deben adherirse físicamente, se considera la piedra angular de todo el sistema jurídico. Además, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley deben verlo personalmente y los jueces tenerlo en cuenta en su toma de decisiones.

El artículo 22 de la Constitución Política de 1993 establece que el trabajo es a la vez una responsabilidad y un derecho, destacando que varias de las disposiciones del documento están dedicadas al derecho al trabajo. El empleo es una fuente de bienestar social y personal. El artículo 23 establece en su párrafo tercero que ninguna vinculación laboral podrá menoscabar la dignidad del trabajador o impedirle el ejercicio de sus derechos constitucionales. Además, la cláusula establece que nadie está obligado a trabajar gratis o sin compensación. Los derechos a una remuneración y a una jornada normal de trabajo se describen en los artículos 24 y 25. Anacleto (2015), págs 98–99

2.2.1.10.2.La Ley

Según Anacleto (2015), Manuel Palomeque y Manuel Álvarez, dos especialistas españoles, afirmaron que la legislación es la norma oficial del Estado, incluyendo todo tipo de avance normativo. (Páginas 100 y 99)

También se menciona a Antonio Valverde, perito jurídico. Según él, la ley es sin duda el componente más importante del sistema de fuentes laborales y jurídicas en las leyes actuales (p. 101).

2.2.1.10.3.El Reglamento

Es definido como el conjunto de normas de carácter general, abstracta y obligatoria, expedidas por el presidente de la república y los gobernadores de un estado, dentro de su competencia para facilitar el cumplimiento de la

Ley. Cabe señalar que la Constitución Política del Perú establece en su artículo 118° Corresponde al presidente de la República: (...) Ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas, ni desnaturalizarlas; y dentro de tales límites dictar decretos y resoluciones. El reglamento desempeña el papel de norma complementaria.

2.2.1.10.4.El Convenio Colectivo

De acuerdo con los representantes de los trabajadores y los empresarios o empresarios, según Anacleto (2015), los convenios colectivos buscan normales las relaciones laborales entre ellos en el ámbito colectivo como individual. (página 101)

2.2.1.10.5.La Costumbre

Se caracteriza por ser el resultado de la repetición de comportamientos que dan a sus destinatarios la impresión de que son necesarios o la norma establecida para el uso social. (Anacleto, 2015, pág 103.)

2.2.1.11. Contrato de Trabajo

La teoría laboral afirma que existen varios enfoques para crear el contrato de trabajo. Estos son algunos de ellos:

Arévalo (2016) afirma que el autor Cabanellas define el contrato de trabajo como una opción que busca la realización remunerada de servicios económicos, ya sean comerciales, industriales o agrícolas. Su objetivo es mantener accesibles los

servicios comerciales y privados, donde a una parte se le paga por participar o promover los esfuerzos profesionales de la otra.

En el mismo sentido, señala Martínez, afirmando:

A través del pago de indemnizaciones y condiciones de trabajo exigidas, al menos, por leyes o convenios de trabajo, el contrato de trabajo rige las relaciones externalizadas entre quienes dirigen u organizan ese trabajo y quienes están obligados a realizarlo en un ambiente de dependencia. o subordinación, dentro de los límites del orden público laboral y de las obligaciones incluidas en la relación. (Páginas 156 a 175)

Básicamente, un contrato de trabajo es un acuerdo en el que una persona, denominada empleado, consiente en proporcionar servicios personales y está obligada a pagar esos servicios en nombre de otra persona, denominada empleador. Página 132 de Atévalo (2016)

Nuestro sistema de contratación laboral distingue entre dos formas de contratación laboral: directa, en la que sólo participan el empleador y el empleado, e indirecta, o intermediaria laboral, en la que el empleado presta servicios a un tercero que no es su empleador real. Según lo determinado en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es necesario contar con los siguientes elementos de contratación: Se considera contrato de trabajo indefinido todo servicio prestado por el personal que sea retribuido y subordinado. La modalidad de un contrato individual de trabajo podría estar

sujeta a una modalidad o ser firmada sin restricciones por un período de tiempo determinado.

Es de vital importancia señalar que un contrato de trabajo es un acuerdo entre partes mediante el cual se deben cumplir los siguientes elementos: servicio personal, pago por los servicios prestados y subordinación. Una vez identificados estos componentes, se supone que el contrato de trabajo tiene una duración indefinida.

2.2.1.11.1.Objeto

El objetivo del contrato de trabajo es imponer al empleado el deber de realizar servicios subordinados y personales en beneficio del empleador, obligándolo así a pagar una remuneración. (Página 133, Arévalo, 2016)

2.2.1.11.2.Elementos

Nuestro sistema de contratación laboral ofrece dos tipos de contrato laboral: directo, donde sólo intervienen el trabajador y el empleador, e indirecto, donde el trabajador presta servicios a un tercero que no es realmente su empleador, como en la intermediación laboral. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral en su artículo 4 enumera los siguientes componentes de la contratación: Se supone que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados está amparada por un contrato de trabajo de duración infinita. El contrato específico de trabajo podrá celebrarse libremente por tiempo ilimitado o podrá estar sujeto a determinados requisitos de

modalidad (...).

Es importante señalar que la existencia de un contrato de trabajo se presumirá por tiempo indefinido una vez que se cumplan los siguientes elementos: i) beneficio personal; ii) remuneración por el servicio; y subordinación. El contrato de trabajo se supone que es un acuerdo de voluntades.

2.2.1.11.2.1. La prestación personal

El artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que los servicios deben ser prestados directa y personalmente por el trabajador en su calidad de persona natural para calificar como mano de obra. Siempre que esto sea típico dada la naturaleza de la profesión, esta condición no niega la capacidad del trabajador de recibir asistencia de los familiares directos que dependen de él.

En la misma línea, Gonzales (2016) sostiene que el contrato de trabajo se distingue por tener un beneficio muy personal, es decir, que, fuera del trabajo familiar, una actividad asignada a un individuo no puede ser realizada por otro.

2.2.1.11.2.2. La subordinación

Dado que la subordinación implica que el empleador tiene ciertos poderes de dirección, supervisión y sanción sobre el empleado, se cree que

es el factor más crucial para determinar si existe un contrato de trabajo. Algunos ejemplos de comportamientos de subordinación incluyen seguir un horario, vestir uniforme, hacer cumplir acciones disciplinarias, comunicar la ubicación y la hora del trabajo, preparar informes y más. También es importante señalar que la sumisión del trabajador al empleador debe apegarse a estándares de razonabilidad, los cuales se determinarán tomando en cuenta la naturaleza del trabajo y, lo más importante, la dignidad del individuo. González (2016), página 11.

En Casación No. 608-2017 - Lima, de 3 de octubre de 2017, el considerando octavo señala:... en la prestación de los servicios prestados por la demandante a favor de la demandada, estuvo presente el elemento de subordinación, aspecto que distingue un contrato de trabajo proveniente de un contrato de alquiler de servicios, entendido como la facultad del empleador de administrar reglas, directivas o lineamientos a los empleados respecto del trabajo para el cual son contratados (ejercicio del poder de dirección); adicionalmente, se reconoce la facultad de imponer sanciones por incumplimiento de obligaciones laborales.

2.2.1.11.2.3. La remuneración

Cuando un empleado realiza un trabajo deficiente, debe estar preparado para recibir un pago de su empleador, ya sea en efectivo o en especie.

2.2.1.11.3.Principios generales del contrato modal

2.2.1.11.3.1. Continuidad laboral

Este concepto, que recibe el nombre de estabilidad y permanencia, se define como la seguridad que tiene el empleado de que podrá desempeñar sus funciones laborales de manera consistente y para siempre, o, en caso de que no pueda hacerlo, durante el tiempo necesario para completar las tareas para las cuales fueron reclutados.

Según Gonzales (2016), el objetivo del principio de continuidad es garantizar que el empleado realice sus funciones laborales de manera consistente durante la duración del contrato de trabajo.(Pág13)

2.2.1.11.3.2. Primacía de la realidad

En Sentencia N° 03146-2012-PA/TC, de 22 de octubre de 2012, la Corte Constitucional establece el Principio de Primacía de la Realidad, que establece que en caso de discrepancia entre lo documentado y lo que ocurre en la práctica, lo primero Se debe dar preferencia a lo que ocurre en el campo de los hechos. La Corte fundamenta esta decisión en la STC N° 1944-2002-AA/TC, su fundamento número 3.

2.2.1.11.4. El contrato de locación de servicios

El objetivo del contrato de localización de servicios, según el jurista Anacleto (2015), es prestar un servicio sin estar sujeto a instrucciones del

responsable; El prestador del servicio también debe realizar el servicio de acuerdo con sus conocimientos, experiencia y capacidades. (página 161)

Según el artículo 1764° del Código Civil peruano, el locador de servicios está obligado a prestar sus servicios para una obra determinada o por un tiempo determinado a cambio de una remuneración, sin estar sujeto al cliente.

Asimismo, el artículo 1766 establece:

Aunque el localizador debe prestar físicamente el servicio, podrá utilizar auxiliares y reemplazos bajo su propia supervisión si así lo permiten los términos del contrato o la tradición y no entra en conflicto con la naturaleza del trabajo.

2.3. Hipótesis

Las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales, en el Expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes evidencian calidad de rango **muy alta** en las partes expositiva, considerativa y resolutive de a sentencia de primera instancia. Asimismo, evidencia calidad de rango **muy alta** en la parte expositiva, rango de **muy alta** en la parte considerativa y rango de **muy alta** en la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia.

Marco Conceptual

Distrito judicial: Porción de un territorio donde un juez o tribunal tiene jurisdicción. (Pág 348 de Chanamé, 2014)

Doctrina: Según Chanamé (2014), es una colección de tesis y puntos de vista de autores jurídicos que tienen como objetivo aclarar y ofrecer contexto a las leyes o temas candentes que los abogados suelen plantear en argumentos o informes orales. (página 349).

Expediente: Se trata de un conjunto de escritos, actas y resoluciones en las que cada actuación procesal realizada queda documentada en el orden correcto en páginas distintas, creando así un registro que da fe categórica de la evolución del proceso. (Pág 385 de Chanamé, 2014)

Instancia: es parte de una instancia del proceso judicial (Chanamé, 2014,p.348)

Jurisprudencia: Es el análisis de las experiencias del ordenamiento jurídico a través de las decisiones y sanciones dictadas por los tribunales, el cual deberá ser seguido en futuras instancias de la misma modalidad. (Pág 348 de Chanamé, 2014)

Juzgado: Es el lugar donde se encuentran los jueces y todo el personal jurisdiccional (Chanamé, 2014, p.495).

Recurso de apelación: Chanamé (2014) Destacados: Es un método de impugnación cuando se solicita a quien dictó la resolución al superior jerárquico que la modifique, retire o cancele total o parcialmente. (p.667)

Recurso de casación: Chanamé (2014) manifiesta que Se trata de un recurso inusual contra decisiones finales adoptadas ante la Corte Suprema u otros Tribunales Supremos. (pag.667)

III. METODOLOGIA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Nivel de la investigación

3.1.1.1. Exploratorio

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

3.1.1.2. Descriptivo

Se trató de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realizó de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Porque el procedimiento de recolección de datos, permitió recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito fue identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). fue un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, orientada a identificar, si la variable en estudio

evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

3.1.2. Tipo de investigación

3.1.2.1. Cuantitativo

Porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; está referido a los aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El perfil cuantitativo del presente trabajo se evidencio como tal; porque, se inició con un problema de investigación específico, se hizo una intensa revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

3.1.2.2. Cualitativo

Porque la investigación se fundamentó en una perspectiva interpretativa, centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En síntesis, en la opinión de Hernández, Fernández y Baptista, (2010) una investigación mixta (...) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una

serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (p. 544). En el trabajo, la variable en estudio presento indicadores perceptibles que se evidencian en distintas etapas procesales (Cumplimiento de plazos, aplicación de la claridad en las resoluciones, aplicación del derecho al debido proceso, pertinencia de los medios probatorios, idoneidad de la calificación jurídica de los hechos); por lo tanto, susceptibles de identificación utilizo las bases teóricas para la extracción de datos y asegurar la obtención de las características trazados en los objetivos específicos del estudio.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencio en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

3.1.3. Diseño de la investigación

3.1.3.1. No experimental

Porque no hubo manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural, en consecuencia, los datos reflejaron la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

3.1.3.2. Retrospectivo

Porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros, de documentos (sentencias), en consecuencia, no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidencio el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

3.1.3.3. Transversal

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

En el presente estudio, hubo la manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la

sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, el perfil retrospectivo, se evidencio en las sentencias; porque, perteneció a un contexto pasado. Finalmente, el aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos; porque, los datos son extraídos de una única versión del objeto de estudio, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

3.2. Unidad de Análisis

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

La selección pudo ser aplicada a los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, “(...) no se utilizó 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).

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque,

es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01, que trata sobre pago de beneficios laborales

Las frases que se insertan como Anexo 1 sirven como evidencia empírica para el objeto de estudio. El contenido de las sentencias no ha cambiado significativamente; los únicos datos sustituidos son aquellos que identifican a los sujetos mencionados en el texto de las frases. A estos sujetos, ya sean personas físicas o jurídicas mencionadas en el texto, se les asignaron códigos para proteger su identidad y adherirse a los principios de confidencialidad y protección de la privacidad. Estos códigos, que incluyen A, B, C, etc., se aplican de forma ética y con respeto a la dignidad humana.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Respecto a la variable, Centty (2006, p. 64) afirma: “Las variables son características, atributos que permiten distinguir un evento o fenómeno de otro (persona, objeto, población, generalmente de una investigación o análisis), con el objetivo de de ser analizadas y cuantificadas. Las variables son una herramienta metodológica que utiliza el investigador para separar o aislar los componentes del todo y tener la conveniencia de gestionarlas e implementarlas adecuadamente.”

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia es la única variable (univariado) en el presente estudio. La definición de la calidad se refiere a un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que aseguran su capacidad de

cumplir con las necesidades establecidas. Según citado en ISO 9001: Calidad (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979). Sistemas de Gestión de la Calidad según ISO 9000.

Una sentencia de calidad, en lenguaje jurídico, es una que muestra poseer un conjunto de características o indicadores establecidos por fuentes que desarrollan su contenido. En el estudio actual, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (también conocidos como parámetros o indicadores) provenían de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, y son el instrumento de recolección de datos conocido como lista de cotejo.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) explica: Los indicadores no solo facilitan la recolección de información, sino que también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, lo que lo hace significativo entre las hipótesis, sus variables y su demostración. Son unidades empíricas de análisis más elementales en cuanto se deduce de las variables y ayudan a estas comenzar a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica.

Por el contrario, Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez (2013) afirman que “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En este estudio, los indicadores correspondieron a aspectos reconocidos en las sentencias; en particular, exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; es decir, aspectos puntuales en los que se consultan fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales; coinciden o tienen una breve aproximación.

Además, sólo se utilizaron cinco indicadores para cada una de las subdimensiones de la variable; esto se hizo para facilitar el manejo de la metodología desarrollada para este estudio. Además, esta condición ayudó a definir la calidad esperada en cinco niveles o rangos, los cuales fueron muy alta, muy alta, mediana, baja y muy baja (ver anexo 4).

En términos conceptuales, la calidad de rango muy alto es similar a la calidad general, es decir, cuando se cumplieron todos los indicadores establecidos. Este nivel de calidad general sirve como punto de referencia para definir los demás niveles. En el marco conceptual se encuentra la definición de cada una de ellas (Muñoz, 2014). La definición y operacionalización de la variable se puede encontrar en el Apéndice 2.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

3.4.1. Descripción de técnica

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del

contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

3.4.2. Descripción de instrumentos

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trató de un medio en el cual se registraron los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trató de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo) En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

3.5. Método de análisis de datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inició con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la

observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

3.5.1. De la recolección de datos.

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que es denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

3.5.2. Plan de análisis de datos.

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

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

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

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

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

Finalmente, los resultados fueron el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio.

3.6. Aspectos éticos

Con el fin de promover la adopción de mejores prácticas y la integridad de las actividades de I+D+i, el Código Ético de la Investigación tiene como objetivo establecer pautas de conducta para los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docente, o personas jurídicas). que realizaron investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en ULADECH católica. También garantiza que la investigación se realice con los más altos estándares de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Se deben considerar los siguientes lineamientos de acuerdo con el Reglamento de Integridad Científica en Investigación de Uladecha Católica Versión 001 (Año 2023):

- a) **Se respete y proteja la dignidad:** la privacidad y la variedad cultural de las personas interesadas; b) se brinda cuidado ambiental, con énfasis en proteger las especies, mantener la biodiversidad y mantener la naturaleza.
- b) **Compromiso voluntario de libre albedrío:** Expresar claramente su voluntad libre y específica proporcionándole información sobre los objetivos del estudio en el que participa.
- c) **Beneficencia, no maleficencia:** utilizar los principios de no crear daño, minimizar las posibles malas consecuencias y optimizar los beneficios para asegurar el bienestar de los participantes durante el estudio y a la luz de los resultados.
- d) **Integridad y honestidad:** permitir imparcialidad, objetividad y apertura en la difusión consciente de la investigación.
- e) **Justicia:** al tomar una decisión justa y razonable que permita tomar medidas preventivas, reduzca los prejuicios y trate a cada participante por igual

IV.

RESULTADOS

Cuadros consolidados de resultados.

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia del proceso laboral sobre Sobre pagos de Beneficios Laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

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

		Motivación de los hechos					X	18	[9- 12]	Mediana						
		Motivación del derecho							X	[5 -8]						Baja
									[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana						
									X	[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

Cuadro diseñado por la magister. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH católica

Fuente: cuadro descriptivo, anexo 6.1, 6.2 y 6.3.

Lectura: El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad: muy alta, alta y alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia del proceso laboral sobre Sobre pagos de Beneficios Laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Med	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	18	[17 - 20]	Muy alta						
		Motivación de los hechos					X		[13 - 16]	Alta						
			Motivación del derecho						X	[9- 12]						Mediana
									X	[5 -8]						Baja

									[1 - 4]	Muy baja					
Parte resolutiva	Aplicación Principio de congruencia	1	2	3	4	5	8	[9 - 10]	Muy alta						
						X		[7 - 8]	Alta						
	Descripción de la decisión				X			[5 - 6]	Median a						
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						

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

Fuente: Cuadros Descriptivos, anexo 6.4, 6.5 y 6.6.

Lectura: El cuadro N° 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: muy alta, alta y muy alta; respectivamente

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia Sobre pagos de Beneficios Laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, fueron de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en la presente investigación, respectivamente (Cuadros 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia. Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue emitido por el al Primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Huaraz signada en el expediente N° 00170-2019-0- 0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, cuya calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 1).

Se determinó que la calidad de las partes expositiva, considerativa y resolutive fueron, de rango muy alta, respectivamente (Cuadro 6.1, 6.2 y 6.3).

Parte Expositiva

Respecto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

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

En la postura de las partes, también se evidencian los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; claro, basado en evidencia y consistente con los fundamentos fácticos; cuestiones claras, polémicas o particularizadas; Y limpio. A la luz de estos resultados, podemos afirmar que los sujetos procesales, las pretensiones y el objetivo del pronunciamiento se personalizan en la parte explicativa de una sentencia.

Según el autor Rioja (2017), el apartado explicativo de una sentencia debe: Proporcionar un panorama de los hechos que dan lugar al expediente, incluyendo: a) la presentación y contestación de la demanda; y b) la tramitación del proceso, que concluye que el juicio se desarrolló conforme a derecho; Sin embargo, el Código de Procedimiento Civil establece en el artículo 122 las condiciones que debe cumplir una resolución. En concreto, deben cumplirse los criterios de la sentencia en cuanto a la separación de sus elementos explicativos, deliberativos y resolutivos.

Bajo este contexto podemos decir que la sentencia se puede evidenciar que la demanda sigue un orden cronológico y es como que se individualizo tanto al demandante como al demandado y las pretensiones que da inicio al proceso y las subsanaciones hechas por el demandado, en la cual faltó citar al Procurador público el que es el encargado de los asuntos judiciales, al admitir la demanda se puede observar que le accionante tiene un contrato y a la vez un convenio colectivo con la entidad contratante y que los beneficios que reclama son justas por ser de derecho, como se llevó en un procesó abreviado laboral se citó a las partes para que se lleve la audiencia en donde se lleva acabo al conciliación y en el acto si no se puede conciliar se dicta la sentencia en el cual el juez declara en parte las pretensiones hechas por el demandante dándole la razón en sus pretensiones.

Parte Considerativa

Respecto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

En la motivación de los hechos se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; y la claridad, en tanto podemos observar que no se cumple con 1 de los puntos:las

razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia en el proceso.

En la motivación del derecho, se cumplieron los 5 parámetros establecidos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, la razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad. Para fundamentar estas conclusiones puede utilizarse el artículo 139, inciso 5 de la Constitución Política del Perú, que establece: “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, (...)”. Según el autor Ávalos (2016), la sentencia relevante incluye las siguientes consideraciones: el fundamento fáctico y jurídico del fallo, que indica las razones detrás de la decisión del juez en cada caso; el fundamento es la valoración de las alegaciones de los imputados sobre las pruebas aportadas al proceso. (página 439).

Respecto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se determinó en base a la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6.3).

Cuatro de los cinco parámetros son obvios cuando se aplica el principio de congruencia: la declaración demuestra la liquidación de todas las reclamaciones debidamente ejercidas; Nada más allá de las afirmaciones hechas se resuelve en el material; El enunciado exhibe claridad al final y se corresponde (reprocha) con las partes explicativa y considerando, respectivamente; Uno de los puntos, es decir, que el material muestre cómo se aplican los dos principios anteriores a los temas que se presentan y se debaten, no se siguió adecuadamente.

Por su parte, la descripción de la decisión cumplía cada uno de los cinco criterios

predeterminados: prueba, exposición clara de las decisiones o directivas; La declaración hace referencia explícita a lo que se ha decidido o ordenado; La declaración señala quién es el encargado de hacer valer la afirmación hecha, el derecho afirmado o la absolución de un deber; El comunicado deja bastante claro quién es el encargado de cubrir los gastos del proceso, así como los costos de pago de la exoneración, si los hubiere.

Bajo este contexto podemos afirmar que la valoración de la prueba que tomo en cuenta el juez fueron tanto el contrato laboral del demandante y el convenio colectivo que tenía con la entidad demandada para tomar una decisión unánime fue fundamental estas pruebas plasmadas y las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, la razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Parte Resolutiva

La parte resolutiva de una sentencia constituye el convencimiento al que el juez ha arribado luego de realizar el análisis de lo actuado dentro del proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes. Por su parte, el jurista Rioja (2017) señala que en la parte operativa o decisión debe indicarse la norma pertinente, que declara culpable o no al imputado, en todo o en parte. Debe ser siempre explícito e inequívoco.

En relación a la sentencia de segunda instancia. La Sala Permanente del Trabajo de la ciudad de Huaraz emitió el presente fallo en el expediente No. 00170-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023. Fue emitido por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, y su calidad fue de altísimo rango, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 2).

Se encontró que los componentes explicativos, considerado y de decisión tenían una calidad de clasificación extremadamente buena, en consecuencia (Tablas 6.4, 6.5 y 6.6).

Parte Expositiva

Respecto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6.4).

Los cinco criterios propuestos quedan claros desde la introducción: el encabezado muestra lo siguiente: la individualización de la frase; el número de pedido en el expediente que le corresponde; el lugar y fecha de emisión; el juez o jueces; la evidencia del asunto; la individualización de las partes; y elementos de procedimiento y claridad.

En relación con las posiciones de las partes, es claro que existen los cinco parámetros definidos: el propósito de la impugnación es obvio; deja claro y muestra coherencia con los fundamentos fácticos y legales que respaldan la impugnación; evidencia la(s) afirmación(es) de la persona que formula la impugnación o realiza la consulta; ilustra los reclamos de la parte que objeta al impugnador y muestra claridad.

A la luz de estas conclusiones, cabe citar al jurista Ávalos (2016), quien sostiene que: Una sentencia expositiva sirve para identificar a las partes, señalar el objeto de la sentencia judicial y proporcionar un breve resumen de los hechos relevantes. contencioso, es decir, las alegaciones del demandante, las objeciones y defensas del demandado, y los hechos ocurridos durante el proceso. (página 439).

En el proceso se recurrió recurso de apelación porque el demándate no estaba de acuerdo con que no se le pague la bonificación pro el día de la madre y quería que se declare en todos sus extremos su demanda. Se apreció que existe claridad en la pretensión y congruencia de esta manera se pudo apreciar que la sentencia de vista tuvo como razón la verificación del derecho debidamente interpretado y de la ley justa aplicada.

Parte Considerativa

Se encontró que la porción que se tomó en consideración tenía muy buena calidad. Estuvo determinada por el grado de motivación del derecho y de los hechos, los cuales se ubicaron en los rangos alto y muy alto, respectivamente (Tabla 6.5).

En realidad, según lo visto, la motivación ha podido cumplir con cuatro de los cinco criterios, que son los siguientes: Un parámetro, que es la aplicación de los principios de la sana crítica y máximas de la experiencia, no se ha podido cumplir. Las razones demuestran la selección de hechos probados o no probados, la confiabilidad de la prueba, la aplicación de la valoración conjunta y la claridad evidente.

Los cinco puntos de la motivación del derecho, según las observaciones, se han cumplido. Estos son: los motivos pretenden demostrar que la(s) regla(s) aplicada(s) han sido elegidas de acuerdo con los hechos y alegaciones; las razones están destinadas a interpretar las normas aplicadas; las razones están destinadas a defender los derechos fundamentales; y las razones pretenden crear un vínculo entre los hechos y los estándares que demuestran claramente la decisión y la justifican.

A la luz de estas conclusiones, el autor Rioja (2017) señala que: El razonamiento del juez, que se basa en la aplicación de los fundamentos de hecho y de derecho y la valoración de las pruebas aportadas durante el proceso, constituye la parte considerativa de una sentencia. .

Además, según el citado autor, el juez se remitirá a los artículos y/o normas pertinentes de esta ley para atender las pretensiones propuestas. En ciertos casos, esto se hará a la luz de argumentos legales bien presentados, que el juez podrá considerar al tomar una decisión.

Se valoró en se incurrió en erro cuando el reconocimiento del bono por le día de la madre del periodo 15 de diciembre del 2016 hasta el 31 de marzo del 2019, suman S/. 400.000

soles, por cuanto este beneficio les corresponde exclusivamente a las trabajadoras obreras que son madres.

Parte Resolutiva

Se comprobó que la calidad de la parte operativa era alta. Fue determinado por la calidad de alto y alto rango de la descripción de la decisión y la aplicación del principio de correlación, respectivamente (Tabla 6.6).

Utilizando el principio de congruencia, se ha observado que se han cumplido cuatro de los cinco puntos, es decir, los cuatro siguientes: la declaración demuestra la resolución de cada argumento planteado en el recurso impugnado; La declaración sólo demuestra la conclusión de los argumentos expuestos en el recurso o consulta impugnada; El enunciado demuestra claridad y relación recíproca con las partes expositiva y considerando, respectivamente; sin embargo, no ha cumplido con un requisito, que es que el enunciado demuestre cómo se han aplicado las dos reglas anteriores a los temas que se han introducido y son objeto de debate, en segunda instancia.

De lo observado, la descripción de la decisión satisface cuatro de los cinco criterios, que son los siguientes: la declaración menciona clara y expresamente lo decidido u ordenado; evidencia una mención explícita de lo decidido u ordenado; No se ha cumplido con un requisito, que es que en la declaración se indique clara y expresamente quién es responsable del pago de las costas y gastos del proceso, así como de cualquier exoneración que corresponda. La declaración, sin embargo, muestra quién es responsable de adherirse a la pretensión planteada, al derecho reclamado o a la exoneración de una obligación y muestra claridad.

Según el jurista Ávalos (2016), la parte operativa del fallo constituye lo siguiente: la sentencia es clara y explícita, cumpliendo con los alegatos formulados durante el proceso, los argumentos de la defensa del imputado y los estatutos legales, que establecen los

derechos de las partes.

En la sentencia se pudo apreciar que el juez fue claro y conciso en la decisión que tomó con un lenguaje claro y que lo puede entender cualquier persona y que ratificó la decisión de la primera instancia, pero dando observancia a que no le correspondía el bono por el día de la madre ya que solo es exclusivo para las trabajadoras madres.

VI. CONCLUSIONES

La calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia Sobre pagos de Beneficios Laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

1. En la primera y segunda instancia en la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de partes fue de rango muy alta porque el juez individualizo a las partes a su vez la postura de las partes la claridad y los aspectos del proceso, se evidencio que los fundamentos jurídicos tuvieron coherencia con las pretensiones del demandante y las respuestas que se le dio al demandado fueron claras en la demanda se valoró según las pretensiones incoadas.

2. Tanto en la primera y segunda instancia en su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y motivación del derecho fue de rango muy alta ya que el juez aplico de forma correcta las normas jurídicas, las razones que evidenciaron los hechos probados y/o improbadas; las razones demostraron la fiabilidad de las pruebas y la claridad; mientras que, las razones evidencio aplicación de la valoración conjunta; y las razones evidenciaron la aplicación de la regla sana, crítica y la máxima de la experiencia, y la claridad. La motivación del derecho y se evidencio que las normas aplicadas fueron seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientaron a interpretar las normas aplicadas

3. En la primera y segunda instancia en su parte resolutiva con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta ya que el

juez al momento de resolver tuvo coherencia en las pretensiones pertinentemente ejercitada; el pronunciamiento de aplicación; y la claridad; mientras que el pronunciamiento evidencia la relación recíproca con la parte expositiva y considerativa, evidenciando a quién corresponde cumplir con la pretensión planteada, evidencia acción expresa y clara a quien corresponda el pago de los costos y costas del proceso.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al momento de Presentar una demanda se tiene que hacer cumpliendo todos los requisitos para que el juez al momento de evaluar no lo declare improcedente ni inadmisibile, ya que estos son los principales problemas y déficits al momento de admitir una demanda y mejorar en la individualización y resolver lo antes posible las pretensiones planteadas.
2. Que en la sentencia se tiene que fundamentar de mejor manera y valorar los medios probatorios presentados por las partes ya que vemos en nuestra actualidad que muchas veces se están obviando, ya sea por los plazos o por descuido, pero son medios probatorios fundamentales para una decisión en un proceso por eso creo conveniente que se valoren y se tomen interés a los medios probatorios que se presentan.
3. Que el lenguaje para las sentencias tiene que ser claras y resueltas de la mejor manera tanto en la primera como en la segunda instancia ya que en los procesos laborales, en tema de beneficios laborales vemos que los bonos que perciben los trabajadores bajo los convenios colectivos se tiene que cumplir porque son derechos adquiridos al momento de pertenecer a un sindicato de trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anacleto, V. (2015). Manual de derecho del trabajo. En: Lex & Iuris. Lima

Arévalo, J. (2016), En: Tratado de derecho laboral. En Instituto Pacífico SAC.
Lima

Ávalos, O. (2016), En: Nueva ley procesal del trabajo. En Juristas Editores EIRL.
Lima

Avendaño, T. (2017). Brasil, el país en el que los jueces tomaron el poder. En: EL
PAÍS.Brasil. Recuperado:

https://elpais.com/internacional/2017/07/15/america/1500148296_237219.html

Blanco, (2017) Teoría General del Proceso Civil. Lima: Ediciones Jurídicas

Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica.

Magister SAC.Consultores Asociados. Recuperado:

[http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/0012872013
0424050221.pdf](http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf)

Capa, L. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago
de beneficios sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del
Distrito Judicial de Lima – Lima, 2019. [tesis de licenciatura, Universidad Católica
Los Ángeles de Chimbote].

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15867>

Cavero, C. J (2017) La Administración de Justicia y la Seguridad Jurídica en el
país. Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1997/MAESTR_AD_MIN_JUSTICIA_CARMEN%20JACOBA%20CAVERO%20LEVANO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Casación N°6961-2009 (La Libertad). (6 de diciembre de 2011), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

Recuperado:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dd4edd8042760a7e80028d5fde5b89d6/Cas.+6961-09.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dd4edd8042760a7e80028d5fde5b89d6>

Casación N°972-2013 (Piura). (5 de agosto de 2014), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente. Recuperado: <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletinesdialogo/Agosto2015/DetalleBoletinDialogo-25-8-15.html>

Casación N°558-2014 (Lima). (2 de mayo de 2016), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala Civil Transitoria.

Recuperado:

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/CA20160502.pdf>

Casación N°2264-2014 (Puno). (2 de mayo de 2016), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala Civil Transitoria. Recuperado:

[file:///C:/Users/Admin/Downloads/CA20160502%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/CA20160502%20(1).pdf)

Casación Laboral N°608-2017 (Lima). (3 de octubre de 2017), Corte Suprema de Justicia de la República: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Recuperado:

<http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas608-2017Lima.pdf>

Casación N° 453-2018 (Sullana). (5 de noviembre de 2018), Corte Suprema de Justicia de la República: Sala Penal de Apelaciones.

Recuperado:

https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/12/Casaci%C3%B3n-453-2018-Sullana-Legis.pe_.pdf

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. Recuperado:

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Escobar, M. (2010). La Valoración de la Prueba, en la Motivación de una Sentencia en la Legislación ecuatoriana. [Tesis Pre Grado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1135/1/T0836-MDP-EscobarLa%20valoraci%c3%b3n%20de%20la%20prueba.pdf>

Flores, K. (2018). “*Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017*” (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Perú, Lima, Perú.

Recuperado:

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/449/1/Tesis%20Katherine%20F..pdf>.

Gamarra, L. (s.f). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. En:

Derecho & Sociedad Recuperado:

[file:///C:/Users/US/Downloads/13173-Texto%20del%20art%C3%ADculo52459-1-10-20150713%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/US/Downloads/13173-Texto%20del%20art%C3%ADculo52459-1-10-20150713%20(1).pdf)

Gallardo, M. (2020). Administración de justicia y su implicancia en el desarrollo social, Corte Superior de Justicia de Lima, sede Alzamora Valdez. Lima. 2018.

[Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Desarrollo y Seguridad

Estratégica – Centro de Altos Estudios Nacionales. Escuela Posgrado]. Recuperado de:

<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1585944/1/TESIS%20CAEN%20GALLARDO%20NEYRA.pdf>

Gómez, R. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente judicial N° 00103-2010-0-2005-JRLA-01,

del Distrito Judicial de Paita – Piura 2019. [tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/17215>

Gonzales, L. (2016), En: El contrato de trabajo y sus modalidades. En Gaceta JurídicaSA. Lima

Guerrero, A. (2018). Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017 [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero>

[_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guil, C. (2015). Ética Judicial en la Administración de Justicia en la España actual. En: aigob. España. Recuperado:

<http://www.aigob.org/etica-judicial-en-la-administracion-de-justicia-en-la->

[espana-actual/](http://www.aigob.org/etica-judicial-en-la-administracion-de-justicia-en-la-espana-actual/)

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

Lanata, J. (2016). La Justicia, el problema número uno del país. En: Clarín Opinión.

Recuperado:

https://www.clarin.com/opinion/Justicia-problema-numero-pais_0_Ny_KCX_Ce.html

Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (13 de enero de 2010).

Recuperado:

https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

López, R. (2017). La prueba en el nuevo proceso laboral peruano. Huaraz, Perú: FFECAAT

Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos dedesarrollo.

Recuperado:

http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Montoya, A (2016). Derecho del trabajo. Lima – Perú.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centre de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pajuelo, J. (2020). ¿Se deben fijar puntos no controvertidos en oralidad civil?. En: Lp Pasión por el Derecho.

Recuperado:

<https://lpderecho.pe/fijar-puntos-no-controvertidos-oralidad-civil/>

Pascual, P. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios, expediente N° 00005-2017-0-0211-JM-LA-01. del distrito Judicial de Ancash – Huaraz, 2020 [Tesis pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional de la Universidad ULADECH

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17290/DEREC_HOS_LABORALES_PASCUAL_CADILLO_PEDRO_JHONNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, E. (2020). Innovación y Justicia Laboral. Consejo de Trabajo. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2020/05/19/innovacion-y-justicialaboral/>

Porcel, R. (2019). Argentina: La administración de Justicia, en su hora más oscura.

Recuperado:

<http://www.elojodigital.com/contenido/17722-argentina-la-administracion-de-justicia-en-su-hora-mas-oscura>

Reyes, M. A. (2013). El buen Derecho Constitucional. Revista Española de Derecho Constitucional. España

Rioja, A. (2017). Compendio de derecho procesal civil. En Adrus D&L Editores SAC.Lima

Salas, S. (2013). El poder judicial peruano como objeto de estudio para la calidad de la democracia y administración de justicia en el Perú. Ventajas y dificultades. Recuperado:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2e51548047544a78bf63ff6da8fa37d8/15.+Salas+Villalobos.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e51548047544a78bf63ff6da8fa37d8>

Sánchez, S. (2016). Derecho de los administrados a la petición administrativa. Recuperado de:

http://aempresarial.com/web/revitem/41_10551_06035.pdf

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 03146-2012-PA/TC (22 de octubre 2012):Sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03146-2012-AA.html>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 00683-2014-PHC/TC (28 de noviembre 2017):Sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/00683-2014-HC.pdf>

Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 02605-2014-PA/TC (21 de noviembre 2017):Sala del Tribunal Constitucional. Recuperado:
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02605-2014-AA.pdf>

Ticona, V. (2015). La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas. Gaceta Jurídica. En:El Búho EIRL. Lima. Recuperado:
<http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

Toyama, J., y Vinatea, L. (2017). Guía Laboral. En: El Búho EIRL. Lima

Universidad de Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México. Recuperado:
http://www.udc.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Vargas, W. (2017). Calidad de sentencias sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00084-2013-0-2402-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Ucayali Coronel Portillo, 2017. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2144>

A N E X O S

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE PAGO DE BENEFICIOS LABORALES EN EL EXPEDIENTE N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH, 2023			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash 2023? - ¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01, Distrito Judicial de Ancash 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, cumplen con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en relación a las partes expositivas, considerativas y resolutivas.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutiva. • Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, cumple con los parámetros de norma, doctrina y jurisprudencia correspondientes en relación a las partes expositiva, considerativa y resolutiva. 	<p>Las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios laborales en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinente evidencian calidad de rango muy alta en las partes expositiva, considerativa y resolutiva de ambas sentencias respectivamente.</p>	<p>Variable: Calidad de sentencia de primera y segunda instancia.</p> <p>Calidad de sentencia de primera instancia.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la parte expositiva sentencia primera instancia. • Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia. • Calidad de la parte resolutiva de la primera instancia. <p>Calidad de sentencia de segunda instancia</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia. • Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia. • Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de segunda instancia. 	<p>Tipo de investigación: (mixta)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Cualitativa <p>Nivel de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exploratoria • Descriptiva <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental • Retrospectiva • Transversal <p>Unidad de Análisis: Expediente judicial N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Análisis de contenido <p>Instrumento: Lista de cotejo</p>

ANEXO 02. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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.
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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.
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 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). 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). 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). 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana

			<p>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).</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).</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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)</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).</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).</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).</p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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).</p>

			<p>Descripción de la decisión</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: 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.
--	--	--	---

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 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). 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. 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.
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos

			<p>específicos respecto de los cuales se va resolver.</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.</p>
PARTE CONSIDERA TIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</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).</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).</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).</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).</p>	
	Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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)</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).</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).</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).</p>	

		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<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 (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) 3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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).
			Descripción de la decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: 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.

ANEXO 3: Instrumento de recolección de Información

Lista de cotejo

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA:

1.1. Introducción

- 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/No cumple**
- Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? **Si cumple/No cumple**
- Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple/No cumple**
- 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/No cumple**
- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

1.2. Postura de las partes

- Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple.**
- Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No**

cumple.

- Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. **Si cumple/No cumple.**
- Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. **Si cumple/No cumple.**
- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple.**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.2. Motivación de los hechos

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

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

2.3. 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 validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple**/No cumple.
- Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). **Si cumple**/No cumple.
- Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**/No cumple.
- Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**/No cumple.
- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**/No cumple.

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

- El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). **Si cumple/No cumple.**
- El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple/No cumple.**
- El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate. **Si cumple/No cumple.**
- El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple.**
- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

- El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple.**
- El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple.**
- El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple/No cumple.**
- El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple/No**

cumple.

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

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

1. 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/No cumple**
- Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. **Si cumple/No cumple**
- Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple/No cumple**
- Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple/No cumple**
- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

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/No cumple** (la

consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas).

- Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple/No cumple**
- Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple/No cumple**
- 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/No cumple**
- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

2. 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/No cumple**
- Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba

practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple/No cumple**

- Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple/No cumple**
- 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/No cumple**
- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

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/No cumple**
- Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es

decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple/No cumple**

- Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple/No cumple**
- Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/No cumple**
- 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/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

- El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple/No cumple**
- El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). **Si cumple/No cumple**
- El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple (marcar si cumple, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan

cumplido, caso contrario, no cumple – generalmente nose cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).

- El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple/No cumple**
- Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple.**

3.2. Descripción de la decisión

- El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**
- El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**
- El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. **Si cumple/No cumple**
- El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. **Si cumple/No cumple**
- 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/No cumple.**

ANEXO 4. Evidencia Empírica del objeto en estudio

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
Juzgado De Paz Letrado De Laboral De Huaraz

JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

EXPEDIENTE : 00170-2019-0-0201-JP-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : A.A.R.E

ESPECIALISTA : D.R.C.E

EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD

DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL

DEMANDANTE : S.M.R.L

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO TRES

Huaraz, veintitrés de mayo

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 cuarenta y ocho a cincuenta y seis de autos, don **S.M.R.L** interpone demanda laboral contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, solicitando el pago de Beneficios Laborales, como es el **bono por incentivo por productividad ascendente al 10% de la RMV**, ascendente a la suma de cuatro mil cuatrocientos ochocientos

con 00/100 soles (S/4,800.00); **bono por el día de la madre**, ascendente a la suma de ochocientos con 00/100 Soles (S/ 800.00), **bono por el día del padre**, ascendente a la suma de ochocientos con 00/100 soles (S/ 800.00), **bono alimentario trimestral**, ascendente a la suma de cuatro mil ochocientos con 00/100 soles (S/ 4,800.00); **bono por el día del trabajador** ascendente a la suma de mil soles con 00/100 soles (S/1,000.00), en el periodo del **04 de abril del año 2015 hasta el 31 de marzo del año 2019**.

2. Alega, que ingreso a laborar a favor de la entidad demanda el 04 de abril del año 2015 como obrero sereno a pie, de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Servicios Municipales, de la Municipalidad Distrital, labores que viene desempeñando hasta la actualidad al amparo del artículo 37° del segundo párrafo de la vigente Ley Orgánica De Municipalidades, por ello a la fecha ha adquirido los derechos inherentes a dicho régimen laboral, es decir al régimen laboral privado. Es por ello que solicita derechos respecto a beneficios laborales sobre negociación colectivas en merito a la Resolución De Alcaldía N° 476-2010 de fecha 20 de mayo del 2010 y Acta de Instalación de la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta que entre el SOGLI y la Municipalidad Distrital han suscrito un convenio colectivo para el otorgamiento de pago de beneficios laborales (bonos) a todos sus afiliados desde el mes de mayo del 2010 en adelante, y teniendo el demandante la condición de miembro activo a la fecha a dicho sindicato, solicita el pago de beneficio laborales (bonos), por lo que corresponde otorgar los pagos que se demandan teniendo en consideración que a la fecha no se le viene pagando dichos beneficios conforme se demuestra con las copias de las boletas de pago, para lo añade el demandante que se debe amparar la pretensión en todos sus extremos, en el periodo del 04 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2019, también invoca el artículo 9° del D.S. N° 010-2003TR – TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, asimismo señala que todo el periodo demandado viene laborando a favor de la Municipalidad Distrital, por lo que la labor que realiza es de naturaleza laboral esto es de aplicación del principio de primacía de la realidad, lo que se comprueba con el acta de incorporación laboral a la demandada, que en el presente caso se deberá tener presente los principios sustantivos de derecho laboral, y consecuentemente se deberá tener presente el artículo 2° inciso 2° de la Constitución Política que establece el derecho a la igualdad ante la ley, y el derecho a no ser discriminado.

Del Trámite

3. Mediante resolución número dos del once de abril del año dos mil diecinueve, obrantes de folios sesenta y cuatro a sesenta y siete 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 su Procurador Público Municipal.

De la contradicción

4. Por su parte la entidad emplazada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, mediante escrito que obra de setenta y tres a setenta y ocho; contesta demanda, señalando lo siguiente:
 - i. Respecto al primer fundamento de hecho de la demanda, no es cierto que el demandante labore en calidad de obrero de la Municipalidad Distrital, desde el 04 de abril del 2015 hasta la actualidad, puesto que el demandante presto servicios inicialmente como locador de servicios, sin una relación laboral ni percepción de beneficios sociales ni bonos sindicales. Tal es así que,

en la sentencia recaída en la Resolución N° 04 de fecha 24 de agosto del 2017 (Exp. N° 00556 – 2017), falla declarando desnaturalizado su contrato y reconociendo su vínculo laboral del demandante bajo el régimen laboral N°728 desde el 04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017, en el cargo de obrero – sereno a pie, ordenando el registro del demandante en planillas y la entrega de boletas de pago, asimismo ordena que mi representada cumpla con pagar al demandante por concepto de remuneraciones, sin hacer referencia al reconocimiento de los beneficios laborales.

- ii. Respecto al segundo y tercer fundamento de la demanda, es cierto que con la Resolución de Alcaldía N° 476-2010-MDI, se aprueba la Convención Colectiva, para otorgar bonos a favor de los obreros municipales, es decir para los trabajadores con relación laboral, mas no si para los prestadores de servicio por modalidad de locación de servicios regulado por el Código Civil, en el artículo 1764°, señalando que efectivamente el actor no percibe los bonos otorgados por la convención laboral, como el mismo lo señala, porque no estaba en planilla de trabajadores del régimen privado, y tampoco estaba afiliado en el Sindicato SOGLI, sindicato que celebro el Convenio laboral para beneficio de sus agremiados.
- iii. Respecto a los fundamentos cuarto, quinto y sexto, cabe mencionar que no es procedente aprobarse los bonos demandados, pues como se ha señalado, en el periodo demandado el actor no estaba en planillas ni con relación laboral dentro del Decreto Legislativo N° 728, y que solamente le corresponde los beneficios exigibles por el actor a partir de su incorporación a planillas como trabajador obrero del Régimen de la Actividad Privada, ello demuestra también que en el periodo real de la prestación de servicios se hallaba en relación civil por lo cual no le corresponde otorgar los bonos demandados.
- iv. Menciona el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, artículo 1°, artículo 42° y artículo 8°. Así como la Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2018 (Ley N° 30693), el literal e) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057 y artículo 103° de la Constitución Política del Estado.
- v. Añade la Casación Laboral N° 19367-2015-JUNIN, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria; y la Casación Laboral N° 1315-2016Lima.
- vi. Además señala que de la revisión de los medios probatorios adjuntados por el demandante, en referencia a la constancia emitida por el secretario general del SOGLI, hace constar que el demandante es miembro activo y afiliado a la organización sindical mencionada no indicando la fecha de ingreso como afiliado, haciendo la observación a quien expidió la constancia respectiva que es el secretario general del SOGLI, sin embargo el hecho de que exista una emisión de constancia no determina la certeza de una afiliación sindical, ya que para ello, previamente debe de existir relación a la afiliación al SOGLI, donde figure en el padrón de afiliados el demandante, así mismo que el Secretario general precise la fecha de afiliación y en merito a que documento se procedió su afiliación. Advirtiéndose que no hay documentos que acredite la afiliación del demandante al SOGLI, razón por la cual se tome en cuenta el artículo 42° del D.S. N° 010-2003-TR – T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en consecuencia, se debe realizar un análisis minuciosos de los medios probatorios presentados tanto por el demandante y por quien ha emitido la constancia de afiliación al SOGLI, viniendo a

ser el Secretario General del SOGLI, además solicita se tome en cuenta el artículo 23° de la NLPT, donde indica la carga de la prueba, numeral 23.1, 23.2 y 23.3, por ello solicita se declare infundada su demanda.

De la Audiencia Única

5. Como consta del Acta de su propósito obrante de fojas ochenta y cuatro a noventa y tres, así como en la respectiva grabación en audio y video, la Audiencia Única se realizó 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 (la cual se frustró por que la emplazada no cuenta con facultades para conciliar declarando su REBELDIA), la enumeración de las pretensiones materia de juicio, contestación de demanda, confrontación de posiciones, hechos no necesitados de actuación probatoria, medios probatorios dejados de lado, hechos que necesitan de actuación probatoria, admisión y actuación de medios probatorios respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria; alegatos finales (conclusiones finales), entre otras. Durante la citada diligencia, el Juez en 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 partes asistentes a la indicada actuación procesal y a sus abogados, cuando ello se hizo necesario.
6. Finalmente, luego de oídos los alegatos esbozados por los abogados de ambas partes, se procedió a emitir el fallo, procediéndose a emitir el mismo.

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 de 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 tal 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.- En el presente proceso, cabe precisar los **hechos no necesitados de actuación probatoria**, ya sea porque han sido convenidos expresamente por ambas partes o porque no han sido taxativamente negados por la emplazada (en cuyo caso se aplica el segundo párrafo del

¹ Casación N° 1864-96/ Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 16/05/1998. Citado por Alberto Hinojosa Minguez en su obra COMENTARIOS AL CÓDIGO PROCESAL CIVIL T.I. 3° Ed. Ideosa; Lima-2010. Pág. 32.

artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), según se aprecia del Acta de fecha veintitrés de mayo del año en curso, que obra de folios ochenta y cuatro a noventa y tres, siendo estos aspectos de la Litis los siguientes:

- i) La fecha de ingreso del accionante del 04/04/2015, conforme a lo resuelto en el expediente N° 556-2017.
- ii) El cargo del accionante de sereno a pie.
- iii) El vínculo laboral vigente del accionante para con la demandada Municipalidad Distrital.
TERCERO.- Asimismo corresponde establecer los **hechos que necesitan de actuación probatoria** como son los que a continuación se detallan:
 - I. Determinar si a los demandantes les corresponde percibir los bonos reclamados, por los periodos indicados en su escrito de demanda.
 - II. Determinar si la demandada ha efectuado pago de alguno de los bonos demandados y de ser el caso precisar el monto y periodo de dichos pagos.

Aspectos descritos los cuales serán materia de pronunciamiento en los siguientes considerandos.

CUARTO.- Previamente se debe atender al contenido del artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo el que establece “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”.

Análisis del caso en concreto

QUINTO.- De modo tal que al referirnos a la pretensión sobre el pago de los **bono por incentivo por productividad 10% al mes; bono por el día de la madre; bono por el día del padre; bono de alimentario trimestral y bono por el día del trabajador;** debemos primero indicar que en principio debe tenerse en cuenta que el demandante R.L.S.M, tiene un proceso laboral signado con el número 00556-2017 en el cual mediante resolución numero 04 (sentencia), se declara fundada en parte su demanda contra la Municipalidad Distrital, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición a su centro de trabajo, pago de remuneración dejadas de percibir del periodo del 01 al 04 de mayo del 2017, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, asignación familiar, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos. Careciendo de objeto el pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de declaración de despido arbitrario incausado y pago de indemnización por lucro cesante. Se declara desnaturalizado sus contratos de locación de servicios desde el 04 de abril del 2015 al 30 de setiembre del 2016 y se reconoce su vínculo laboral desde el **04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017**, se declara nulo su despido, y en consecuencia se ordena la reposición en el cargo que desempeñaba, y se ordena el registro planillas desde el 04 de abril del 2015 (...), sentencia que se encuentra consentida, además de ello se aprecia una acta de incorporación definitiva de fecha 16 de enero del año 2018, mediante el cual se incorpora en forma definitiva al demandante como trabajador de la entidad desde el 03 de enero del 2018.

SEXTO.- De modo tal que en atención a lo desarrollado, probado y decidido en el expediente número 00556-2017, se puede establecer que al demandante se le reconoce el vínculo laboral desde el **04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017**, bajo el régimen laboral del Sector Privado, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR y sus normas complementarias. En consecuencia, si está acreditado en autos la existencia del vínculo laboral entre el demandante y la Municipalidad Distrital, pues se ha cumplido con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo previsto en el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR más aún si las relaciones laborales se encuentran regidas por el denominado principio de primacía de la realidad; en virtud del cual el vínculo laboral no se establece por el cumplimiento de formalidades en la celebración de contratos, sino por la concurrencia de los elementos característicos de la relación laboral², conforme al contenido de la sentencia.

SÉPTIMO: Siendo así, a efectos de determinar su procedencia, previamente corresponde atender al contenido del artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 10-2003-TR, el que preceptúa la *“Convención Colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo, productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”*; considerándose además que los convenios colectivos de trabajo tienen fuerza vinculante conforme al inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo³, aprobado por el Decreto Supremo 10-2003-TR.

OCTAVO.- Ahora bien, el derecho a la negociación colectiva que se materializa a través de la celebración de los convenios colectivos de trabajo, que constituye el mecanismo ideado para la solución pacífica de los conflictos Colectivos de trabajo, es consustancial con el derecho de la asociación sindical, su ejercicio permite cumplir la misión que es propia; representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados y lograr la justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y trabajadores en base al diálogo, de la concertación y de los acuerdos.

NOVENO.- El Tribunal Constitucional ha precisado por su parte que, *“(…) resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.(…)”*, *“(…) queda claro que el inicio de una negociación colectiva materializa y hace efectivos otros derechos y objetivos inherentes a los Sindicatos en general, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales”*.

DÉCIMO.- De modo tal que teniendo en claro el concepto de **“Convenio Colectivo”** como aquel acuerdo celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores como resultado de unas negociaciones colectivas en materia laboral, se tiene que

² Parte Considerativa de la sentencia expedida en el proceso 00103-2013-0-0201-JM-LA-02, considerando sexto. ³ “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable...”

entre el SOGLI y la entidad demandada, se realizó las negociaciones colectivas, las mismas que fueron plasmadas de las siguientes maneras:

- **Por Resolución de Alcaldía N° 476-2010-MDI**, de fecha 20 de mayo de 2010 se aprueba el Acta de Reunión Paritaria de fecha 06 de mayo del 2010, suscrita por la Comisión Paritaria conformada mediante Resolución de Alcaldía N° 424-2010-MDI, referente al tratamiento del Pliego Petitorio 2010 presentado por el SOGLI; por el cual se aprueba la bonificación por el día del trabajador, bono alimentario trimestral, bono por el día de la madre y día del padre, bono por productividad del 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual, asimismo esta resolución en su artículo 2, precisa que los beneficios logrados y que constan en la respectiva acta serán de aplicación desde el mes de mayo del año 2010 en adelante. Fojas 02 a 05.

DÉCIMO PRIMERO.- Aunado a ello, se ha de valorar que la demandada y el abogado de la parte demandante, señalan que existen tres sindicatos en su representada, por lo que el SOGLI (sindicato con el cual se realizaron los convenios colectivos, no era el único sindicato en la entidad demandada), por ello debemos tener en consideración la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, que ha establecido un criterio de acuerdo al artículo 42° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el D.S. N° 010-2003-TR: “La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo **obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, (...)**³; y siendo que lo pretendido por el accionante es que se le otorgue los **bonos por incentivo por productividad 10% al mes; bono por el día de la madre; bono por el día del padre; bono alimentario trimestral; bono por el día del trabajador;** bonos los cuales son derivados de la Negociación Colectiva suscrita por los miembros de la Comisión Paritaria y los representantes del SOGLI, aprobados mediante las Resoluciones de Alcaldía señaladas en el considerando precedente, en el periodo del 04 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2019; sin embargo el demandante conforme consta de lo manifestado en audiencia única (01:12:25), **formalizo su sindicalización desde el momento que presento su solicitud de sindicalización esto es desde el 15 de noviembre del año 2016**, y además obra en autos su solicitud de sindicalización de fecha **15 de noviembre del año 2016**, además como bien lo menciona en el secretario general del SOGLI mediante carta N° 004-2019-MDI/SOGLI/FENAOMP, el demandante es miembro activo de su organización sindical desde *el momento que ingreso a trabajar a la MDI (...)*, Sin embargo para regularizar su situación dentro de la organización sindical y actualizar sus datos en el padrón oficial se requirió presentar la solicitud antes mencionada, de fecha **15 de noviembre del año 2016, siendo desde esa fecha formalmente parte del padrón oficial (parte del sindicato oficialmente)**; además al demandante se le pregunta en audiencia única, si en el periodo demandado a laborado ininterrumpidamente, manifestando que no ha tenido ninguna interrupción, y que ha laborado desde el 04 de abril del 2015 hasta la actualidad (01:12:19), y no habiendo contradicho la entidad demandada en ese sentido, se tiene por cierto. De ello se concluye que el demandante se encuentra sindicalizado desde el 15 de noviembre del 2016, al sindicato con el cual se realizó los convenios colectivos, es por ello que desde esa fecha le corresponden los bonos que demanda, además al no tener certeza de que el SOGLI es el único sindicato y mucho menos que afiliaba a la mayoría de trabajadores de la demandada; razones por las cuales en el caso de autos no es de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 de T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas

³ Considerando cuarto de la Cas. Lab. N° 19367-2015- JUNIN.

de Trabajo que señala “el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no *se encuentren afiliados*”. De igual modo se ha de tener en cuenta que de existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, se ha prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. **De no haber acuerdo representa únicamente a sus afiliados** (subrayado es nuestro). Asimismo, nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses pretenden defender. Empero es importante precisar que también se ha establecido el “sistema mayor de representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)⁴.

DÉCIMO SEGUNDO: Así también en referencia al 46° del mismo T.U.O que establece que para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresa y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional; de la actuación procesal se tiene que no se ha logrado demostrar que el sindicato SOGLI es **el único sindicato de trabajadores de la entidad demandada y que haya afiliado a la mayoría de trabajadores, existiendo entonces la posibilidad que haya afiliado a la minoría de la totalidad de trabajadores y el resto de ellos no estar afiliado**. Y siendo que el demandante se afilio al SOGLI oficialmente desde el **15 de noviembre del 2016**, como se corrobora de su solitud de afiliación, mismo que no ha sido materia de tacha ni observación, debemos tener en consideración que en el ejercicio de su libertad sindical, se afilio al SOGLI, debiendo por ende gozar de los pactos colectivos que realizo el SOGLI desde ese momento.

DÉCIMO TERCERO: Por otro lado debemos manifestar que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha señalado que cuando un convenio colectivo se extienda a los trabajadores no sindicalizados ello no vulnera el derecho a la libertad sindical, siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa; también ha referido “(...) *que si ningún sindicato representa a más de 50% de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los trabajadores de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros*”(resaltado agregado) “(...) de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores las organizaciones minoritarias, pueden negociar conjuntamente un convenio colectivo, aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuando menos, concluir un convenio colectivo **en nombre de sus afiliados**”(resaltado agregado). De ello podemos concluir que **cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la**

⁴ Considerando décimo séptimo de la Cas. Lab. N° 12885-2014-CALLAO

representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los *convenios colectivas que celebre dichos sindicato*". Siendo así se considera la aplicación de dichos convenios colectivos al demandante, desde el 15 de noviembre del 2016 hasta el 31 de marzo del año 2019 (porque no hay ninguna interrupción en su periodo laboral y además al habersele reconocido desde el 04 de abril del año 2015 tener una relación laboral con la demandada, bajo el régimen privado, y haberse ordenado que desde esa fecha se registre en planilla, se entiende que desde esa fecha en adelante se encuentra sujeta al D.L. N° 728), correspondiéndole al demandante percibir los bonos que demanda en el periodo señalado.

DÉCIMO CUARTO. - Máxime, se ha de considerar lo preceptuado en el inciso 2 del artículo 2 de nuestra Constitución Política al establecer "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*"; así como lo establecido en el 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 cual se refiere a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, en el sentido de que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo 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, una remuneración que asegure a todos los trabajadores, como mínimo, condiciones de subsistencia digna y decorosa, para ellos y sus familias, y un salario equitativo e igual por trabajo igual sin ninguna distinción; lo que significa que las personas situadas en 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.

DÉCIMO QUINTO.- Por otro lado debemos manifestar que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha señalado que cuando un convenio colectivo se extienda a los trabajadores no sindicalizados ello no vulnera el derecho a la libertad sindical, siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa; también ha referido "*(...) que si ningún sindicato representa a más de 50% de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los trabajadores de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros*"(resaltado agregado) "*(...) de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores las organizaciones minoritarias, pueden negociar conjuntamente un convenio colectivo, aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuando menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados*"(resaltado agregado). De ello podemos concluir que **cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivas que celebre dichos sindicato**"

DÉCIMO SEXTO: Así todo lo señalado en el considerando precedente y conforme a lo prescrito por el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: que prescribe: **“las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y se pronuncia sentencia”**, por lo que habiéndose procedido a realizar una serie de interrogantes sobre determinados aspectos sustanciales del proceso, las cuales se han registrado en la grabación de audio y video de la Audiencia Única, (dejando en claro que no existe ninguna disposición normativa que compela al Asistente de Audiencia o al Juez a consignar expresa y puntual de todas y cada una de las preguntas y respuestas que se profieren en dicha diligencia); por lo que estando a lo antes señalado y teniendo en cuenta los derechos reclamados por el actor; debe procederse a establecer los conceptos a los cuales tiene derecho así como los montos de los mismos; en el periodo señalado precedentemente; conforme al siguiente detalle:

- A. Bono Incentivo por productividad ascendente al 10%.-** Del sueldo mínimo; establecido en la última parte del acta (convenio colectivo) *“Plus por producción del 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual”*. En tal virtud, teniendo en consideración las remuneraciones mínimas vitales desde **el quince de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve**, le corresponde al actor la suma ascendente a **CUATRO MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 08/100 SOLES (S/ 4,291.08)**, conforme al cuadro que se detalla:

Del 15/11/2016 al

31/03/2019

Periodo		R.M.V.	Norma	Tiempo	Bono por Incentivo de Productividad 10%	Sub Total
De	a					
15 Nov. 2016	31 Mar. 2018	850.00	D.S. N° 005-2016-TR	16M 17D	144.50	2,393.88
01 Abr. 2018	31 Mar. 2019	930.00	D.S. N° 004-2018-TR	12M	158.10	1,897.20
					TOTAL	4,291.08

- B. Bono Alimentario Trimestral:** se estableció en el acta de acuerdo paritario, aprobado mediante Resolución N° 476-2010-MDI de fecha 20 de mayo del 2010, en la suma de trescientos con 00/100 soles en forma trimestral (S/. 300.00) correspondiéndole la suma ascendente a **DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS CON 67/100 SOLES (S/ 2,856.67)**; del periodo comprendido desde **el quince de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve**, conforme al cuadro que se detalla:

Del 15/11/2016 al 31/03/2019

Periodo	Tiempo Efectivo	Bono Trimestral	Sub Total
15/11/16 - 31/12/16	01M 17D	300.00	156.67
01/01/17 - 31/03/17	03M	300.00	300.00
01/04/17 - 30/06/17	03M	300.00	300.00
01/07/17 - 30/09/17	03M	300.00	300.00
01/10/17 - 31/12/17	03M	300.00	300.00
01/01/18 - 31/03/18	03M	300.00	300.00
01/04/18 - 30/06/18	03M	300.00	300.00
01/07/18 - 30/09/18	03M	300.00	300.00
01/10/18 - 31/12/18	03M	300.00	300.00
01/01/19 - 31/03/19	03M	300.00	300.00
		TOTAL	2,856.67

C. Bono por el día del Trabajador: se estableció en la suma de doscientos con 00/100 soles (S/. 200.00) por el día del trabajador municipal, según acta de acuerdo paritario, aprobado mediante Resolución N° 476-2010-MDI, de fecha 20 de mayo del 2010, considerándose que el día del trabajador municipal es el cinco de noviembre de cada año, en ese contexto le corresponde la suma ascendente a **CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/ 400.00)**; en el periodo desde el **quince de noviembre del año dos**

mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve, conforme al cuadro que se detalla, apreciándose que, en el periodo del año 2016, no se liquida porque, el día del

trabajador es el 05 de noviembre de cada año y siendo que su periodo de liquidación es desde el 15 de noviembre del 2016, ya había pasado el día del trabajador municipal, por ende no se considera el periodo del año 2016.

Del 15/11/2016 al 31/03/2019

Periodo	Monto
2017	200.00
2018	200.00
TOTAL	400.00

D. Bono por el día del Padre: Si bien es cierto este bono es pagado de forma indistinta a todo el personal, este es asignado en junio de cada año; y en el periodo del **quince de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve**, le corresponde la suma ascendente a **CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/400.00)**, conforme al cuadro que se detalla, de ello se aprecia que el periodo del año 2016, no se liquida este beneficio porque el día del padre es en junio de cada año y siendo que su periodo de liquidación es desde el 15 de noviembre del 2016, ya había pasado el día del padre, por ende no se considera el periodo del año 2016.

Del 15/11/2016 al 31/03/2019

AÑO	MONTO
2017	200.00
2018	200.00
TOTAL	400.00

E. Bono por el día Madre.- Si bien es cierto este bono es pagado de forma indistinta a todo el personal, este es asignado en mayo de cada año; y en el periodo del **quince de noviembre del año dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de marzo del año dos mil diecinueve**, le corresponde la suma ascendente a **CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/400.00)**, conforme al cuadro que se detalla, de ello se aprecia que el periodo del año 2016, no se liquida este beneficio porque el día de la madre es en mayo de cada año y siendo que su periodo de liquidación es desde el 15 de noviembre del 2016, ya había pasado el día de la madre, por ende no se considera el periodo del año 2016.

Del 15/12/2016 al 31/03/2019

AÑO	MONTO
2017	200.00
2018	200.00
TOTAL	400.00

DÉCIMO SÉPTIMO: Estando a lo determinado precedentemente, y teniendo en cuenta que la demandada no ha acreditado haber cumplido con la obligación de pago de estos bonos, sin embargo se reconoció la existencia de la fuente normativa (Convenio Colectivo del año dos mil diez) de la cual dimana dichos beneficios a favor de los trabajadores que realizan sus labores como obreros de Limpieza Pública y de Parques y Jardines de la Municipalidad demandada; no apreciándose ningún pago por concepto de Bono por incentivo por productividad 10% al mes, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día de la madre, bono por el día del padre; no habiéndose constatado la presencia de una motivación objetiva que fundamente la decisión omisiva de la demanda en torno al pago de los bonos reclamados; por lo tanto, debe procederse al amparo de la pretensión de pago (vigente en cada época), como se ha determinado en los considerandos precedentes.

DÉCIMO OCTAVO.- El monto total determinado en la presente sentencia es ascendente a la suma de **OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 75/100 SOLES (S/. 8,347.75)**, disgregados de la siguiente manera: S/ 4,291.08 por bono incentivo por productividad ascendente al 10%; S/ 2,856.67 bono alimentario trimestral, S/ 400.00 bono por el día del trabajador, S/ 400.00 bono por el día del padre, S/ 400.00 bono por el día de la madre. A tal suma se habrán de adicionar los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

DÉCIMO OCTAVO.- Respecto al pago de costos, teniendo en cuenta que la demandada ha resultado vencida, sin embargo el artículo 413° del Código Procesal Civil, dispone que se encuentran exentas de la condena de costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los Gobiernos Regionales y Locales, en ese sentido, la demandada se encuentra exenta del pago de costas y costos; sin perjuicio de ello, 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, dicha condena debe encontrarse debidamente fundamentada; por lo que en el caso de autos no se ha advertido fundamento razonable y suficiente en el accionar de la demandada para establecer dicha condena, por lo que no se procede a establecer el mismo y declarando INFUNDADA su demanda en referencia a este extremo.

DÉCIMO NOVENO.- Los argumentos que proceden otorgan una respuesta jurisdiccional debida y suficiente frente a las postulaciones esbozadas en autos. Asimismo, dejamos constancia que la presente sentencia ha sido expedida conforme a lo actuado y al mérito de los medios probatorios obrantes en autos, con plena observancia de las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Siendo necesario mencionar que se ha realizado una valoración minuciosa y atenta de la totalidad de las pruebas insertas en el presente expediente, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas

por las partes en el transcurso de la Audiencia Única; empero, merced a lo prescrito en el artículo 197° del Código Procesal Civil, sólo se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan esta decisión judicial.

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:

- 1) **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, sobre **pago de beneficios laborales** ; por tanto: **ORDENÓ** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante la suma ascendente a **OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 75/100 SOLES (S/ 8,347.75)**, disgregados de la siguiente manera: S/ 4,291.08 por bono incentivo por productividad ascendente al 10%; S/ 2,856.67 bono alimentario trimestral, S/ 400.00 bono por el día del trabajador, S/ 400.00 bono por el día del padre, S/ 400.00 bono por el día de la madre.
- 2) Ordenar el pago de los intereses legales, que serán liquidados en ejecución de sentencia.
- 3) **INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre, bono por el día de la madre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. Y en el extremo de los costos del proceso interpuesto por don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley. **NOTIFÍQUESE.-**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 00170-2019-0-0201-JP-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : T.Q.A.O
ESPECIALISTA : D.R.C.E
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL.
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL.
DEMANDANTE : R.M.R.L

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N^o 07

Huaraz, uno de julio

Del dos mil diecinueve. –

AUTOS Y VISTOS: Puestos los autos en Despacho para resolver la apelación concedida al Procurador Público Municipal, contra la sentencia expedida por el Juez del Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huaraz contenida en la Resolución N^o tres, de fecha veintitrés de mayo del dos mil diecinueve, que resuelve: **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta don **S.M.R. L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, sobre **pago de beneficios laborales. INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre, bono por el día de la madre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. Y en el extremo de los costos del proceso interpuesto por don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**. Se dispone dejar los autos en despacho a fin de emitir la resolución correspondiente.

II.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La parte demandada, a través de su procurador publico F.A.V, a través de su escrito de apelación de fojas 110 a 116, alega básicamente lo siguiente:

1. Que, No resulta procedente aprobarse los bonos demandados, pues, como se ha fundamentado, en el periodo demandado el actor no estaba en planillas ni con relación laboral dentro del Decreto Legislativo N^o 728 y que solamente le corresponde los beneficios exigibles por el actor a partir de su incorporación a planillas como trabajador obrero del Régimen de la Actividad Privada, ello demuestra también que en el periodo real de la prestación del servicio se hallaba con relación civil por lo cual no le corresponde otorgar los bonos demandados.
2. Que, No se ha hecho un análisis minucioso respecto al Decreto Supremo N^o 010-2003-TR-Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo
3. Que, se hace mención a que el SOGLI es el grupo mayoritario, si es así tiene que demostrar ello, sin embargo de la revisión de los actuados no hay medio probatorio que demuestre lo referido.
4. Que, se ha incurrido en error en cuanto al reconocimiento del bono por el día de la madre por el periodo 15 de diciembre del 2016 hasta el 31 de marzo del 2019, en la suma de S/400.00 soles, por cuanto este beneficio le corresponde exclusivamente a las trabajadoras obreras que son madres y que están bajo el Régimen de la Actividad Privada, en el presente caso dicho reconocimiento carece de sustento para que se le otorgue tal beneficio.

III.- ABSOLUCIÓN DE LOS 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.- En la Declaración de 1998 sobre los principios y Derechos Fundamentales – convenio N° 87-OIT se señala: *“La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectiva del derecho de negociación colectiva son importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos orientados a la libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación”* Bajo ese contexto tenemos que la negociación Colectiva permite la solución jurídica de los conflictos colectivos de trabajo, siendo por ello deber del Estado fomentarlos a fin de asegurar a las personas el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. El derecho a la negociación colectiva se materializa a través de la celebración de los convenios colectivos de trabajo, que constituye el mecanismo ideado para la solución pacífica de los conflictos Colectivos de trabajo, es consustancial con el derecho de la asociación sindical, su ejercicio permite cumplir la misión que es propia: representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados y lograr la justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y trabajadores en base al dialogo, de la concertación y de los acuerdos.

TERCERO.- El artículo 28° de la Constitución política del Perú, dispone que el Estado, reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación Colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Por otro lado, de acuerdo a los Convenios de la Organización internacional del Trabajo (OIT Nos. 98 y 151, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

CUARTO.- En todo Estado constitucional y democrático de Derecho, 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. 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.

QUINTO.- 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”.

SEXTO.- Revisados los actuados se puede determinar que: Los agravios deducidos por el impugnante, están orientados a cuestionar la adecuada y suficiente motivación, en la concesión del pago de beneficios sociales como: bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día trabajador, bono por el día del padre y de la madre. Sin costos y sin costas; siendo ello así corresponde en pronunciarnos respecto a aquellos:

Con respecto al primer, segundo, tercer y cuarto agravio; se debe de establecer dos puntos importantes, **primero:** determinar si el SOGLI es o fue el sindicato mayoritario de obreros en el periodo demandado y **segundo:** determinar si las negociación colectivas celebrada entre la Municipalidad Distrital y el SOGLI son delimitadoras en otorgar dichos beneficios sindicales:

1. Que, en principio debe tenerse en cuenta que el demandante R.L.S.M, tiene un proceso laboral signado con el número 00556-2017 en el cual mediante resolución numero 04 (sentencia), se declara fundada en parte su demanda contra la Municipalidad Distrital, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos verbales, reconocimiento del vínculo laboral dentro de los alcances del régimen de la actividad privada, declaración de despido nulo, reposición a su centro de trabajo, pago de remuneración dejadas de percibir del periodo del 01 al 04 de mayo del 2017, inclusión a planilla de remuneraciones, inscripción en ESSALUD, reconocimiento y pago de ONP, pago de beneficios sociales, asignación familiar, otorgamiento de boletas de pago. Sin costas ni costos. Careciendo de objeto el pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de declaración de despido arbitrario incausado y pago de indemnización por lucro cesante. Se declara desnaturalizado sus contratos de locación de servicios desde el 04 de abril del 2015 al 30 de setiembre del 2016 y se reconoce su vínculo laboral desde el **04 de abril del 2015 hasta el 04 de mayo del 2017**, se declara nulo su despido, y en consecuencia se ordena la reposición en el cargo que desempeñaba, y se ordena el registro planillas desde el 04 de abril del 2015 (...), sentencia que se encuentra consentida, además de ello se aprecia una acta

de incorporación definitiva de fecha 16 de enero del año 2018, mediante el cual se incorpora en forma definitiva al demandante como trabajador de la entidad desde el 03 de enero del 2018, bajo el régimen laboral del Sector Privado, regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR y sus normas complementarias.

2. De las pruebas aportadas por las partes procesales, se ha podido establecer que los **convenios colectivos**, cuya aplicación reclama el accionante fueron celebrados entre el SOGLI con la demandada Municipalidad, las cuales fueron celebradas mediante Resolución de Alcaldía N° 476-2010MDI, de fecha 20 de mayo de 2010 se aprueba el Acta de Reunión Paritaria de fecha 06 de mayo del 2010, suscrita por la Comisión Paritaria conformada mediante Resolución de Alcaldía N° 424-2010-MDI, referente al tratamiento del Pliego Petitorio 2010 presentado

por el SOGLI; por el cual se aprueba la bonificación por el día del trabajador, bono alimentario trimestral, bono por el día de la madre y día del padre, bono por productividad del 10% del sueldo mínimo vital en forma mensual, asimismo esta resolución en su artículo 2, precisa que los beneficios logrados y que constan en la respectiva acta serán de aplicación desde el mes de mayo del año 2010 en adelante (Fojas 02 a 05).

3. Que, De las pruebas aportadas tanto por la demandada y el abogado de la parte demandante, señalan que existen tres sindicatos en su representada, por lo que el SOGLI (sindicato con el cual se realizaron los convenios colectivos, no era el único sindicato en la entidad demandada), por ello debemos tener en consideración la Casación Laboral N° 4255-2017-Lima, que ha establecido un criterio de acuerdo al artículo 42° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el D.S. N° 010-2003-TR: “La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo **obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, (...)**⁵; y siendo que lo pretendido por el accionante es que se le otorgue los **bonos por incentivo por productividad 10% al mes; bono por el día de la madre; bono por el día del padre; bono alimentario trimestral; bono por el día del trabajador;** bonos los cuales son derivados de la Negociación

Colectiva suscrita por los miembros de la Comisión Paritaria y los representantes del SOGLI, aprobados mediante las Resoluciones de Alcaldía señaladas en el considerando precedente, en el periodo del 04 de abril del 2015 hasta el 31 de marzo del 2019; sin embargo el demandante conforme consta de lo manifestado en audiencia única (01:12:25 minutos), **formalizo su sindicalización desde el momento que presento su solicitud de sindicalización esto es desde el 15 de noviembre del año 2016**, y además obra en autos su solicitud de sindicalización de fecha **15 de noviembre del año 2016**, además como bien lo menciona en el secretario general del SOGLI mediante carta N° 004-2019-

⁵ Considerando cuarto de la Cas. Lab. N° 19367-2015- JUNIN.

MDI/SOGLI/FENAOMP, el demandante es miembro activo de su organización sindical desde *el momento que ingreso a trabajar a la MDI (...)*, Sin embargo para regularizar su situación dentro de la organización sindical y actualizar sus datos en el padrón oficial se requirió presentar la solicitud antes mencionada, de fecha **15 de noviembre del año 2016, siendo desde esa fecha formalmente parte del padrón oficial (parte del sindicato oficialmente)**; además al demandante se le pregunta en audiencia única, si en el periodo demandado a laborado ininterrumpidamente, manifestando que no ha tenido ninguna interrupción, y que ha laborado desde el 04 de abril del 2015 hasta la actualidad (01:12:19), y no habiendo contradicho la entidad demandada en ese sentido, se tiene por cierto. De ello se concluye que el demandante se encuentra sindicalizado desde el 15 de noviembre del 2016, al sindicato con el cual se realizó los convenios colectivos, es por ello que desde esa fecha le corresponden los bonos que demanda, además al no tener certeza de que el SOGLI es el único sindicato y mucho menos que afiliaba a la mayoría de trabajadores de la demandada; razones por las cuales en el caso de autos no es de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 de T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que señala “el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren *afiliados*”. De igual modo se ha de tener en cuenta que de existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarían la forma en que ejercerán esa representación, se ha prorratea, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. **De no haber acuerdo representa únicamente a sus afiliados** (subrayado es nuestro). Asimismo nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses pretenden defender. Empero es importante precisar que también se ha establecido el “sistema mayor de representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)⁶.

4. Que, en referencia al 46° del mismo T.U.O que establece que para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresa y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional; de la actuación procesal se tiene que no se ha logrado demostrar que el sindicato SOGLI es **el único sindicato de trabajadores de la entidad demandada y que haya afiliado a la mayoría de trabajadores, existiendo entonces la posibilidad que haya afiliado a la minoría de la totalidad de trabajadores y el resto de ellos no estar afiliado**. Y siendo que el demandante se afilio al SOGLI oficialmente desde el **15 de**

⁶ Considerando décimo séptimo de la Cas. Lab. N° 12885-2014-CALLAO

noviembre del 2016, como se corrobora de su solitud de afiliación, en el ejercicio de su libertad sindical, debiendo por ende gozar de los pactos colectivos que realizó el SOGLI desde ese momento.

5. De igual modo se ha de tener en cuenta que de existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores, los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinaran la forma en que ejercerán esa representación, se ha prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo representa únicamente a sus afiliados.
6. Es importante precisar que también se ha establecido el “sistema mayor de representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)⁷. Siendo así y al no existir certeza de que el SOGLI sea el mayoritario, debido a que no existe medio probatorio alguno que acredite fehacientemente que este sindicato represente a la mayoría de trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital, y habiéndose el demandante sindicalizado oficialmente desde el **15 de noviembre del 2016** al SOGLI y no acreditar haber estado afiliado a este sindicato en el periodo demandado, es por ello que se tendrá en consideración lo aportado por la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA, en la CASACIÓN LABORAL N°

19367-2015 JUNÍN, que establece en su sexto considerando: “...**que los incrementos económicos derivados por convenios colectivos, corresponden sólo a los trabajadores sindicalizados; por ende, el actor no tiene derecho a los mismos, al no haber pertenecido a la organización sindical que celebró los convenios colectivos...**”. Del documento (carta de fojas 82) presentado por la demandada en su escrito de contestación de demanda, se desprende que desde el **15 de noviembre del 2016** el recurrente se ha incorpora al SOGLI; por lo que en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre, bono por el día de la madre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. no le corresponderían en este periodo los bonos que reclama el accionante.

SÉPTIMO.- Respecto a los agravios de la parte demandada, Municipalidad Distrital, mediante sentencia del expediente 556-2017-LA, se declaró que el demandante estuvo con vínculo laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada del 04 de abril del 2015 al 04 de mayo del 2017, sentencia que tiene la calidad de cosa juzgada y no puede ser desconocida por la demandada más aún si en dicho expediente ejerció su derecho de defensa, y dicho reconocimiento tampoco

⁷ Considerando décimo séptimo de la Cas. Lab. N° 12885-2014-CALLAO

puede ser desvirtuado por el acta de incorporación de fecha 03 de enero del 2018 (fojas 39); asimismo, cabe aclarar que el derecho a la libertad sindical protegido por la constitución tiene su desarrollo legal en el artículo 3 de la Ley de relaciones Colectivas del trabajo que establece: “La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni *impedírsele hacerlo.*”, en esa medida la libertad sindical se manifiesta, entre otras formas, por la voluntad del trabajador de integrarse a una organización sindical sin que pueda impedírsele el empleador, por tanto el empleador no puede limitar este derecho indicando al sindicato quiénes pueden integrar la organización sindical y quiénes no. De otro lado, respecto al agravio referido a que al demandante no le corresponde el bono por día de la madre, ya que este es reconocido solo a las trabajadoras; conforme se verifica del acta de instalación de comisión paritaria de la Municipalidad Distrital, de fojas 02 a 05, en el punto décimo se pacta otorgar un incentivo de S/ 200.00 por el día de la madre y del padre, para homenajear a los servidores, de ello se puede concluir se paga este concepto por homenaje al trabajador de su condición de madre o de padre; considerando al demandante le asisten los beneficios por convenios colectivos, del 15 de noviembre del 2016 al 31 de marzo del 2019, y el demandante acredita ser padre pues de la boleta de pago de fojas 42 y 43 se le paga el concepto de asignación familiar, le corresponde el pago del incentivo por día del padre no habiendo la demandada acreditado el pago, no siendo amparable en lo referido por el día de la madre, por lo que este extremo de la demandada deberá ser revocado, declarando infundada el pago por concepto de bono por día de la madre.

OCTAVO.- Cabe señalar que en el presente proceso se cambia el criterio sostenido anteriormente en procesos similares donde se otorgaba dichos bonos a trabajadores no sindicalizados, cambio de criterio que se encuentra debidamente motivado y es concordante con lo establecido en el artículo 22 de la LOPJ.

IV. DECISIÓN:

Por las consideraciones anotadas precedentemente;

SE RESUELVE:

- 1. CONFIRMAR** la Resolución N° tres, de fecha veintitrés de mayo del dos mil diecinueve, que resuelve: **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**, sobre **pago de beneficios laborales**.
INFUNDADA la demanda en el extremo del pago de bono incentivo por productividad ascendente al 10%, bono alimentario trimestral, bono por el día del trabajador, bono por el día del padre; en el periodo del 04 de abril del año 2015 al 14 de noviembre del año 2016. Y en el extremo de los costos del proceso interpuesto por don **S.M.R.L** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL**.
- 2. REVOCAR** la sentencia venida en grado en el extremo que declara fundada la demandada sobre pago de bono por día de la madre, y **REFORMÁNDOLA**, se declara infundada la demandada en el extremo de pago de bono por el día de la madre.

3. **SE ORDENÓ** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante la suma ascendente a **SIETE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON 75/100 SOLES (S/ 7,947.75)**, disgregados de la siguiente manera: S/ 4,291.08 por bono incentivo por productividad ascendente al 10%; S/ 2,856.67 bono alimentario trimestral, S/ 400.00 bono por el día del trabajador, S/ 400.00 bono por el día del padre. Con lo demás que contiene.
4. **Notifíquese** y devuélvase oportunamente con la debida nota de atención.

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

1. Cuestiones previas

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.

Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.

Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

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

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

Calificación:

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.

De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

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

Recomendaciones:

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

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

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.

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

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme 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 sub dimensión		X				[9 - 10]	Muy Alta	
							[7 - 8]	Alta	

Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión					X	7	[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 2)

Cuadro 5

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

Dimensió	Calificación		Rangos de	Calificació
	De las sub dimensiones	De		

n	Sub dimensiones	Muy baja	Media	Alta	Muy	la dimensión	calificación de la dimensión	n de la calidad de la dimensión
		2x 1=			2x 2=			
		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 5.

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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										
									[9-	Me										

Parte resolutiva	Motivación del derecho							12]	dia na						
								[5 -8]	Baj a						
								[1 - 4]	Mu y baj a						
	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5			[9 - 10]	Mu y alta					
									[7 - 8]	Alt a					
									[5 - 6]	Me dia na					
									[3 - 4]	Baj a					
									[1 - 2]	Mu y baj a					
	Descripción de la decisión														

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 resolutiva que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

Recoger los datos de los parámetros.

Determinar la calidad de las sub dimensiones; y

Determinar la calidad de las dimensiones.

Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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.

Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

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.

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 2

ANEXO 6. Cuadros descriptivos para la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.

Anexo 6.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia del proceso laboral Sobre pagos de Beneficios Laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes.					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	<p>EXPEDIENTE : ° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01</p> <p>MATERIA : Pago de beneficios laborales</p> <p>JUEZ : E</p> <p>ESPECIALISTA :</p> <p>DEMANDADO</p> <p>: CDEMANDADO</p> <p>: B</p> <p>DEMANDANTE :</p> <p>A</p> <p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION N° 06 Huaraz, veintiséis de marzo del Dos mil dieciocho.-</p> <p>VISTA, la presente causa laboral, signada con el número ° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01 seguido por</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple - 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 - Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, 					X					10

	<p>“A” contra “B” sobre pago de beneficios laborales; tramitado en la vía del Proceso abreviado Laboral.</p> <p>Pretensión Principal. - Desnaturalización de Contratos de locación de servicios del periodo desde el 18 el de setiembre 2011 hasta 31 de octubre 2014.y como</p> <p>Pretensión Objetiva Originaria – El pago de beneficios sociales dejados de percibir, la demanda es por un total de Catorce Mil Novecientos Treinta yCuatro con 88/100 SOLES (S/.14,934.88).</p>	<p>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>- 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>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

stura de las partes	<p>De la Demanda. – El accionante indica que ingresó a laborar a la entidad demandada a partir del 18 de setiembre del 2011, mediante contratos de locación de servicios los mismos que se prorrogaron hasta el 30 de setiembre del 2014. Señala que le correspondía un contrato sujeto al Régimen del Decreto Legislativo 728 de la actividad privada conforme a la normatividad vigente del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Decreto Legislativo 1059. Que según las labores que realizaba y según está acreditado con los medios probatorios, como su credencial, el directorio de personal y el cronograma de actividades, se evidencia la existencia de un trabajo sujeto a subordinación, correspondiéndole la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, asimismo señala que al haber sido contratado bajo una modalidad encubierta no se ha cumplido con pagar sus beneficios sociales.</p> <p>De la Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación, después de las deliberaciones del caso y con la participación de la señora magistrada, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, manteniéndose en su posición. Se precisaron las pretensiones materia de juicio; se</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 facticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple 					X					10
---------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

	<p>tiene por apersonado a la demandada, por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios, fijándose fecha para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>De la contestación de la Demanda: La entidad demandada absuelve el traslado de la demanda, en la que indica que para la incorporación de un ex trabajador a un nivel y categorización a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada en un entidad pública, la incorporación no podrá ordenarse si no se cumple con tres requisitos de procedencia: i) Que el trabajador reclamante haya ingresado por concurso público y abierto; ii) Que el concurso haya ofertado una plaza presupuestada; y, iii) Que la plaza vacante sea de duración indeterminada; agrega que se advierte de la demanda que contiene la pretensión encubierta de incorporación del demandante al régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado, configurándose el supuesto de la STC N° 05057-2013 – PATC que fija como requisito, que el actor haya ingresado por concurso público y abierto, y que el demandante no ha acreditado haber ingresado por concurso público a una plaza presupuestada, por lo que la demanda deberá ser declarada Improcedente. Asimismo señala que de los contratos de locación de servicios se puede observar que el actor habría prestado servicios para la unidad ejecutora de PRODESA, que ejecuto el Proyecto de la Erradicación de moscas de la fruta produciéndose la relación contractual de naturaleza civil, señala que él actor fue contratado para efectuar servicios dentro del Proyecto de Erradicación de Moscas de la Fruta, en la cual cumplió actividades que no tenían, ni</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>podrían tener carácter subordinado, que los servicios prestados por el demandante se efectuaron conforme a sus conocimientos, experiencia y habilidad técnica, considerando que la prestación de servicio no se realizó en función de su libre albedrío, que los servicios que presto el actor se centraron en actividades que se realizaron en los equipos de cómputo de PRODESA cuyas actividades debían ser coordinadas con las personas, de manera autónoma e independiente, no admitían subordinación. Agrega que los contratos de locación en referencia señalaban que éstos se encontraban financiados por el Programa de Desarrollo Sanidad Agraria – PRODESA, programa adscrito a SENASA, constituía una unidad ejecutora a cargo de proyectos, los cuales tenían fecha de inicio y de culminación, por lo que dicho programa al culminar la necesidad de continuación de los servicios que prestaba el demandante, agotándose igualmente el presupuesto asignado al programa en referencia, no se volvió a realizar convocatoria para los servicios técnico en informática que desempeñó el demandante. Asimismo, señala que el demandante no ha cumplido con acreditar la existencia de relación laboral en el periodo que invoca; señala que no se ha acreditado que el actor se hubiera encontrado sujeto a un horario de trabajo, o haya recibido alguna orden directa o se le haya dado instrucciones sobre los servicios que prestaba, los mismos que cumplió en las fechas de sus actividades programadas por el mismo dentro de los horarios coordinados con las Juntas de Usuarios beneficiarios de proyecto de Mosca de la Fruta, que ha tenido libertad de servicios</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>debido a que nunca fueron de naturaleza laboral sino civil, se le exigió el cumplimiento de metas, plasmadas mediante informes técnicos, agregando que la plaza de trabajo</p> <p>no existió ni existe en el PRODESA.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios; se concedió el uso de la palabra a las partes para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la</p> <p>causa expedita para emitir sentencia.</p> <p>que la plaza de trabajo</p> <p>no existió ni existe en el PRODESA.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de las partes; oportunidad en la que se efectuó la confrontación de posiciones, teniendo en cuenta las pretensiones materia de juicio, admitidos y actuados los medios probatorios; se concedió el uso de la palabra a las partes para la exposición de sus alegatos finales; encontrándose la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

LECTURA: El cuadro 6.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia analizada fue de rango: muy alta. Se derivó en la calidad de la: introducción y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En, la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes; explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver y evidencia claridad.

Anexo 6.2: Parte considerativa de la primera sentencia de primera instancia del proceso laboral Sobre pagos de Beneficios Laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Motivación de los Hechos	<p>Que, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo se debe tener en cuenta el cumplimiento de los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual analizaremos cada uno de ellos en el periodo laborado por el actor en la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios; es decir, del 19 de setiembre del 2011 hasta el 31 de octubre del 2014.</p> <p>En cuanto a la prestación personal del servicio, se tiene del contrato de locación de servicios de fojas 76 y sus prorrogas, la misma que señala en su cláusula primera que se contrató al demandante a razón de tener conocimiento y experiencia para desempeñar las funciones y responsabilidades en los términos de referencia, con lo que se evidencia que se contrata al demandante para que sea él y no otra persona quien preste el servicio, especialmente si la demandada le proporcionó una credencial la misma que obra a fojas 36 a fin de que desarrollara los servicios de manera personal e intransferible; de lo que se advierte que la prestación de servicios del accionante ha sido de manera personal: asimismo no se ha acreditado</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 				X					8	

	<p>En autos que la labor o funciones hayan sido realizadas por terceros, por tanto se evidencia y acredita la prestación personal de los servicios.</p> <p>En cuanto a la subordinación se debe señalar que es un requisito primordial que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil. En esesentido, se deben tener en cuenta las siguientes documentales: el contrato de locación de servicios de fojas 76 a 80, que en su cláusula tercera, último párrafo, señala que el contratado, “asume la obligación de cumplir las actividades de apoyo, como AUXILIAR I, para las cuales ha sido contratado con responsabilidad, puntualidad y honestidad observando las directivas institucionales (...)”, de la denominación Auxiliar I se puede inferir que el demandante fue contratado para cumplir labores de un trabajador que forma parte de la estructura orgánica de la entidad demanda, quien debía de observar las Directivas Institucionales; asimismo, es de verse de los contratos de fojas 02 a 20, en su cláusula segunda, señala que el pago se efectuara con posterioridad a la presentación del informe de los trabajos realizados debidamente aprobado y evaluado por el Director General de la Dependencia, esto es que, la contraprestación por el servicios prestado estaba sujeto a un informe de los trabajos realizados, conforme es de apreciarse de las documentales de fojas 21 a 24, en la que el actor informa sobre las actividades desarrolladas; siendo ello así, se determina la subordinación del demandante a la entidad demandada que fluye de la naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente.</p> <p>Por último, se verifica igualmente la subordinación económica, que viene a ser a su vez, el elemento de la contraprestación abonada por la emplazada</p>	<p>probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>(remuneración); en el presente caso, se advierte de la cláusula adicional al contrato de locación de servicios de fojas 02 a 20, en los que se establece una contraprestación, lo que se confirma con lo dicho por el procurador del Ministerio de Agricultura y Riego, en su escrito de contestación de demanda que el demandante percibía una retribución por los servicios prestados; asimismo se tiene a fojas 37, 38 los recibos por honorarios girados por el actor; con lo que se llega a la certeza de que el demandante percibía una contraprestación por parte de la demandada por los servicios que ejecutaba a su favor. se puede arribar a la conclusión, luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, por lo que estando a la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que el accionante haprestado servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleados por la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo el régimen laboral de la actividad privada; resultando de aplicación lo previsto en el artículo 4° del Decreto Legislativo 728, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro del régimen privado.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Motivación del Derecho</p>	<p>Pronunciamiento de fondo. - que, habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios se debe entender que el demandante ha tenido una relación laboral indeterminada, sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; por lo tanto, se le reconoce su vínculo laboral bajo el régimen antes referido desde el 19 de septiembre del 2011 hasta el 31 de octubre del 2014.</p> <p>De los contratos de locación de servicios. -Por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Esta relación se encuentra regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, señalando que pueden ser</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)</p>					X						10
	<p>materia de este tipo de contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales.</p> <p>Principio de primacía de la realidad. - El Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003AC/TC, 1512-2003- AA/TC y 2607-2003-AA/TC, expresa que el principio de Primacía de la Realidad, resulta determinante para llegar establecer la existencia de condiciones de subordinación, el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR</p>	<p>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>											

<p>Principio de Irrenunciabilidad de Derechos. - que se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna. Además de tener en cuenta que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales, le corresponde a la demandante el pago 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; siendo ello así corresponde ordenarse el pago de los conceptos reclamados.</p> <p>Compensación por tiempo de servicios. -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 N° 001-97-TR, 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. Las gratificaciones legales. - En lo concerniente a las gratificaciones la Ley N° 27735, que regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, establece en su artículo 1° el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad, el artículo 2 de la Ley N° 27735.</p> <p>De la bonificación extraordinaria temporal.- Que, la Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Ley N° 29351) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 y no ha sido publicada,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en el Diario Oficial El Peruano, una norma que modifique dicha ley, el artículo 3° de esta dispone que el monto que (hasta el año 2008) abonaban los empleadores por concepto de aportaciones al EsSalud con relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonados a los trabajadores (a partir del año 2009) bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable. En otras palabras, los empleadores en vez de pagar dicho 9% (calculado sobre la gratificación de julio o diciembre) a EsSalud, lo hará al trabajador como bonificación extraordinaria.</p> <p>De las remuneraciones vacacionales. - Que, según lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713.</p> <p>De los intereses legales, costas y costos del proceso. -Se debe indicar que, al existir adeudos laborales, significa que la Litis le va a resultar favorable a la actora; en esa perspectiva.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Lectura: El cuadro 6.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta y muy alta. Los cuales estuvieron basada en la calidad de la motivación de los hechos y motivación del derecho que fueron calificado como muy alta y muy alta.

Motivación de hecho, de acuerdo con lo observado ha logrado cumplir con los 4 de los 5 puntos los cuales son: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; y evidencia claridad, pero no se ha logrado cumplir con 1 parámetro siendo: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia

Motivación de derecho, de acuerdo con lo observado se ha logrado cumplir con los 5 puntos, los cuales son: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y evidencia claridad.

Descripción de la decisión	<p>FALLA:</p> <p>1. Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por “A” contra el “B” sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales. Sin costas ni costos.</p> <p>2. SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, entre el 19 de setiembre del 2011 al 31 de octubre del 2014; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada – Decreto Legislativo 728.</p> <p>3. SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/ 12,417.24 (DOCE MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE CON 24/100 SOLES); por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.</p> <p>4. CONSENTIDA O EJECUTORIADA que fuese la presente, ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley.”</p> <p>5. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.”</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. 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, perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>					X						1 0
----------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--------

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Lectura: El cuadro 6.3, respecto a la parte resolutive de la resolución número seis fue de rango: alta y muy alta. Los cuales estuvieron basada en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión que fueron calificados como alta y muy alta.

Aplicación del principio de congruencia, de acuerdo con lo observado se ha cumplido con 4 de los 5 puntos los cuales son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el contenido evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; finalmente evidencia claridad, pero no se ha logrado cumplir con 1 parámetro siendo: el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate.

Descripción de la decisión, de acuerdo con lo observado se logró cumplir con los 5 puntos los cuales son: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; 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.

del Ministerio de Agricultura y Riego, que obra de ojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y ocho, contra la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha veintiséis de marzo del dos mil dieciocho inserta de fojas ciento veinticinco a cuatrocientos y uno, que: FALLA:

ocho, contra la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha veintiséis de marzo del dos mil dieciocho inserta de fojas ciento veinticinco a cuatrocientos y uno, que: FALLA:

1. Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por "A" contra el "B" sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales. Sin costas ni costos. **2. SE DECLARA**

DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

celebrados por el demandante con la demandada, entre el 19 de setiembre del 2011 al 31 de octubre del 2014; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada – Decreto Legislativo 728. **3. SE ORDENA** a la demandada cumplir con pagar al demandante la suma de S/12,417.24 (DOCE MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE CON 24/100

SOLES); por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia.

aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple

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

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durante la relación laboral entre las partes, no se han configurado los elementos del contrato de trabajo como son la prestación personal, subordinación ni la remuneración, que conlleva determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; ya que conforme se ha demostrado en el proceso la relación contractual con el actor estuvo sujeta a la celebración de contratos de locación de servicios los mismos que se rigen por el Código Civil, y lo que se diferencia entre un contrato de locación y de trabajo es la subordinación. 2. Respecto a la declaración del demandante como trabajador a plazo indeterminado, según el Considerando décimo tercero de la sentencia, se advierte que el Juzgado a inobservado lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 28175, que establece que el acceso al empleo público se realiza por concurso público, así como la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNIN seguido por Rosalía Huatuco, en donde se concluye que la demandante, no pueden ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público. 3. Sobre el reconocimiento del pago de beneficios sociales establecido en el Considerando Cuarto de la sentencia, no se ha considerado que para este beneficio se debe cumplir con el requisito de tener vínculo laboral vigente, y en el caso de autos está demostrado que el actor no ha tenido vínculo, ni tampoco haber cumplido con el presupuesto de récord vacacional requerido, de igual modo para las gratificaciones tampoco aporta medios probatorios que acrediten que le corresponde, de igual modo para percibir la CTS debe estar sujeta al régimen laboral de la actividad privada. 	<p>autos se hubieran elevado en consulta o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Lectura: El cuadro 6.4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia analizada fue de rango: muy alta. Se derivó en la calidad de la: introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

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

Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos/ jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la(s) pretensión(es) de quien formula la impugnación/ o de quien ejecuta la consulta; evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante y evidencia claridad.

Anexo 6.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: del proceso laboral sobre Sobre pagos de Beneficios Laborales – Bonos-, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Motivación de los Hechos	Mediante escrito que obra de fojas 39 a 49, “A” interpone demanda contra el “B”; bajo el argumento que ingresó a trabajar a partir del 18 de setiembre de 2011 en calidad de auxiliar de campo, en la Dirección Ejecutiva Ancash, contrato que se prorrogó hasta el 31 de octubre de 2014, fecha en que cesó; bajo la modalidad de un contrato sujeto a las normas del Código Civil, es decir de locación de servicios; cuando considera que en realidad le corresponde un contrato bajo o sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728; es decir, dentro del régimen de la actividad privada, conforme lo dispone la normatividad vigente que rige al Servicio Nacional de Sanidad Agraria como es el Decreto Legislativo N° 1059, por lo que, teniendo en cuenta la naturaleza de las labores desarrolladas, que son de carácter laboral, según se encuentra acreditado con los medios probatorios consistentes en: su credencial, el directorio de personal, y el cronograma de actividades; sostiene en su demanda que, al haber sido contratado bajo una modalidad encubierta su empleadora no ha cumplido con pagar sus	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la 				X					8	

	<p>De la absolución de los agravios sostenidos por el Procurador Público TERCERO: Del agravio: a) en el que sustenta que durante la relación laboral entre las partes, no se han configurado los elementos del contrato de trabajo como son la prestación personal, subordinación ni la remuneración, que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; ya que conforme se ha demostrado en el proceso la relación contractual con el actor estuvo sujeta a la celebración de contratos de locación de servicios los mismos que se rigen por el Código Civil, y lo que se diferencia entre un contrato de locación y de trabajo es la subordinación.</p> <p>Cabe señalar que efectivamente el actor en relación con la empleadora, estuvo sujeto a sendos contratos de locación de servicios, y lo que se diferencia entre un contrato de locación de servicios y de un contrato de trabajo es la subordinación; por lo tanto en el caso de autos se ha analizado suficientemente en la sentencia impugnada, la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo como son la prestación personal, subordinación y la remuneración que conlleven a determinar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, como se encuentra sostenida en el considerando décimo de la sentencia recurrida, ésta se ha manifestado respecto a los elementos del contrato de trabajo en el caso de autos, con la finalidad de determinar si el presente caso obedece a un contrato de trabajo, para lo cual cabe corroborar los elementos esenciales de un contrato de trabajo, para lo cual se analizó cada uno de ellos en el periodo laborado por el actor en la entidad demandada mediante contratos de locación de servicios; desde el 19 de setiembre de 2011 hasta el 31 de octubre del 2014, periodo que ha sido asentido por las parte.</p>	<p>convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>En cuanto a la prestación personal del servicio, el Juzgado valora el contrato de locación de servicios, donde se advierte que en la Cláusula Segunda se establece que el pago por los servicios prestados estará sujeto a la presentación del informe de los trabajos realizados debidamente evaluado y aprobado por el Director General y/o Director de la dependencia a la cual presta apoyo profesional, conforme es de apreciarse de los documentos obrantes de fojas 21 a 24 advirtiéndose que el demandante debía prestar sus servicios de manera personal . subordinación el cual es un requisitofundamental que determina si las labores efectuadas fueron de naturaleza laboral o civil, y considerando que la subordinación también se manifiesta con el suministro de materiales y herramientas para la realización de las labores encargadas, por lo que se valora el hecho que el demandante en la audiencia de juzgamiento hace alusión a que se le proporcionó chalecos, polos con el logo del SENASA cuya afirmación no fue negada en ningún momento por la parte demandada, por lo que se determina que la subordinación fluye de la propia naturaleza de la prestación realizada respecto a una actividad permanente. Finalmente en cuanto a la remuneración en mérito al principio de facilitación probatoria el colegiado concluye que, luego de acreditada la prestación personal por la que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, en su desempeño como Auxiliar de Campo de la entidad demandada, en mérito del cual luego de acreditada la prestación personal, que el demandante estaba bajo subordinación y percibía una remuneración, corroborando la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo se determina que, el actor prestó servicios de forma continua y que los contratos de locación de servicios fueron empleadospor la emplazada para encubrir una relación de naturaleza laboral, bajo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el régimen laboral de la actividad privada sujeta al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728; concluyendo en reconocer su vínculo laboral del actor, desde el 19 de setiembre de 2011; conclusión arribada por el Juzgado que es compartido por esta Sala Superior, por lo que cabe confirmar la sentencia impugnada.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

Lectura: El cuadro 6.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta y muy alta. Los cuales estuvieron basada en la calidad de la motivación de los hechos y motivación del derecho que fueron calificado como alta y muy alta.

Motivación de hecho, de acuerdo con lo observado ha logrado cumplir con 4 de los 5 puntos los cuales son: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta y evidencia claridad; pero no se ha logrado cumplir con 1 parámetro siendo: las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Motivación de derecho, de acuerdo con lo observado se ha logrado cumplir con los 5 puntos, los cuales son: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones, las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y evidencia claridad.

Anexo 6.6: Parte resolutive de la segunda sentencia del proceso laboral sobre Sobre pagos de Beneficios Laborales, en el expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-013. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

arte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Aplicación del principio de congruencia	<p>PARTE RESOLUTIVA: Por estos fundamentos, y de conformidad a lo establecido por el artículo 4.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Ancash y administrando Justicia a nombre de la Nación, declarando infundado el recurso de apelación interpuesta por la entidad demandada, por unanimidad;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa). Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) / Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de 				X					8	

		<p>las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. (Es decir, toda y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho a iguales hechos, motivadas en laparte. No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente (El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es,que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Descripción de la decisión	<p>FALLA:</p> <p>CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha veintiséis de marzo del dos mil dieciocho inserta de fojas ciento veinticinco a ciento cuarenta y uno, que</p> <p>FALLA: 1.Declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por A contra el B sobre Desnaturalización de contratos de locación de servicios y pago de beneficios sociales. Sin costas nicostas. 2. SE DECLARA DESNATURALIZADOS LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS celebrados por el demandante con la demandada, entre el 19 de setiembre del 2011 al 31 de octubre del 2014; entendiéndose que el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo bajo los alcances del Régimen Laboral de la Actividad Privada – Decreto Legislativo 728. 3. SE ORDENA a la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de S/12,417.24 (DOCE MIL CUATROCIENTOS DIECISIETE CON 24/100 SOLES); por los conceptos de CTS, gratificaciones, bonificación extraordinaria temporal y vacaciones, más los intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia; con lo demás que contiene. Notificándose los devolvieron.</p>	<p>6. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>7. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>8. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>9. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>10. 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>				X							8
-----------------------------------	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	---

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

Fuente: Lista de cotejo aplicada al expediente N° 00170-2019-0-0201-JP-LA-01. Distrito Judicial de Ancash, 2023.

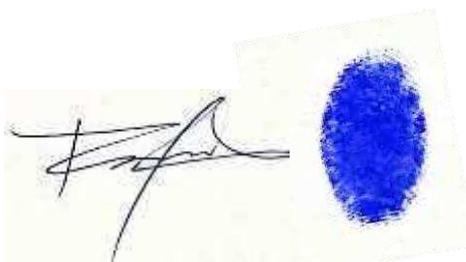
Lectura: El cuadro 6.6, respecto a la parte resolutive de la resolución número once es calificado como alta. Los cuales estuvieron basada en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión que fueron calificados como alta y alta.

Aplicación del principio de congruencia, de acuerdo con lo observado se ha cumplido con 4 de los 5 puntos los cuales son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y evidencia claridad; pero no se ha logrado cumplir con 1 parámetro siendo: el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.

Descripción de la decisión, de acuerdo con lo observado se ha cumplido con 4 de los 5 puntos los cuales son: El pronunciamiento evidencia mención e de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación y evidencia claridad; pero no se ha logrado cumplir parámetro siendo: El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.

ANEXO 7: Carta de compromiso ético

Mediante el presente documento denominado **Carta de compromiso ético** el autor del presente trabajo de investigación titulado: **“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia en el proceso sobre pago de beneficios laborales; expediente N° 00170–2019–0–0201–JP–LA–01. Distrito Judicial de Áncash, 2023”** declaro 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 denominado **“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 legítimo autor(a) se firma el presente documento. Huaraz 27 de diciembre del 2023.



.....

TUYA RONDAN RAFAEL PASCUAL
N° DE DNI:47239589
N° DE ORCID: 0000-0003-1139-3850
N° DE CÓDIGO DEL ESTUDIANTE: 1206171091

ANEXO 08. Autorización de publicación

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el autor del artículo de investigación titulado: **“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia en el proceso sobre pago de beneficios laborales; expediente N° 00170–2019–0–0201–JP– LA–01. Distrito Judicial de Áncash, 2023”**, y afirmo ser el único y exclusivo 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 el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Firma:

Nombre: Tuya Rondan Rafael Pascual

Documento de Identidad: 47239589

Domicilio: Psj. Roble Colorado N°174

Correo Electrónico: Rafaeltuya16@gmail.com

Fecha: Huaraz 31 de diciembre del 2023

