



**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 HORAS EXTRAS Y
BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 8875-2016-0-
1801-JR-LA-09; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA
2023.**

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

AUTOR

**RODRIGUEZ MANDARE, NELSON DANTE
ORCID: 0000-0002-4871-2491**

ASESORA

**URQUIAGA JUAREZ, EVELYN MARCIA
ORCID: 0000-0001-7775-6234**

CHIMBOTE, PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0099-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:40** horas del día **28** 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. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE HORAS EXTRAS Y BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 8875-2016-0-1801-JR-LA-09; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA 2023.**

Presentada Por :
(0200102213) **RODRIGUEZ MANDARE NELSON DANTE**

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

Mgtr. URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
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 HORAS EXTRAS Y BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 8875-2016-0-1801-JR-LA-09; DISTRITO JUDICIAL DE LIMA - LIMA 2023. Del (de la) estudiante RODRIGUEZ MANDARE NELSON DANTE, asesorado por URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 5% 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, 15 de Abril del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Agradecimiento

A Dios:

Por darme la vida, conservar mi salud,
por darme el aire que respiro, darme
fortaleza para seguir luchando y así
continuar en esta difícil situación que
estamos pasando por la pandemia.

A mi familia:

Por incentivarme y motivarme a concluir
mis estudios universitarios, por ser el
soporte para continuar mi vida
profesional, gracias por todo el apoyo que
me han dado y siguen dando.

Nelson Dante Rodríguez Mandaré.

Dedicatoria

A mis amados Padres

Quienes me enseñaron a ser un buen hombre; quienes me cogieron la mano para enseñarme el camino del bien, por quienes vengo luchando.

Gracias papá y mamá

los amo

A mis profesores universitarios:

Quienes han contribuido en mi formación profesional, transmitiendo todo su conocimiento en el Derecho, también por compartir sus experiencias, para ser buenos profesionales.

Nelson Dante Rodríguez Mandaré.

Índice General

Caratula.....	I
Acta.....	II
Constancia de Originalidad.....	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas.....	X
Resumen.....	XI
Abstrac.....	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación de la investigación.....	2
1.4. Objetivo general.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	10
2.2.1. Bases teóricas procesales.....	10
2.2.1.1. El proceso laboral	10
2.2.1.1.1. Concepto	10
2.2.1.1.2. El proceso ordinario.....	10
2.2.1.2.1. Concepto.....	10
2.2.1.2.2. Fases del proceso.....	11
2.2.1.2.3. Los principios laborales.....	13
2.2.1.2.4. Clases de audiencia del proceso laboral.....	16

2.2.1.3. Los puntos de controversia.....	17
2.2.1.3.1. Concepto.....	17
2.2.1.3.2. Importancia.....	17
2.2.1.4. Los sujetos del proceso.....	18
2.2.1.4.1. Concepto.....	18
2.2.1.4.2. El demandante.....	18
2.2.1.4.3. El demandado.....	18
2.2.1.4.4. El juez.....	18
2.2.1.5. La prueba.....	19
2.2.1.5.1. Concepto.....	19
2.2.1.5.2. La carga de prueba.....	19
2.2.1.5.3. El objeto de la prueba.....	20
2.2.1.5.4. Valoración de la prueba.....	20
2.2.1.5.5. La carga de la prueba en materia laboral.....	20
2.2.1.5.6. Las pruebas en las sentencias examinadas.....	21
2.2.1.6. La sentencia.....	21
2.2.1.6.1. Concepto.....	21
2.2.1.6.2. La aplicabilidad de la norma laboral en la sentencia.....	22
2.2.1.6.3. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	22
2.2.1.6.4. Estructura de la sentencia	23
2.2.1.6.5. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia	24
2.2.1.6.6. El principio de la motivación de las sentencias.....	25
2.2.1.7. La apelación.....	25
2.2.1.7.1. La regulación de apelar.....	25
2.2.2. Bases sustantiva.....	26
2.2.2.1.El contrato de trabajo.....	26
2.2.2.1.1. Concepto.....	26
2.2.2.1.2. Los elementos del contrato.....	26
2.2.2.1.2.1. La prestación personal de servicios.....	26
2.2.2.1.2.2. La subordinación.....	27

2.2.2.1.2.3. La remuneración.....	27
2.2.2.1.3. Las características del contrato.....	27
2.2.2.1.3.1. La bilateralidad.....	27
2.2.2.1.3.2. La consensualidad.....	27
2.2.2.1.3.3. La onerosidad.....	28
2.2.2.1.3.4. El sinalagmático.....	28
2.2.2.1.3.5. El personalísimo.....	28
2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato.....	28
2.2.2.1.4.1. El empleador.....	28
2.2.2.1.4.2. El trabajador.....	29
2.2.2.2. Los elementos del contrato de locación de servicios.....	29
2.2.2.2.1. La prestación de servicios.....	29
2.2.2.2.2. La retribución.....	29
2.2.2.2.3. La autonomía.....	29
2.2.2.2.4. Jornada laboral en la Constitución política peruana.....	30
2.2.2.2.5. Jornada de trabajo.....	30
2.2.2.3. Horario de trabajo.....	30
2.2.2.4. Trabajo En Sobretiempo.....	31
2.2.2.5. Pago de la sobretasa.....	31
2.2.2.6. Beneficios sociales.....	31
2.2.2.6.1. Concepto.....	31
2.2.2.6.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales.....	32
2.2.2.6.3. Compensación por tiempo de servicios.....	32
2.2.2.6.3.1. Concepto.....	32
2.2.2.7. Gratificaciones.....	32
2.2.2.7.1. Concepto.....	32
2.2.2.7.2. Clases.....	33
2.2.2.8. Vacaciones.....	34
2.2.2.8.1. Concepto.....	34
2.3. Marco conceptual.....	34

2.4. Hipótesis general.....	35
III. METODOLOGÍA.....	37
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	37
3.2. Población y muestra.....	40
3.3. Variables Definición y operacionalización.....	41
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.5. Método de análisis de datos.....	43
3.6. Aspectos éticos.....	45
IV. RESULTADOS	46
DISCUSION	50
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	61
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	61
Anexo 2. Instrumento de recolección de información – Lista de cotejo	62
Anexo 3. Objeto de estudio. sentencias.....	70
Anexo 4. Definición y operacionalización de la variable	97
Anexo 5. Procedimiento de recolección, organización.....	104
Anexo 6. Cuadros descriptivos de los resultados.....	116
Anexo 7. Declaración de compromiso ético.....	231

Lista de Tablas

3. Cuadro de la sentencia de primera instancia..... 46
4. Cuadro de la sentencia de segunda instancia..... 48

Resumen

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de horas extras y beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 8875-2016-0-1801-JR-LA-09; Distrito Judicial de Lima – Lima 2023? El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: Beneficios, calidad, extras, horas, motivación, sociales, y sentencia.

Abstracts

The problem of the research was: What is the quality of the first and second instance sentences on overtime pay and social benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in Case No. 8875-2016-0-1801-JR-LA-09; Judicial District of Lima - Lima 2023? The objective was to determine the quality of the judgments under study. It is a qualitative, quantitative, exploratory, descriptive, descriptive, non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by means of convenience sampling. To collect data, observation and content analysis techniques were used, and a checklist validated by expert judgment was used as an instrument. The results revealed that the quality of the expository part, the considerations and the decision, pertaining to: the first instance sentence was ranked: very high, very high and high; and the second instance sentence: high, very high and high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences was very high and very high, respectively.

Keywords: Benefits, quality, extras, hours, motivation, social, and judgment.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Esta investigación incluye un examen de las sentencias dictadas por los jueces del sistema de tribunales de relaciones laborales, ya que actualmente hay denuncias de que el proceso judicial es deficiente y que las sentencias dictadas son injustificadas y reflejan una calidad y seguridad desastrosas, provocando cierto descontento entre los administrados

Esta investigación incluirá un examen de las sentencias dictadas por jueces judiciales en casos laborales, a la luz de las noticias actuales de que el poder judicial tiene una pobre motivación para sentenciar, lo que refleja las características catastróficas y las salvaguardias legales que dejan atrás a las personas afectadas. detrás. con pocas esperanzas de justicia esto crea cierta desconfianza.

En opinión de, Ugaz (2019) establece:

“Que existe una desventaja al patrimonio del trabajador, toda vez que no se consideran las características remunerativas como son las horas extras y las bonificaciones, y los beneficios sociales que el trabajador recibe muy a menudo, de tal manera que estas organizaciones puedan reducir sus costos labores, de esta manera perjudican a sus empleados en sus sueldos que reciben y a las empresas por que se encuentran expuestos a fiscalizaciones por parte del estado”. (p. 121)

Analizando la revista de Iura Lex Abogados (2021) considera que son los precedentes que alentaron el interés para reexaminar un caso concluido, centrando la atención a las sentencias; porque, registran la decisión adoptada en ámbitos jurisdiccionales, para ello fue seleccionado un proceso y la pregunta que orientó el estudio fue: Sobre el pago de horas extras y beneficios sociales, ante esto, ambas partes deben saber que el trabajo

en horas extras debe realizarse conforme al acuerdo entre las partes, es decir, el empleador no puede exigir al trabajador que realice trabajo en horas extras, salvo casos de hecho fortuito o fuerza mayor, y el trabajador no puede simplemente decidir quedarse y seguir trabajando, tiene que estar autorizado por su empleador.

Para la Revista LP Pasión Por el Derecho (2021) refiere que: La jornada máxima legal es de 8 horas diarias o de 48 horas semanales; la hora extra son voluntarias salvo en aquellos casos justificados, a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente las actividades propias del giro del negocio de la empresa. Si el empleador no cumple con los pagos a los que legalmente está obligado cuando el trabajador labora horas extra, incurre en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, que acarrea la imposición de una multa equivalente a un máximo de 52 UIT dependiendo del régimen laboral de la empresa y de la cantidad de trabajadores afectados.

En ese sentido teniendo en cuenta la problemática, se ha planteado el siguiente problema.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre horas extras y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 8875-2016-0-1801-JR-LA-09, ¿del distrito judicial de Lima - Lima 2023?

1.3. Justificación de la investigación

Buendía (2018) establece que:

“Es la explicación y argumentación de las razones por las cuales se lleva a cabo un estudio o investigación. Es una parte fundamental del diseño de investigación y se incluye típicamente al principio de un proyecto de investigación, en la introducción o en una sección

específica llamada Justificación. Se explica por qué del problema, es importante y por qué merece ser estudiado”. (p. 83)

El presente trabajo se justifica porque permite investigar la realidad problemática de la calidad de las sentencias en casos de pago de horas extras y beneficios sociales es esencial para identificar, comprender y abordar los desafíos en el sistema judicial, con el objetivo de mejorar la equidad, la eficiencia y la confianza en el proceso judicial. La investigación puede revelar problemas sistémicos en el sistema judicial relacionados con los casos de pago de horas extras y beneficios sociales. Esto podría incluir demoras en los juicios, falta de claridad en la legislación, o inconsistencias en la interpretación y aplicación de la ley.

También servirá para ayudar a los estudiantes a conocer mejor el Derecho mediante la aplicación de la teoría y la práctica. Esto les permitirá analizar y criticar las decisiones tomadas por los jueces de nuestro país tras estudiar el expediente judicial. Queremos investigar un caso judicial (objeto de este proyecto de investigación) para determinar el grado de cumplimiento de la administración de justicia. Los resultados de la investigación, especialmente si se traducen en mejoras tangibles, ayudan a construir y fortalecer la confianza pública en el sistema judicial. La transparencia en la investigación y la implementación de cambios positivos pueden generar una percepción más positiva de la administración de justicia. Los hallazgos de la investigación empoderan a los diversos actores involucrados, como empleadores, empleados, abogados y jueces. Proporciona información que les permite comprender mejor el sistema judicial y abogar por cambios que beneficien a la sociedad en su conjunto.

La utilidad de la investigación puede ayudar a establecer precedentes jurídicos sólidos en casos de pago de horas extras y beneficios sociales. Esto proporciona una base legal más clara para decisiones judiciales futuras y contribuye al desarrollo coherente de la jurisprudencia en esta área. Eficiencia Judicial: Identificar deficiencias en los procesos judiciales y en la calidad de las sentencias puede conducir a mejoras en la eficiencia del sistema judicial.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda sobre horas extras y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 8875-2016-0-1801-JR-LA-09, del distrito judicial de Lima - Lima. 2023

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre horas extras y beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre horas extras y beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Naranjo (2022) en su tesis para optar el **título profesional, de abogado** universidad Pontificia Católica Ecuador **titulado:** “Las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la motivación de las sentencias en acciones de protección en relación a los derechos fundamentales en el Estado Constitucional del Ecuador”. Tuvo como **objetivo** general establecer una postura jurídica en relación a las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la motivación de las sentencias en Acciones de Protección en relación a los derechos fundamentales del debido proceso y la seguridad jurídica en el Estado Constitucional del Ecuador, la **Metodología** aplicada fue el enfoque cualitativo, descriptivo; desde las bases de la doctrina, legislación y jurisprudencia, se analiza sentencias relativas al tema de estudio, se aplicaron métodos teóricos y prácticos. Las **conclusiones** permiten establecer las deficiencias existentes en la motivación de sentencias y como esto comprometería la vigencia de los derechos fundamentales para su enmienda.

Bravo (2019) en su tesis para optar el **grado de magister** sustentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, **titulada:** “Análisis del Procedimiento de los Recursos Administrativos establecido en la Ley de Seguridad Social Decreto N° 974”, su **objetivo** fue “analizar el procedimiento de los Recursos Administrativo establecidos en la Ley de Seguridad Social N° 974 para determinar si existen vacíos en la ley, en cuanto a la interposición, contestación y resoluciones de los recursos administrativos y las garantías procesales. La **metodología** se trata de una investigación de enfoque cualitativo, nivel exploratorio y diseño no experimental y transversal. Como fuente de información utilizó la Ley N° 974, Ley N° 290 (Ley de Organización, Competencia, y Procedimiento del Poder Ejecutivo), Ley N° 350 (Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo), tesis, entrevistas a especialistas en la materia. Sus **conclusiones** fueron: 1) de acuerdo a lo publicado en la Gaceta Diario

Oficial N° 49 del 1 de marzo de 1982 (Ley N° 974), el Recurso Administrativo en esta ley lo encontramos en el Capítulo III Sanciones y Recursos, en el artículo N° 131, plantea que las resoluciones que dicta la presidenta ejecutiva imponiendo multas a los empleadores, denegando o cancelando prestaciones a los asegurados, se podrá pedir revisión ante el Consejo Directivo dentro de treinta días, 2) al analizar la Ley N° 974, en lo respecta a los recursos se pudo comprobar que efectivamente existen vacíos en la ley, pues se tiene que hacer uso de la Ley N° 290, para agotar el recurso de revisión y apelación ante la vía administrativa para luego interponer el recurso de revisión descrita en el artículo N° 131 ante el Consejo Directivo, debería establecer el tiempo que este debe de contestar”

Barragán et al. (2019), en su tesis para optar el **título de Licenciados** sustentada en la Universidad de Piloto de Colombia, **titulada** “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS.”, cuyo **objetivo** fue analizar la influencia de los beneficios laborales y del 7 área de gestión humana en la calidad de vida laboral. Al estudiar la influencia de los beneficios laborales de los trabajadores en las diferentes posiciones jerárquicas de la compañía GLOBAL. En la cual aplico la **metodología** cualitativa de corte histórico – hermenéutico bajo la técnica de análisis de contenido, se determinan tres categorías beneficios labores, calidad de vida laboral y el área de gestión humana, cuyas **conclusiones** fueron: 1. las empresas deben tomar el proceso de capacitación y desarrollo como una oportunidad de crecimiento organizacional – empleados, para que los empleados que laboran en la organización cuenten con unas altas competencias, potencializándolas y reforzándolas con capacitación y desarrollo organización, brindando resultados a corto y mediano plazo, esto hace que a nivel de mercado la empresa sea reconocida y llamativa para atraer nuevos clientes, pues ya que se preocupa por la formación de los trabajadores dando oportunidad de progreso a nivel personal y así realizar un plan carrera donde va a traer diferentes beneficios que ayudan a mejorar la calidad de vida. 2. Teniendo en cuenta que la salud ocupacional ha evolucionado a un modelo preventivo, se han generado practicas emergentes, una de

las que genera mayor interés en el área de gestión humana es el clima organizacional, debido a que existe un reconocimiento implícito de su influencia en el bienestar y la productividad de la organización, al igual que esta práctica también se evidencia que la cultura a largo plazo incide, siendo estas dos la fuente de la plataforma estratégica dentro de la que se desenvuelven las organizaciones.

2.1.2. Nacionales

Jordán (2020), en su tesis para optar el **grado de bachiller** titulado “Caracterización de la demanda para lograr el pago de horas extraordinarias, en el expediente N° 00106-2018-0-0201-JRLA01; Primer Juzgado laboral de Huaraz, Distrito Judicial de Áncash - Perú 2018, que a su vez tuvo como **objetivo** determinar la particularidad de las demandas para lograr el pago de horas extraordinarias, en el expediente N° 00106-2018-0-0201-JR-LA-01; Primer Juzgado de Trabajo, Huaraz. cuyo proceso de investigación se dirigió con el fin de delimitar las peculiaridades de las demandas laborales para exigencia de pagos, la **metodología** fue la utilización del método de tipo mixto, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. El sujeto de estudio fue un informe judicial, elegido por conveniencia. Por último, el estudio **concluyo**: Que, tratándose sobre cumplimiento de plazos, la utilización del debido proceso, la oportunidad y existencia de medios probatorios, la utilización correcta de las sentencias y competencia normada de los hechos

Centurión (2020), en su tesis para optar el **título de abogado** en la universidad Señor de Sipán – Pimentel: “El reintegro de las horas extras a los trabajadores leales para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima”, investigación que tuvo como **objetivo** proponer la modificatoria del Art. 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima, la **metodología** que se utilizó fue de tipo mixto (cualitativo-cuantitativo), fue de diseño no experimental y concluyo en que al modificar el artículo 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, los

efectos jurídicos, de ello se tuvo como **conclusión** que la protección de la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima es beneficio del trabajador.

Aliaga et al. (2020) en su tesis para optar el **título académico de abogado en la universidad nacional de Pucallpa**: “Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.”, cuyo **objetivo** fue Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería. En la cual aplico la **metodología** cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, cuyas **conclusiones** fueron: Respecto al Objetivo Específico 1, se concluye que, en la empresa, el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios. 2. Respecto al Objetivo Específico 2, se concluye que en la empresa, el 12 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

2.1.3. Locales

Barrios (2019) en su tesis para optar el **título académico de abogado en la UDALECH titulada**: “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.”; el **objetivo** fue determinar la calidad de las sentencias en estudio, La **metodología** de la investigación se realizó utilizando la unidad de análisis el expediente judicial citado, 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 muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y mediana. Se **concluyó**, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

Rosales (2019) en su tesis para optar el **título académico de abogado** en la universidad San Pedro, titulada: “La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú”, el **objetivo** fue: actualizar el marco legal vigente del Derecho Laboral, a fin de regular estas situaciones más acordes a nuestra realidad jurídica; la **metodología** se utilizó fuentes documentales y arribó a las siguientes **conclusiones**: 1) Los contratos sujetos a modalidad, son de carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos para cada tipo de contrato modal. 2) La desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, se dan por las causales establecidas, no cumplir con los requisitos exigidos para su validez y por vulnerar el Principio de Causalidad y el Principio de primacía de la realidad. 3) La desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, produce automáticamente una contratación a plazo indefinido, consecuentemente solo puede despedirse por causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento de ley. 4) Nuestro ordenamiento legal laboral destaca y garante el Principio de Estabilidad en el empleo, es decir, la exigencia que el despido obedezca a causa justa y justificada. 5) El Derecho Constitucional al trabajo, así como los consecuentes derechos laborales del recurrente que podrá obtener en el proceso, del presente análisis, siendo respaldados al declararse la Desnaturalización de los Contratos de naturaleza civil y administrativa suscritos, determinándose su consecuente reposición a su centro de trabajo, en sus labores que ejercía antes del despido.

Vilcahuaman (2019) en Lima en su tesis para optar el **título académico de abogado** en la UDALECH titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre

reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 0168-2016- 0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019”. La investigación tuvo como **objetivo** general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales pago de reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00163-2016-0- 1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019. La **metodología** 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: las sentencias de primera instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se **concluyó**, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Bases teóricas procesales

1.2.1.1. El proceso laboral

1.2.1.1.1. Concepto.

Pacori (2022) El proceso judicial es el método coercitivo diseñado por el ordenamiento para encontrar, proveer y aplicar soluciones apropiadas a cuestiones problemáticas concretas de contenido jurídico, tras una secuencia de actos relacionados entre sí, ordenados con criterio lógico e inequívocamente dirigidos a ese propósito, garantizando siempre el ejercicio de la defensa adecuada de los intereses en discusión. El proceso laboral es el conjunto de actos procesales que realizan las partes, tercero y órganos judiciales tendientes a la emisión de una sentencia que ponga fin a un conflicto laboral, in essentia, son sujetos del proceso laboral.

1.2.1.2. El proceso ordinario laboral

1.2.1.2.1. Concepto

Según **Arce y Nieves (2016)** es un proceso que se resuelve las pretensiones sobre la protección de derecho individual o colectivo, surgidas por la prestación de servicios ya sea previa o posteriores, de naturaleza laborales, formativas o cooperativas. Asimismo, las referidas al cumplimiento de dar, que sean superiores a 50 URP.

Según, **Gómez, (2010)** establece que:

“El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Así lo trata la Ley Procesal Laboral cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales” (p. 95)

1.2.1.2.2. Fases del proceso

En opinión de **Arce y Nieves (2016)** Las fases del proceso están diseñadas por un inicio y final, es decir desde la postulación hasta su ejecución, por lo que, se detalla las fases a continuación:

Primera fase (La postulatoria).

“Es el inicio del proceso, se podría decir que es la fase más importante, debido a que se presenta la demanda; en ella se va postular las pretensiones, que será calificadas las condiciones de la acción, presupuesto procesales y los requisitos que exige el Código Procesal Civil, si no cumple será improcedente o inadmisibles, caso contrario se tendrá la admisibilidad.”. (p. 121)

Segunda fase (La probatoria)

“Dada la resolución que admite la demanda, procede la fase siguiente: la probatoria. Es aquí, que presenta al juez las pruebas aportadas o incorporadas, en el caso del demandado las anexadas en su contestación. Posteriormente, realiza la calificación el juez de las

pruebas de las partes procesales, para su admisión o apartado. Cabe mencionar, los pasos de las fases, en la anterior fase el juez solo se encarga de admitir o no la demanda, en cambio, en esta, se trata de la admisión de las pruebas; es menester señalar, la posibilidad de plantear excepciones y/o defensas previas, como cuestiones probatorias”. (p. 122)

Tercera fase (La decisoria)

“El juez en esta fase resolverá las pretensiones de ambas partes, analizando los hechos, la pruebas y los puntos de controversia del proceso, con aplicación de la doctrina. Una vez dado lo mencionado, el juez decidirá en fundar o no la demanda, con el fin de eliminar la incertidumbre jurídica y tener por concluido el litigio, en otras palabras, el juez es otorgado con las facultades de decidir y poner fin a la causa, considerando el derecho correspondiente al caso”. (p. 122)

Cuarta fase (La impugnatoria).

“Por lo proscrito en la constitución peruana se, tiene el principio constitucional doble instancia, es decir, al no estar conforme con la resolución sea auto o sentencia, es posible de impugnación para el que superior jerárquico lo examine y resuelva; es así, que se encargara un juez que no intervino en primera instancia, por lo que, las pruebas y declaraciones aportadas no serán contaminadas.”. (p. 124)

Quinta fase (La ejecutoria).

“Finalmente, la fase casi más importante la ejecutoria. En su gran mayoría todos acuden a esta fase, aunque no debería ser así, porque bastaría con que la parte vencida de por aceptado lo resuelto en la sentencia como, por ejemplo: Reposición, Pago de beneficios sociales, Indemnización por daños y perjuicios, etc. Sin embargo, una vez, firme y consentida la sentencia, no

acata el mandato judicial, se presenta un escrito que se pide ejecución de resolución judicial”. (p. 125)

1.2.1.2.3. Los principios laborales.

Los artículos de la Nueva Ley Procesal de trabajo han recopilado los principios que todo proceso laboral debe contener, están son descritas a continuación se tienen:

1.2.1.2.3.1. Inmediación.

Según, **Arévalo (2018)** bajo este principio da orientación al juez a estar directamente con los elementos objetivos y subjetivos que se presenta con las partes procesales.

La importancia del principio de inmediación, se centran en que el juez oye lo que manifiestan las partes de manera directa a través de la audiencia, al instante del acto probatorio, lo que son examinados para emitir sentencia.

1.2.1.2.3.2. Oralidad.

Arévalo (2018) sostiene “que en el artículo 12 NLPT se centra la importancia de aquel principio, es decir en expresarse a través de la expresión oral en las audiencias. Dicha ley asume que las partes y los abogados en plena audiencia lo que va prevalecer será todo lo que manifiestan, expresan, hablen, etc. en audiencia para permitir al juzgador a tener más claro la Litis del proceso, a la vez, servirá para el pronunciamiento en la sentencia”.

Las audiencias son actos primordiales sobre un determinado interés o controversia entre las partes, el cual lo preside o dirige un juzgador, interrogando a todos los que participaran en el proceso. “Se puede decir, que las audiencias, es el lugar o sitio que se debe que oralizar todo lo que se tiene por conocido, debido a la naturaleza de esta etapa procesal; cabe señalar, que todo acto en audiencia queda grabado para archivo del juzgado y quedará a solicitud de las partes en pedir las grabaciones de la audiencia”.

2.2.1.2.3.3. Concentración

Arévalo (2018) enfatiza que:

“Este principio reduce las actuaciones innecesarias en el proceso, permitiendo una celeridad procesal, en un determinado espacio y tiempo. Es así, hace que los plazos sean los breves posibles” (p. 83)

2.2.1.2.3.4. Celeridad

Cortes (2003) argumentan que:

“El principio de celeridad busca que los actos sean ejecutados en plazo ley; buscando sea rápido el proceso. Por ejemplo, el magistrado a través de sus auxiliares, al estar bajo su dirección, estos tendrán que dar una solución al conflicto de las partes con medidas indispensables”. (p. 95)

2.2.1.2.3.5. Economía procesal

Díaz (2020) aduce que:

“Este principio es de gran soporte para la parte actora, es decir el trabajador, ex trabajador o jubilado, en los gastos procesales que se genera, ya que el poder judicial lo exonera de pagar siempre y cuando no exceda el monto limite permisible. Caso contrario, por ser este tipo de proceso laboral y condición, los gastos judiciales se reducen al 50%.” (p. 84)

2.2.1.2.3.6. Veracidad

Enfatiza, **Arévalo (2018)** que:

“El principio de veracidad, descarta a lo que llama apariencias; es así lo que prevalece es la verdad de las cosas. Resultando que, este principio busca que sobresalga la realidad de los hechos que las apariencias”. (p. 73)

2.2.1.2.3.7. Protector

Rojas (2018) sostiene que:

“Los juzgadores laboristas de acuerdo NLPT, deben buscar la igualdad en las partes procesales, con el fin que el proceso no sea afecto a la arbitrariedad o parcialidad; es así, que lo prima es proteger a la parte procesal más débil”. (132)

En el proceso laboral, el principio protector es muy importante y se basa en tres reglas que son: a) La más favorable, b) La más beneficiosa, c) In dubio pro operario. Su fin es proteger o tutelar al más vulnerable

2.2.1.2.3.8. Primacía de la realidad

Rojas (2018) indica que:

“Argumenta que este principio, es la herramienta principal del proceso laboral, es decir, es una manera de poder obtener la verdad sobre los hechos expuesto en el proceso; asimismo, la simplificación de las normas y evitando cierto formalismo”. (p. 92)

Para, **Anacleto (2015)** El principio de supremacía de los hechos es sumamente importante durante todo el proceso y se refiere a documentar los hechos verdaderos que la otra parte pretende ocultar. En otras palabras, este principio revela que algunas partes intentan ocultar la verdad del asunto.

2.2.1.2.3.9. Irrenunciabilidad de derechos

Para, **Anacleto (2015)** Este principio protege a los trabajadores de cualquier obligación de renuncia a sus derechos y por tanto es voluntario, pudiendo ser necesario o no. Esto impide que los empleados continúen trabajando para su

empleador y, por lo tanto, se beneficien de condiciones que reducen sus beneficios laborales.

2.2.1.2.3.10. Continuidad

Anacleto (2015) ratifica:

“El principio de continuidad, se enfoca en la relación de vigor y fortaleza laboral, desbaratando a ciertas apariencias de culminación, sacando a flote el verdadero vinculo de trabajo” (p. 83)

2.2.1.2.3.11. Buena fe

Siguiendo, **Anacleto (2015)** donde dice:

“Por este principio, se refiere a la conducta o comportamiento de las partes frente un contrato laboral, por lo que, su importancia es su ejecución”. (p. 73)

2.2.1.2.4. Clases de audiencia del proceso laboral

2.2.1.2.4.1. Concepto

Rodríguez (2018) enfatiza que son expresiones o manifestaciones de las partes en el procedimiento, donde lo oral es dominante en su desarrollo, al mismo tiempo el juez es responsable de conducir el procedimiento hasta la sentencia o reserva.

Manrique (2010) cree que todas las audiencias programadas y finalizadas podrán ser grabadas en audio y vídeo para su posterior reproducción, pero aquellas resueltas a través de la mediación no serán grabadas.

2.2.1.2.4.2. La audiencia de conciliación

Rodríguez (2018) comienza identificando a las personas que participan en la audiencia, es decir. identificación de partes y apoderados o apoderados conforme al artículo 43 del NLPT. Si el demandante no estuviera presente, el demandado contestará

la demanda y se celebrará una audiencia. Si el demandado no estuviere presente, será declarado ausente, aun cuando la solicitud se base en derechos indisponibles. Asimismo, si se muestra incapaz de interceder y no responde, invita a la rebelión. En esa medida, la rebelión está incluida en el proceso en ese punto y no es necesario repetirla. Ante la ausencia de las partes en el caso, terminó la audiencia; por lo que dentro del plazo de 30 días sin intereses, el juez dará por terminado el caso y lo archivará.

2.2.1.2.4.3. La audiencia de juzgamiento

Rodríguez (2018) afirma que el juicio es un acto definido en el artículo 44 de la Ley de Patentes y Marcas del Estado, por lo que el procedimiento es el siguiente: exposición de las partes o posiciones, prueba o medio de prueba, cierre o alegatos finales. y proclamación del juicio. Por tanto, el primer paso es identificar o reconocer a las partes involucradas. De no ser así, el juez declarará cerrada la audiencia, dejando no más de un mes para que las partes soliciten una nueva fecha. juzgando.

2.2.1.3. Los puntos de controversia

2.2.1.3.1. Definición.

Huamán (2015) indica que:

“Son necesarios e indispensables para determinar el o los conflictos entre las partes procesales, puesto que, a partir de ahí, el juzgador tendrá que resolver el asunto de fondo, sin ello, sería infructuosa una debida solución del caso”. (p. 86)

2.2.1.3.2. Importancia.

Huamán (2015) indica:

“Su importancia es fundamental, porque de esa forma se puede reconocer las pruebas que serán admitidas, delimita en declarar a los

testigos e identificación de puntos que son consignados en la sentencia, a efectos de evitar futuras nulidades”. (p. 63)

2.2.1.4. Los sujetos del proceso

2.2.1.4.1. Concepto.

Huamán (2015) establece que:

“Los sujetos del proceso son aquellas, que intervienen y participan desde el inicio y culminación del caso, es decir, uno pretende y otro niega”. (p. 58)

2.2.1.4.2. El demandante. (prestador de servicio)

Huamán (2015) es una persona natural o jurídica que reclama o exige reconocimiento o crea un derecho que ha sido amenazado por una o más personas o incluso por el propio Estado.

2.2.1.4.3. El demandado (empleador)

Para, **Huamán (2015)** es lo mismo que el demandante, pero es la persona que presuntamente perjudicó, violó o vulneró los derechos del demandante; sin embargo, tiene derecho a un juicio justo, etc

2.2.1.4.4. El juez.

Siguiendo a **Huamán (2015)** donde indica que:

“Es aquella persona investida con facultades de impartir justicia, con probidad e igualdad ante las partes; a la vez, de lograr la solución concreta de los conflictos y la paz social”. (p. 74)

2.2.1.5. La prueba.

2.2.1.5.1. Concepto.

Rosenberg (2019) lo define como evidencia de la existencia de un hecho que pretende decir la verdad; sujeto a sus legítimos y pertinentes requisitos legales de origen para defender los derechos.

Priori (2018) La evidencia es todo conocimiento que puede ser verdadero y posible sobre un hecho; En la audiencia se da una razón o motivo para que el juez pueda llegar a un acuerdo o determinar lo que se necesita

Taruffo, (2009). La prueba es el instrumento que utilizan las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, y del cual se sirve el juez para decidir respecto a la verdad o falsedad de los enunciados fácticos.

2.2.1.5.2. La carga de prueba

Rosenberg (2019) Atender la carga de la prueba, teniendo en cuenta el artículo 23 de la Ley Nacional de Patentes; el que pretenda fundamentar los hechos que alega desde el inicio de la orden o cesión, si cree que estos hechos son falsos, utilizará diversas pruebas para refutarlos, atendiendo a las disposiciones ordinarias o especiales que tengan; cuando se prueba un interés personal, automáticamente entra en juego la presunción de empleo

Anacleto, (2015). A través de la carga de la prueba se proporciona al juez los elementos necesarios y convincentes para emitir la sentencia. Lo que conlleva a que el demandante debe acreditar los hechos expuestos en su demanda y el demandado acreditar los hechos que sirven para contestar y contradecir la demanda.

2.2.1.5.3. El objeto de la prueba

Arévalo, (2016). El objeto de prueba se entiende como un evento que efectivamente ocurrió en un determinado lugar y tiempo, frente al cual se han hecho previamente supuestos normativos, por lo que señala Pablo Paredes: Después de todo, el evento que sucede es a la vez objeto de la prueba. y el objeto de la prueba. Hipótesis de correlación como objeto de prueba, o mejor dicho, como medio de prueba.

Hinostroza (2018) afirmó: Los objetos de la prueba procesal solo pueden ser normas y hechos jurídicos, porque la tarea de los jueces es siempre incorporar supuestos fácticos (es decir, un conjunto de hechos) a las normas jurídicas con el objetivo de confirmar o refutar los hechos. El origen de las consecuencias jurídicas de la denegación de la anterior presunción de hecho.

2.2.1.5.4. Valoración de la prueba

Hinostroza (2018) afirma que el artículo 197 del Código de Procedimiento Civil permite una evaluación integral de la prueba y el libre (razonable) juicio del juez. Utilicen juntos su sentido común. Sin embargo, la decisión refleja sólo la evaluación básica y decisiva que respalda su decisión.

2.2.1.5.5. La carga de la prueba en materia laboral

Anacleto, (2015). Utilizando la carga de la prueba, el juez obtiene elementos convincentes necesarios para tomar una decisión. Esto significa que el demandante debe probar los hechos alegados en su demanda y el demandado debe probar los hechos utilizados para contestar y refutar la demanda.

Gómez, (2010) establece que:

“En materia probatoria, las cargas impuestas a las partes enfrentadas en un litigio obedecen a principios como la eficacia de la prueba, su neutralidad o la posibilidad de contradicción. La doctrina del onus probandi ha tenido un extenso desarrollo desde su postulación inicial en el derecho romano arcaico” (p. 92)

2.2.1.5.6. Las pruebas en las sentencias examinadas

2.2.1.5.6.1. Documentos

Romero (2011). Los documentos son pruebas compuestas por elementos que, por su propia naturaleza, pueden ser entregados físicamente a un juez; En cuanto a los documentos, la nueva ley de orden de trabajo se aplica sólo a la presentación de libretas de salario, no a los recibos de pago, que incluyen no significa que otros documentos de este tipo no puedan manejarse durante el flujo de trabajo.

2.2.1.5.6.2. Exhibición de planillas

Romero (2011). Como ya se mencionó anteriormente, la libreta de sueldos acredita la existencia de una relación laboral y cualquier remuneración o generosidad, así como las retenciones sociales. Por lo tanto, son las herramientas oficiales que los empleadores que contratan trabajadores deben llevar consigo para determinar los salarios a pagar a los trabajadores, independientemente de su nombre, frecuencia, costos sociales reducidos y jornada laboral.

2.2.1.6. La sentencia

2.2.1.6.1. Concepto

Ariano (2016) es el acto de un juez contenido en una resolución como instrumento público para ejercer su competencia de manera justa y equitativa. Se aplican estándares apropiados a cada caso, teniendo en cuenta los hechos y pruebas presentadas por las partes. Finalmente, emitir un juicio y encontrar una solución al conflicto en lugar de dejar la armonía y la paz social.

Arce y Neves (2016) La sentencia es un esquema de las actuaciones procesales realizadas durante el juicio, tal como se define en el artículo 31 del Acuerdo de Audiencia Nacional; es decir, las posiciones expresadas por las partes en sus quejas y respuestas. Por lo tanto, al decir que es cierto en todo o en parte, debe quedar claro y preciso a quién corresponden los derechos reclamados y quién debe respetarlos, y si se trata de dinero, debe especificarse la liquidez.

Zavala, (2011) indica que:

“Es el acto procesal más importante pues en ella, el juez declara el derecho y da por concluida una instancia. Es, además, la forma más común para terminar un proceso ya que acaba con todo un razonamiento seccionado por partes debidamente pre establecidas y que permiten llegar a conclusiones de índole jurídico a la luz de las pruebas aportadas y de los argumentos explicados” (p. 83)

2.2.1.6.2. La aplicabilidad de la norma laboral en la sentencia.

Según, **Arce y Neves (2016)** sostienen que al tratarse de un proceso laboral se debe recordar la decisión final (sanción) y el protocolo de mediación, siendo aplicable el artículo 58 de la Ley Nacional de Contrato de Trabajo; por lo tanto, su ejecución sólo puede ser realizada por un juez que conozca el caso a ejecutar, si se inicia en la sala, un perito laboral.

2.2.1.6.3. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

2.2.1.6.3.1. El principio de la motivación.

Priori (2018) Es la justificación de la decisión del juez, la cual debe tener en cuenta los hechos establecidos y el derecho aplicable en el caso, a fin de brindar una resolución satisfactoria del conflicto. Además, se permitirá a las partes conocer los motivos del rechazo o aceptación de su solicitud.

2.2.1.6.3.2. La motivación jurisdiccional.

Priori (2018) Este tipo de motivación judicial está prohibida por la Carta Magna y se debe entender que cualquier decisión de un juez debe basarse en hechos y en derecho, las excepciones son facultativas al tratarse únicamente de procedimientos judiciales.

2.2.1.6.3.3. El principio de congruencia.

Monroy (2017) solo es revelado por las demandas y problemas abiertos del partido que el juez necesita resolver. Qué considerar. Si está notificando sus derechos, en otras palabras, evite bienes adicionales o Superman Peter, no deben ser diferentes; Cabe señalar que si el proceso de trabajo, estos cambios son responsables del principio de elasticidad para cambiar el número de corrientes fluidas. Sexo.

2.2.1.6.4. Estructura de la sentencia

Zavala (2011) señala, la sentencia consta de tres partes: expositiva, considerativa y resolutive:

La parte expositiva o relación del caso, que se incluye en el expediente denominado Hallazgos o en otros documentos legales llamados Descubrimiento, es un resumen y una explicación clara de los argumentos expuestos por las partes.

Parte considerativa, esta es la parte más importante de la sentencia, donde el juez comparte sus conocimientos sobre diversos aspectos de la ley que tiene que aplicar, especialmente el razonamiento técnico en el proceso, por lo que a esta parte de la sentencia también se le suele llamar la base de la sentencia o motivación.

La conclusión es la decisión del juez, indica si el reclamo se reconoce como justificado o injustificado, por lo que se deben indicar claramente los derechos y obligaciones reconocidos al imputado, los cuales deben ser observados. También puede afirmar que

el reclamo no es razonable. Si hay varios demandados o demandantes, el juez debe tener cuidado de especificar lo más específicamente posible los derechos y obligaciones de cada demandado o demandante.

2.2.1.6.5. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia

2.2.1.6.5.1. La claridad

Buendía (2018) refiere:

“La claridad en los fallos dictado por los magistrados, implica que los argumentos y el razonamiento empleados estén dirigidos a que sus destinatarios comprendan cabalmente por qué el juez arribó a esa conclusión. Para este fin es necesario utilizar adecuadamente el lenguaje común y el lenguaje técnico a efectos de dotar de mayor claridad a la sentencia”. (p. 152)

2.2.1.6.5.2. La sana crítica

Viana, (2012) indica que:

“La sana crítica como sistema de valoración de la prueba en el proceso de enjuiciamiento requiere que para juzgar se debe atender a la bondad y a la verdad de los hechos; luego, entonces, el razonamiento que atiende a estos valores debe realizarse sin vicios ni error; porque la concurrencia del vicio o del error es la negación no sólo de todo valor ético sino de la misma historia como finalidad específica del proceso” (p. 92)

2.2.1.6.5.3. Las máximas de la experiencia

Viana, (2012) indica que:

“Son aquellas reglas de vida y de cultura formadas por inducción, mediante la observación repetida de los hechos anteriores a los que son

materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que pueden extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga. Su importancia en el proceso es crucial, pues sirven para valorar el material probatorio, conducir al razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales” (p. 82)

2.2.1.6.6. El principio de la motivación de las sentencias

2.2.1.6.6.1 Concepto

Para, **Toussaint (2007)** indica que:

“La actividad de los órganos jurisdiccionales, en el proceso, se manifiesta en una serie de actos regulados por la ley, por tanto, las resoluciones judiciales constituyen, la exteriorización de estos actos procesales de los jueces y tribunales, mediante los cuales se atiende a las necesidades del desarrollo del proceso a su decisión” (p.93)

2.2.1.7. La apelación.

Achulli y Huamán (2011) El recurso de apelación es un recurso disponible para quienes se sienten afectados por una decisión (sentencia u orden) cuya insatisfacción menoscaba sus derechos; por lo tanto, al señalar un error de hecho o de derecho y precisar su revocación o revocación, impugna las pretensiones que lo sustentan. Porque el responsable será el máximo (segunda institución) que decide si la denuncia está fundada o aprueba la solución del tribunal original.

2.2.1.7.1. La regulación de apelar.

Arce y Neves (2016) Según el artículo 52 de la NLPT, el plazo para presentar un recurso de apelación es de 05 días hábiles después de recibir la notificación de la sentencia. Por lo tanto, los errores u omisiones del juez deben constar con los motivos concretos del recurso y la decisión reflejada en la resolución.

Arce y Neves, (2016) Por su parte, el artículo 53 de la misma ley regula su procedimiento: a) sentencia, b) auto de archivo, c) auto de adjudicación de calidad retardada, d) auto sin efecto suspensivo; para este efecto, el plazo de 03 días

1.2.2. Bases sustantivas.

2.2.2.1. El contrato de trabajo.

2.2.2.1.1. Concepto.

Rejas (2018) define que:

“Es el acuerdo de voluntad entre dos partes, es decir el trabajador y empleador, con efectos de obligaciones y derechos para ambos. Además, surge o nace una vinculación o relación de naturaleza laboral; por el cual, el primero se compromete a brindar el servicio de forma personalísima, sin derivar a otros, las funciones realizadas son bajo subordinación, es así que son direccionada, fiscalizada y sancionada por el empleador”. (p. 121)

Neves, (2018). Un contrato de trabajo es un contrato de obligación entre una persona jurídica o una persona natural y una persona natural para garantizar jurídicamente la observancia de los derechos y obligaciones suscritos por ambas partes; Cabe señalar que, a diferencia de un contrato de derecho civil, su elemento básico es la relación de subordinación

2.2.2.1.2. Los elementos del contrato.

Según, **Rejas, (2018)** todo contrato de trabajo consta de tres elementos, los cuales se conceptualizan de la siguiente manera:

2.2.2.1.2.1. La prestación personal de servicios.

Rejas, (2018) El primer elemento del contrato de trabajo debe ser que el propio empleado debe estar disponible y no puede ser delegado ni dispuesto a ser sustituido por otra persona, porque al ser un servicio muy personal desvirtuaría su estatus. Esto sucede, por ejemplo, en los contratos civiles donde terceros o intermediarios pueden seguir prestando servicios.

2.2.2.1.2.2. La subordinación.

Rejas, (2018) El segundo elemento del contrato, la subordinación, es la capacidad o autoridad que permite al empleador desempeñar funciones en el marco del derecho laboral, cuyas funciones son: i) dirigir, mandar o mandar; (ii) seguimiento, inspección o control; (iii) Sanciones, penas o sanciones. Por lo tanto, se aplicarán restricciones y estándares razonables a las actividades de los empleados.

2.2.2.1.2.3. La remuneración.

Rejas, (2018) El último elemento del contrato de trabajo, la remuneración, es en forma de pago en especie o en forma de pago en dinero, que suele ser hasta ahora dominante y por tanto es ganado y elegido libremente por el empleado. define claramente los montos mínimos que deben cumplir los empleadores de acuerdo con los acuerdos internacionales y la legislación nacional; además, incluye beneficios cubiertos por la Carta Magna

2.2.2.1.3. Las características del contrato.

En opinión de, **Anacleto (2015)** el énfasis en el empleo o contratos de trabajo tiene sin duda las siguientes cinco características:

2.2.2.1.3.1. La bilateralidad.

Anacleto (2015) La primera característica es que la obligación no pertenece a una sola entidad porque es bilateral, por lo que el contrato será celebrado por ambas partes. De esta forma, pueden tener obligaciones mutuas. En otras palabras, sus efectos jurídicos requieren la interacción entre dos o más personas, lo cual es una característica de la bilateralidad.

2.2.2.1.3.6. La consensualidad.

La otra característica es que todas las partes del contrato deben estar de acuerdo, porque mientras estén de acuerdo, el contrato está completo. Es aquí donde la esencia de esta cualidad reside en la voluntad que celebra la alianza sin coerción ni presión.

2.2.2.1.3.3. La onerosidad.

La tercera característica es que el contrato de trabajo debe ser oneroso por la prestación de los servicios previstos en el contrato y por tanto se entiende que se adjudicará en forma de suma fija. Esto contrasta con los contratos con funciones gratuitas como, por ejemplo, las donaciones.

2.2.2.1.3.4. El sinalagmático.

La cuarta característica, acepción conjunta, se refiere a las obligaciones y derechos mutuos que surgen de un contrato o acuerdo en un contrato, cuyas partes son los trabajadores y los empleadores. Esto significa que esta función busca las obligaciones legales apropiadas entre las partes.

2.2.2.1.3.5. El personalísimo.

La última y quinta característica, que se refiere a lo muy personal, significa que, al brindar beneficios al empleador, el empleado no podrá designar a otra persona, y por la falta de beneficios personales, habrá un desequilibrio legal.

2.2.2.1.4. Los sujetos del contrato

2.2.2.1.4.1. El empleador (Persona jurídica o natural).

Gómez (2016) lo define como la persona propietaria de la infraestructura empresarial porque, por la naturaleza y diversidad de la actividad económica, desea que las personas presten servicios de gestión, supervisión y disciplina para lograr los objetivos empresariales que conciernen a los empleados. Tener en cuenta los estándares del sistema financiero en el que se realizan los pagos correspondientes

Para, **Infantes (2012)** Un empleador es un empleador formado por una persona jurídica o natural que tiene por objeto generar bienes y activos a través de su actividad económica. Además, la supervivencia en el mercado financiero requiere trabajo humano o gimnasia intelectual. Por otro lado, deben cumplir con la ley y, por lo tanto, deben proporcionar a sus empleados beneficios adecuados.

2.2.2.1.4.2. El trabajador (Persona natural).

Gómez (2016) sostiene que

“Aquel sujeto de cualidades o destrezas generadoras de soluciones para los problemas o necesidades que surgen en una empresa; puesto que, su finalidad es recabar o juntar ingresos económicos, por la prestación de servicios que realiza personalmente; cabe señalar, que, por ello, debe cumplir fielmente las órdenes emanadas por el empleador, a la vez, los reglamentos internos que pudiera existir en el centro de labores”. (p. 72)

2.2.2.2. Los elementos del contrato de locación de servicios

En opinión de **Anacleto (2015)** se tienen:

2.2.2.2.1. La prestación de servicios.

La prestación personal, es la actividad o ejecución de servicios desarrolladas por el locador, es decir la entrega del producto o resultado sobre lo acordado o plasmado en el contrato, pudiendo en algunos casos, designar a otros para que continúe o culmine. Además, de negociar el cambio del servicio si fuese esta puesta en las cláusulas del contrato.

2.2.2.2.2. La retribución.

El pago en suma de dinero u otro que hubiera sido acordado entre las partes, vendría ser la retribución económica el cual recibe el locador por parte del comitente. No se puede dejar a un lado, que este pago puede ser en cualquier momento o lugar, conforme al contrato, puesto que, con la culminación del servicio, se entiende que se entrega inmediatamente la retribución o pago.

2.2.2.2.3. La autonomía.

Este elemento, es importante para diferencia de un contrato de trabajo, porque el prestador tiene plena autonomía o independencia de la forma de ejecutar sus servicios, no estando sujeto a un jefe u órdenes quien dirige como hacerlo, todo lo contrario, es

amo y dueño del desplégue de sus funciones; es por ello, que puede debatir con el comitente sobre alguna inconformidad del servicio.

2.2.2.2.4. Jornada laboral en la Constitución política peruana.

Para, **Hegel (2021)**, indica que:

“Antes de comentar la jornada laboral regulada en la Constitución, transcribe de su contenido lo siguiente: Artículo 25 La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”. (p.224).

2.2.2.2.5. Jornada de trabajo.

Arévalo (2016), define a la jornada de trabajo como:

“El tiempo que cada día -hoy pese a lo incorrecto de la expresión, cada semana o cada año ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el tiempo de trabajo diario, semanal o anual” (p.299)

2.2.2.3. Horario de trabajo.

Del mismo modo **Hegel (2021)**, al definir el horario de trabajo, nos refiere lo siguiente:

“El horario es la determinación de los momentos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado la prestación en tiempo determinado, aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario forma un todo; pueden también variar unos a otros” (p. 162).

2.2.2.4. Trabajo En Sobretiempo.

Hegel (2021), De esta manera ingresamos al tema central del presente trabajo de investigación el denominado trabajo en sobretiempo, trabajo extraordinario u horas extras; ya que el tema más sensible en las relaciones laborales es el trabajo en sobretiempo (horas extras). Teniendo así varios aspectos que se deben analizar sobre esta institución.

2.2.2.5. Pago de la sobretasa.

Castillo (2014), indica con respecto a la forma de pago de la sobretasa por el trabajo en sobretiempo lo siguiente:

“Toda labor realizada más allá de la jornada diaria de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo el monto mínimo a pagar, por hora de labor extraordinaria, el valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria del trabajador, incrementado en un 25% para las dos primeras horas, y 35% para las horas restantes.” (p.157)

Anacleto (2015), aporta lo siguiente: La Constitución en su artículo 23 cuarto párrafo señala que: “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento; por lo tanto, el trabajo en relación e subordinación tiene que ser remunerado, por lo que está prohibido el trabajo no remunerado, salvo el voluntariado que tiene una naturaleza jurídica distinta.”

2.2.2.6. Beneficios sociales.

2.2.2.6.1. Concepto.

Para, **Toyama y Vinatea (2017)** indica que:

“Los beneficios sociales son todos los conceptos que perciben los trabajadores por motivo de su trabajo prestado de manera dependiente, no importando el carácter remunerativo, el monto o la frecuencia del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal, previo mandato legal”. (p.189).

2.2.2.6.2. Criterios para la delimitación de los beneficios sociales.

Según, **Quesada (2020)** Habría que diferenciar la remuneración, las condiciones de trabajo y los conceptos no remunerativos. La remuneración se entrega como contraprestación de los servicios del trabajador, se entregan, en dinero o en especie, por los servicios prestados y generan una ventaja patrimonial al trabajador. Además, las remuneraciones son de libre disponibilidad del trabajador, ya sea porque el trabajador puede disponer el destino de las mismas luego de recibirlas o tienen un uso restringido si así estuviera pactado previamente. En este sentido, las remuneraciones están afectas en la determinación de los beneficios sociales y los tributos laborales que recaen sobre la relación de trabajo.

2.2.2.6.3. Compensación por tiempo de servicios.

2.2.2.6.3.1. Concepto.

Toyama y Vinatea (2017) establece que:

“Refieren que la compensación por tiempo de servicio es el provecho general más característico en nuestro ordenamiento jurídico laboral; tiene como elemento de previsión de contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia.” (pp. 233-234).

Siguiendo a **Toyama y Vinatea (2017)** establece que:

“La compensación por tiempo de servicios CTS es considerado también por la doctrina como una remuneración diferida, es decir, que forma parte de la remuneración ordinaria”. (p. 235)

2.2.2.7. Gratificaciones.

2.2.2.7.1. Concepto.

Teniendo en cuenta a **Toyama y Vinatea (2017)** indica: “ que:

“Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga a favor del trabajador de manera adicional a la remuneración mensual que este último percibe. Los trabajadores de la actividad privada laboral perciben dos gratificaciones que son equivalentes a una

remuneración mensual una con motivo de fiesta patrias y la otra con motivo de navidad” (p.293).

2.2.2.7.2. Clases.

Para, **De las Casas (2018)**, Las modalidades, formas y finalidades de las gratificaciones son diversas, siendo de las más comunes la recompensa específica de servicios extraordinarios (en la práctica, se efectúa el pago de una cantidad de dinero, diferente al que se paga mensualmente). Si bien no es obligatorio su otorgamiento, es reconocido para el caso peruano que la repetición constante en el otorgamiento de la gratificación la convierte en un elemento complementario y permanente de la remuneración.

Para el caso peruano se reconocen tres (3) tipos de gratificaciones:

2.2.2.7.2.1. Gratificaciones legales.

Se encuentran reguladas por la Ley 27735 y su Reglamento (Decreto Supremo No. 005-2002-TR), y son aquellas que corresponden obligatoriamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada por motivo de Fiestas Patrias y Navidad. El monto es equivalente a una remuneración ordinaria mensual que perciba el trabajador. Se reconoce, además, el derecho a percibir la gratificación trunca, en aquellos casos en que la relación laboral culmina antes de la oportunidad en que el beneficio deba ser pagado (primera quincena de julio o diciembre, según corresponda).

2.2.2.7.2.2. Gratificaciones ordinarias.

Son aquellas que se pueden haber originado en una liberalidad, pero dada la frecuencia con que se han otorgado han adquirido el carácter de obligatorias. Si bien las gratificaciones ordinarias no se encuentran reguladas legalmente, nuestra jurisprudencia mayoritaria reconoce como obligatorias a las gratificaciones que se han entregado por un mismo motivo, por dos (2) años consecutivos.

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

2.2.2.8. Vacaciones.

2.2.2.8.1. Concepto.

Como expresa, **Rodríguez (2021)** El Decreto Legislativo N° 713 establece las vacaciones anuales para todos los trabajadores al término de un año de servicio continuo con el mismo empleador. Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, esto requiere de un año de servicio que se calcula a partir de la fecha en la que el empleado empezó a trabajar al servicio de su empleador. No existe ninguna disposición en la ley que indique cuales son los aumentos de las vacaciones anuales con la antigüedad en el servicio.

2.3. Marco conceptual.

Calidad. El conjunto de atributos y características de un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer una necesidad específica. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Sentencia de calidad de rango muy alta

Se evalúan las oraciones analizadas, lo que refuerza sus características y el valor alcanzado, ya que tiende a aproximarse a las oraciones que corresponden a las oraciones ideales o modelos teóricos propuestos por la investigación. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta

Las oraciones analizadas no se evalúan reforzando sus propiedades y valores obtenidos, sino por sus aproximaciones que corresponden a las oraciones ideales o a los modelos teóricos propuestos por la investigación. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana

Calificaciones asignadas a oraciones analíticas con propiedades intermedias, cuyos valores se encuentran entre los valores mínimo y máximo previamente determinados para oraciones ideales o modelos teóricos propuestos para el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja

La valoración asignada a la frase analizada no confirma sus propiedades y el valor obtenido, sino que tiende a desviarse del nivel correspondiente a la frase ideal o al modelo teórico propuesto por el estudio. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja

Evaluar la oración bajo análisis, reforzar sus características y el valor obtenido, porque tiende a desviarse de oraciones que se ajustan a oraciones ideales o a los modelos teóricos propuestos por el estudio. (Muñoz, 2014).

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre horas extras y beneficios sociales, en el expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA- 09, del Distrito Judicial de Lima – Cañete 2024, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas.

2.4.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre horas extras y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

2.4.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre horas extras y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

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

Cuantitativa. La investigación partió de una definición clara y explícita del problema de investigación. Se abordan elementos exteriores particulares del objeto de estudio, y el marco teórico que sirvió de brújula a la investigación se elaboró a partir del relevamiento bibliográfico (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El amplio uso de la revisión bibliográfica, que contribuyó a la formulación del problema de investigación, los objetivos de la investigación, la operacionalización de la variable, la creación del instrumento de recogida de datos, el proceso de recogida de datos y el análisis de los resultados, es prueba del perfil cuantitativo del estudio.

Cualitativa. El estudio se fundamentó en un punto de vista interpretativo que buscaba comprender el significado de los actos, particularmente los realizados por las personas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

“El proceso de recolección de datos demostró la naturaleza cualitativa del estudio, ya que permitió identificar los indicadores de las variables dentro del objeto de estudio (sentencia) a través del análisis. Además, el objeto en cuestión es un fenómeno creado por el ser humano que funciona en nombre del Estado dentro del sistema jurídico”.

Así pues, “para obtener los resultados deseados, la extracción de datos requería comprender las frases. Este logro se demostró mediante la ejecución de pasos metódicos: a) sumergirse por completo en el contexto del enunciado (el proceso); esto garantiza una revisión exhaustiva y metódica del enunciado con el objetivo de comprender su génesis. b) sumergirse una vez más en cada una de las partes

constituyentes del ítem de investigación” (enunciado); recorrer cada compartimento e identificar los datos (indicadores de variables).

El perfil mixto del estudio quedó demostrado por la necesidad de recoger y analizar los datos simultáneamente, en lugar de hacerlo uno después del otro. A esta experiencia se añadió la aplicación extensiva de bases teóricas procedimentales y sustantivas para garantizar la interpretación y comprensión de las frases.

3.1.2. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. El perfil mixto del estudio quedó demostrado por la necesidad de recoger y analizar los datos simultáneamente, en lugar de hacerlo uno después del otro. A esta experiencia se añadió la aplicación extensiva de bases teóricas procedimentales y sustantivas para garantizar la interpretación y comprensión de las frases.

La búsqueda de antecedentes, estudios con técnica comparable y líneas de investigación -las más próximas son las derivadas de la misma línea- demostró el nivel exploratorio del estudio.

Descriptiva. “En otras palabras, el objetivo del investigador era caracterizar el fenómeno a partir de la identificación de cualidades particulares. Este estudio describe las propiedades o características del tema de investigación. Además, se recopilaron datos sobre la variable y sus constituyentes, tanto de manera independiente como colaborativa, para luego proceder a su análisis” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Según Mejía (2004), “la investigación descriptiva implica un análisis exhaustivo del fenómeno investigado, utilizando marcos teóricos amplios y continuos que ayuden a identificar sus características. Esto permite la posterior definición del perfil del fenómeno y la determinación de variables”.

El nivel descriptivo del estudio quedó demostrado en las siguientes etapas del trabajo: 1) elección del expediente judicial como unidad de análisis; (Ver 4.3. de la metodología); y 2) recolección y análisis de los datos, según lo especificado en el instrumento. Esto se debe a que el nivel descriptivo del estudio se centra en la identificación de rasgos o propiedades presentes en el contenido de las sentencias, cuyos referentes son las fuentes de carácter doctrinal, normativo o jurisprudencial y son necesarios para la elaboración de las sentencias.

3.1.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, retrospectiva y transversal.

No experimental. Se estudia el fenómeno tal y como ocurrió de forma natural; como resultado, los datos muestran cómo se desarrollaron los acontecimientos de forma natural fuera de la influencia del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Transversal. Los fenómenos cuya versión corresponde a un determinado momento del desarrollo temporal proporcionan la recogida de datos para la determinación de la variable (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El fenómeno en su estado natural, “tal como se manifestó en la realidad, fue sometido a los métodos de observación y análisis de contenido en el presente estudio; no se manipuló ninguna variable. La identidad de las personas enunciadas en la frase, a las que se asignó un código identificativo para reservar y preservar su identidad, fue la única circunstancia que se protegió. Del mismo modo, las sentencias demostraron el perfil retrospectivo, ya que forman parte de un contexto anterior. Por último, dado que los datos se tomaron de una única instancia del objeto de estudio que, por definición,

sólo aparece una vez a lo largo del tiempo, se demostró el elemento transversal de la recogida de datos”.

3.2. Población y muestra.

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

Para hacer la elección pueden utilizarse tanto métodos no probabilísticos como probabilísticos. “En la presente investigación se empleó el método no probabilístico, lo que significa que no se aplicaron ni la ley del azar ni el cálculo de probabilidades. Existen diversas variantes de muestreo no probabilístico, entre ellas el muestreo basado en el juicio o criterio del investigador, el muestreo basado en una cuota y el muestreo accidental” (Arista, 1984; referenciado 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.

3.2.1. Unidad de análisis

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, del distrito judicial de Lima - Lima 2023, que trata sobre Pago de Horas Extras y Beneficios Sociales.

Las sentencias sirven como evidencia empírica del objeto de estudio; su contenido se mantuvo prácticamente inalterado, a excepción de los datos que sustituyeron a las

referencias textuales de las sentencias a sujetos identificables. Estos sujetos -tanto personas físicas como jurídicas- recibieron códigos para proteger su identidad y defender el principio de reserva y protección de la intimidad; estos códigos, que son A, B, C, etc., se aplican a dilemas éticos y al respeto de la dignidad humana.

3.3. Variables definición y operacionalización

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

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

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fue la única variable (univariante) del presente estudio. La calidad de un producto o servicio puede definirse como una combinación de sus características y atributos que lo hacen adecuado para satisfacer determinadas necesidades (Instituto Alemán de Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: Calidad ISO 9001). Sistemas de gestión de la calidad (ISO 9000).

“Una sentencia de calidad, tal y como la define el ordenamiento jurídico, es aquella que demuestra la posesión de un conjunto de rasgos o indicadores que se encuentran en las fuentes que informan su contenido. Los criterios de este estudio, que también se conocen como indicadores o parámetros, se extrajeron de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales utilizando una herramienta de recopilación de datos denominada lista de comprobación”

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

“Los indicadores sirven de vínculo primario entre las hipótesis, sus variables y su demostración porque facilitan la recogida de información al tiempo que demuestran la

objetividad y veracidad de los datos recogidos. Como tales, son las unidades empíricas más básicas de análisis, ya que se infieren de las variables y ayudan a su reflexión empírica y teórica inicial”.

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

Los indicadores utilizados en este trabajo son rasgos identificables que se encuentran en el contenido de las sentencias, a saber, los requisitos o condiciones legales y constitucionales. Se trata de particularidades en las que coinciden o se aproximan las fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales consultadas.

Para facilitar la gestión de la metodología creada para este estudio, sólo se dispuso de cinco indicadores para cada una de los subdimensiones de la variable. Además, esta condición ayudó a definir la calidad esperada en cinco niveles o rangos: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

Conceptualmente, la calidad total -es decir, cuando se satisfacen todos los criterios- equivale a una calidad muy alta. Los demás niveles de calidad total se definen tomando este nivel como referencia. El marco conceptual (Muñoz, 2014) establece la definición de cada uno de ellos.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

“Para recopilar datos, se utilizarán métodos de observación como partir de un punto de conocimiento, la reflexión metódica y minuciosa, y el análisis de contenido -que comienza con la lectura-. Sin embargo, para que este sea considerado científico, debe ser total y comprensivo; no basta con captar el sentido aparente o superficial de un texto, sino que se debe llegar al contenido oculto o profundo del mismo” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambos enfoques se utilizan en distintos momentos del desarrollo del estudio: en la descripción e identificación de la realidad problemática; en la identificación del

problema de investigación; en la identificación de las características del procedimiento vigente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recogida de datos de las sentencias; y en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: es una forma de documentar los resultados de los indicadores de la variable que se está estudiando. “En este trabajo se le denomina lista de chequeo; es una herramienta organizada que se utiliza para documentar la existencia o no de una determinada característica, actividad o serie de actos. De acuerdo al SENCE - Ministerio del Trabajo y Previsión Social, segundo y cuarto párrafo, la lista de chequeo se distingue por ser dicotómica, es decir, permite sólo dos alternativas: sí o no; lo logra o no lo logra, presente o ausente, entre otras”.

El presente estudio hace uso de una lista de verificación que fue creada con base en el análisis de la literatura; fue verificada por juicio de expertos (Valderrama, s.f.), lo que implica una revisión de la forma y contenido del instrumento por especialistas calificados en el tema en cuestión. El instrumento es un conjunto de parámetros de calidad preestablecidos en la línea de investigación para ser aplicados a nivel de pregrado. Los indicadores de la variable son los criterios o ítems a recoger en el texto de la frase.

3.5. Método de análisis de datos

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado;

Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad).

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el anexo 5, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

La primera etapa. “Será 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 evidencian 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 investigador empoderado 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 serán 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.

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: “Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 7. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial”.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia.

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	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
							[1 - 2]	Muy baja								
	Parte considerativa		2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						

		Motivación de los hechos					X	20	[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5		10	[1 - 4]					
							X	[9 - 10]		Muy alta					
		Descripción de la decisión					X	[7 - 8]		Alta					
							[5 - 6]	Mediana							
							[3 - 4]	Baja							
							[1 - 2]	Muy baja							

Fuente. Expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, Distrito Judicial Lima

Lectura. El Cuadro N°1 establece, que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de horas extras, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia.

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

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

Fuente. Expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, Distrito Judicial Lima

Lectura. El Cuadro N°2 establece, que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre el pago de horas extras, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; fueron de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

DISCUSIÓN

Conforme a lo establecido en el primer objetivo específico, donde se trata de determinar la calidad de sentencia de primera instancia, sobre el pago de horas extras.

Los resultados obtenidos en el cuadro N°1 fueron los siguientes: en la parte expositiva su calificación fue de muy alta calidad esto es de lo encontrado en la parte preliminar de la sentencia donde se identificó todos los parámetros propuestos en el instrumento de recolección de datos; en lo que respecta a la parte considerativa fue de calidad muy alta calidad en razón de que en esta parte se tienen dos sub dimensión es decir la motivación de los hechos donde se identificó una calificación de muy alta calidad porque se encontraron todos los parámetros; así mismo en la motivación jurídica fue de muy alta, dado que de su respectiva observación se encontraron también todos los parámetros, es decir 20; y en la parte resolutive su calificación fue de muy alta calidad porque en las dos subdimensiones tanto en la descripción de la decisión se tuvo un calificativo de muy alta y en la congruencia fue de muy alta calidad, esto es porque se identificaron todos los parámetros que fueron 10; en ese sentido se tiene que estos datos son comparados con lo encontrado por; **Vilcahuaman (2019)** en Lima en su tesis para optar el **grado académico de abogado** en la UDALECH titulada: “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 0168-2016- 0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019”. La investigación tuvo como **objetivo** general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Derechos Laborales pago de reintegro de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00163-2016-0- 1501-JR-LA-02, Distrito Judicial de Junín – Lima, 2019. La **metodología** 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:

las sentencias de primera instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se **concluyó**, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente. Con dichos resultados, queda claro que es necesario e importante que los juzgadores apliquen principios, normas, doctrinas y jurisprudencia para motivar sus decisiones, como se ve en la investigación;(p. 74), con estos resultados se afirma que el juzgador emito su sentencia basado en las pruebas documentales y los motivo conforme al aspecto normativo doctrinario u jurisprudencial lo que permite indicar que se actuó y sentencio en forma adecuada y justa; además, el autor, Béjar (2018) refiere: “La claridad en los fallos dictado por los magistrados, implica que los argumentos y el razonamiento empleados estén dirigidos a que sus destinatarios comprendan cabalmente por qué el juez arribó a esa conclusión. Para este fin es necesario utilizar adecuadamente el lenguaje común y el lenguaje técnico a efectos de dotar de mayor claridad a la sentencia”. (p. 152) de ello se puede determinar que la sentencia de primera instancia fue descrita por el juzgador en aplicación de los medios de prueba de cargo y descargo, así como de la fundamentación jurídica, en aplicación de la norma, la doctrina y la jurisprudencia, en ese sentido cumplió con todos los parámetros indicados en el instrumento de recolección de datos, por tal razón dicha sentencia fue de muy alta calidad.

Así mismo se tiene que con relación al segundo objetivo específico, donde se indica determinar la calidad de sentencia de segunda instancia, sobre el pago de horas extras; donde los resultados obtenidos en el Cuadro N° 2 fueron los siguientes: en la parte expositiva su calificación fue de muy alta calidad ya que de sus dos subdimensiones tales como en la introducción fue de muy alta y en la postura de las partes presentó una calificación de muy alta calidad, esto como resultado que se encontraron todos los indicadores establecidos; en lo relacionado a la parte considerativa fue de calidad muy alta dado que se tienen dos sub dimensiones, es decir la motivación de los hechos donde se tuvo una calificación de muy alta calidad y también de muy alta en la motivación jurídica; esto es debido a que se encontraron todos los parámetros y en la parte resolutive su calificación fue de muy alta calidad

dado que se tienen dos subdimensiones, es decir en lo que concierne a la aplicación del principio de congruencia fue de muy alta calidad y en la descripción de la decisión fueron de muy alta calidad, esto es porque se encontraron los 10 indicadores; siendo esto comparados con lo indicado por, **Barrios (2019)** en su tesis para optar el **grado académico de abogado en la UDALECH titulada:** “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019.”; el **objetivo** fue determinar la calidad de las sentencias en estudio, La **metodología** de la investigación se realizó utilizando la unidad de análisis el expediente judicial citado, 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 muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y mediana. Se **concluyó**, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente. Con estos resultados se tiene que la sentencia de segunda instancia evidencia un rango de muy alta calidad dado que se cumplieron con todos los parámetros indicados en el instrumento de recolección de datos; además Bermúdez (2017) afirma que, de acuerdo con el principio de congruencia, los jueces están obligados a mantener la concordancia entre la demanda y la sentencia, que es el resultado de la revisión de la resolución sometida a impugnación. De ello se tiene que dichos datos son corroborados con lo descrito por, Zavaleta, (2004) quien indica que: “La sana crítica como sistema de valoración de la prueba en el proceso de enjuiciamiento requiere que para juzgar se debe atender a la bondad y a la verdad de los hechos; luego, entonces, el razonamiento que atiende a estos valores debe realizarse sin vicios ni error; porque la concurrencia del vicio o del error es la negación no sólo de todo valor ético sino de la misma historia como finalidad específica del proceso” en ese orden de ideas se tiene que dicha sentencia de segunda instancia cumplió con todos los parámetros que están en el instrumento de recolección de datos en ese sentido fue una sentencia de muy alta calidad.

V. CONCLUSIONES

1. Del respectivo análisis de los cuadros de resultados se tiene que los administradores de justicia, en lo que respecta a la sentencia de primera instancia en cada una de sus tres dimensiones, se identificó los parámetros propuestos los cuales determinan en rango de calidad de la sentencia, por tal razón al relacionar dicha sentencia con el instrumento de recolección de datos o también llamada lista de cotejo lo que sirvió para determinar el rango de calidad de la sentencia en ese sentido se tiene que tanto en las dimensiones como en las subdimensiones, cumplieron con cada uno de lo indicado, en tal sentido se tiene que en dicha sentencia tiene un rango de calidad de muy alto que permite concluir que los administradores de justicia emitieron una sentencia donde está debidamente redactada tanto en el aspecto de forma como de fondo. En tal sentido se tiene que dicha sentencia al ser analizada se encontraron todos los parámetros que permiten determinar tanto en la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fue de muy alta calidad lo que se desprende que los operadores de justicia emitieron un fallo motivado tanto en el aspecto normativo, doctrinario y jurisprudencial.
2. En el mismo sentido se tiene que habiendo sido apelada la sentencia emitida en primera instancia esta es derivada a un colegiado quien con un mejor criterio técnico evaluó lo sentenciado y emite una sentencia donde esta fue cotejada con el instrumento de recolección de datos los cuales tanto en el aspecto de forma como de fondo se encontraron todos los parámetros, en ese sentido se concluye que dicha sentencia es de muy alta calidad. Por consiguiente, se desprende que el colegiado emitió un fallo debidamente fundamentado en el aspecto normativo, doctrinario y jurisprudencial, aspecto que determinan que esta sentencia es de muy alta calidad y que en esa línea argumental la sentencia en estudio cumplido con cada parámetro lo que indica su rango de muy alta calidad.

VI. RECOMENDACIONES

Del respectivo análisis realizado tanto a la sentencia de primera y de segunda instancia y teniendo en cuenta que se ha realizado un trabajo basado en determinar el rango de calidad de dos sentencias, y de dicho análisis se tiene que el rango es de muy alta, por tal motivo se recomienda que dichas sentencia sean expuestas a la comunidad jurídica y al público en general con la finalidad de que la comunidad en general sepa cómo deben ser las sentencias, es decir que tengan todos los aspectos exigentes tanto de forma como de fondo.

Recomiendo a los órganos jurisdiccionales que se debe seguir la misma línea al momento de emitir sentencias, dado que cada día se está teniendo juzgadores que emiten sentencias de muy alta calidad las cuales deben estar debidamente motivadas, aplicando debidamente la norma, sustentada con la jurisprudencia y la doctrina lo que permite ir ganando la confianza de la comunidad en general por parte de este poder del estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *“El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar”*. En: Gaceta Jurídica. (2005). La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Achulli, M., & Huamán, E. (2011). *“Estudios sobre los medios impugnatorios en los procesos laborales y constitucionales”*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Aliaga, M., Arévalo, I., & Legua, L. (2020). *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería*, 2018 [Universidad nacional de Ucayali].
http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4160/UNU_FORESTAL_AC_2016-DANNY PEREZ RUBEN MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anacleto, V. (2015). *“Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual-Derecho Colectivo-Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Lima: Grupo Editorial LEX & IURIS.
- Arce, E. y Neves, J. (2016). *“Código de derecho laboral”* Vol. I. Régimen laboral de la actividad privada. Lima: Palestra.
- Arévalo, J. (2016). *“Tratado de derecho laboral. Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Derecho del Trabajo”*. Lima: Institución Pacifico S.A.C.
- Arévalo, J. (2018) *“Los Principios del Proceso laboral”* – LEX N° 22 - AÑO XVI - 2018 - II / ISSN 2313 – 1861.
- Ariano, E. (2016). *“Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada”*. Lima:
- Barragán, J., Camargo, L., Diego, C., Quiroga, A., Rojas, L., & Danny, S. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*. [Universidad Piloto de Colombia].
<https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikation>

[en/GrauePublikationen/MT_Globalizati
on_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_glo
balisation%2C_society_and
inequalities%28Isero%29.pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the](http://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%2C_society_and_inequalities%28Isero%29.pdf)
[the](https://www.quora.com/What-is-the)

- Barrios, M. (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 pre grado. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de:
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15867/CALID
AD_PAGO_BENEFICIOS_SOCIALES_CAPA_BARRIOS_LEY
DEN_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15867/CALIDAD_PAGO_BENEFICIOS_SOCIALES_CAPA_BARRIOS_LEY_DEN_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bravo, E. (2019). *Análisis del Procedimiento de los Recursos Administrativos establecido en la Ley de Seguridad Social Decreto N° 974*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Repositorio Institucional de la UNAN. 67
<https://repositorio.unan.edu.ni/14434/1/14434.pdf>
- Buendía, C. (2018) “Manual Auto formativo” – Universidad Continental. de
[https://es.scribd.com/document/361233197/Manual-
Autoformativo](https://es.scribd.com/document/361233197/Manual-Autoformativo)
- Campos, W. (2010). “Apuntes de Metodología de la Investigación Científica” Magister SAC. Consultores Asociados.
<https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Centty, D. (2006). “Manual Metodológico para el Investigador Científico”. Facultad de Economía de la U.N.S.A. Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. de:
[http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE
%20ANALISIS.htm](http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm)
- Centurión, J. (2020). *El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/
Centuri%c3%b3n%20Santisteban%20Juan%20Jos%c3%a9%20Luis.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/Centuri%c3%b3n%20Santisteban%20Juan%20Jos%c3%a9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cortes, J. (2003). *Derecho Laboral Especial*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.
- De Las Casas, O. d. (18 de marzo de 2018). “*Las gratificaciones extraordinarias*”. (S. e.-F. Abogado, Ed.)
- Díaz, J. (2020) “*Reflexiones Sobre los Principios de Celeridad, Imparcialidad y Eficiencia en el Código General del Proceso*”. (Revista Jurídica CUC - Fri, 12 Jun 2020).
- Gómez, F. (2016). “*Contrato de trabajo*” (6a ed.) Adrus.
- Hegel (2021) “*Derecho Laboral: La Jornada Laboral en Perú Conceptos y Explicaciones*”. (Instituto De Ciencias HEGEL - 14 enero, 2021).
<https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). “*Metodología de la Investigación*”.
- Hinojosa, A. (2018). *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica.
- Huamán, L. (2015). “*La Competencia del Juez Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. Aplicación a las Relaciones Jurídico-Privadas, al Empleo Público y Servicio Civil (2a ed.) Lima: Grijley EIRL.
- Infantes, G. (2012). “*Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador*”. Lima: Pacifico Editores. Iura Lex Abogados & Asociados (2022)
<https://il-abogados.pe/blog/que-me-corresponde-si-trabajo-horas-extras>
- Jordan, M. (2020). *Caracterización del proceso sobre pago de horas extras en el exp. N°1062018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash Perú 2018*. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
http://repositorio.uladec.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18683/PAGO_HORAS

- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). “*El diseño en la investigación cualitativa*”. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Manrique, A. (2010). *Manual de Derecho Laboral*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica
- Monroy, J. (2017). “*Teoría General del Proceso*”. Communitas- (4a Ed.) Lima – setiembre del 2017.
- Muñoz, D. (2014). “*Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote*”, Perú: ULADECH Católica
NATURALIZAR_CONTRATO_CUYUBAMBA_FLORES_ELIZ
ABETH.p
- Naranjo, E. (2022). Las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la motivación de las sentencias en acciones de protección en relación a los derechos fundamentales en el Estado Constitucional del Ecuador [Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3446/1/77604.pdf>
- Neves, J. (2018). “*Introducción al derecho del trabajo*”. Lima: PUCP.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). “*Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*”. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Pacori, C. (2022) “*Introducción al Derecho Procesal Laboral. Instituciones del proceso laboral peruano*”. (Revista LP Pasión por el Derecho del 24de octubre del 2022)

- Priori, G. (2016). “*Argumentación jurídica y motivación de las resoluciones judiciales*”.
- Priori, G. (2018). “*La prueba en el proceso*”. Libro de Ponencias del VIII Seminario Internacional de Derecho Procesal: Proceso y Constitución (Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú) Lima: Palestra.
- Quesada, R. (14 de julio de 2020). “*Los principales conceptos no remunerativos*”. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Rejas, A. (2018). “*Derecho laboral*”. Lima: Editora Jurídica Grijley EIRL.
- Rodríguez, M. (2018). “*pago de vacaciones - vacaciones anuales*”. Obtenido el 13 de setiembre de 2022, de https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818#content/contributor_reference_1
- Rojas, A. (2018). “*Principio de Celeridad en el Juicio Oral de Fijación de Pensión Alimenticia como Tutela al Derecho a la Alimentación, Salud Física y Mental, Supervivencia y Desarrollo del Niño*”. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/01/Rojas-Ana.pdf>
- Rosales, M. (2019). *La desnaturalización del contrato de trabajo en el Perú*. [Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título profesional de abogado – Universidad San Pedro]. Recuperado de: [http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/12727/Tesis_62193 .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/12727/Tesis_62193.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rosenberg, L. (2019). “*La carga de la prueba*”. (2ª ed.) Lima - Ara.
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). “*Instrumentos de evaluación*.
Servicios del Perú”: Caso: “Mannucci Diesel S.A.C. - Trujillo, 2017”. (Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público

por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). Repositorio de la Universidad Uladech católica.

- Taruffo, M. (2009). *La motivación de la sentencia*. Obtenido de La-motivación-de- lasentencia-civil-Legis.pe_.pdf:
- Toussaint, G. (2007). “*La motivación de la sentencia como una garantía de legalidad del fallo*. (Trabajo especial de grado como requisito parcial para optar el grado de Especialista, en Derecho Procesal. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela”, recuperado el día 20 de mayo del 2017 de la pagina <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR0938.pdf>.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). “*GUÍA LABORAL 2017*”. Lima - Gaceta Jurídica.
- Ugaz, C. (2019). “*Remuneraciones y su Incidencia en los Beneficios Sociales de los Trabajadores de las Empresas Industriales del Distrito de Los Olivos – 2019*”. (Tesis para optar el título profesional de Contador Público por la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales). Repositorio de la universidad Cesar Vallejo
- Viana, Guisella. (2012). *El ofrecimiento de medios de prueba del declarado rebelde en el proceso ordinario civil guatemalteco.*: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Viana-Guisela.pdf>
- Vilcahuaman, D. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de beneficios sociales, en el expediente N° 0168-2016-0-1501-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Junín – Lima. 2019*. (Tesis para optar el título profesional de abogado - Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13727>
- Zavala (2011), *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de horas extras y beneficios sociales; expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, distrito judicial de Lima – Lima. 2023

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>¿Cuál es calidad de sentencias sobre horas extras y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 8875-2016-0-1801-JR-LA-09, ¿del distrito judicial de Lima - Lima? 2023?</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL: Determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre horas extras y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 8875-2016-0-1801-JR-LA-09, del distrito judicial de Lima - Lima. 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre horas extras y beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p> <p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre horas extras y beneficios sociales en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre horas extras y beneficios sociales, en el expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA- 09, del Distrito Judicial de Lima – Lima 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p>Hipótesis específicas. 2.3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre horas extras y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta. 2.3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre horas extras y beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>

Anexo 02 Instrumento de recolección de información

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si Cumple.**
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple**
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple.**
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de

tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

1. PARTE CONSIDERATIVA

1.1. Motivación de los hechos

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

1.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad)

(Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**

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

3. Parte resolutive

1.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). **Si cumple.**
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) **Si cumple.**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple.**

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

1.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

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

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o 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.**
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple.**
3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la prueba, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). **Si cumple.**
4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). **Si cumple.**
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). **Si cumple.**
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple.**
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple.**
5. 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**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple.**
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más

allá de lo solicitado). **Si cumple.**

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple.**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple.**
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple**

3.2. Descripción de la decisión

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

Anexo 03. Evidencia objeto de estudio (SENTENCIAS)

EXPEDIENTE : 08875-2016

JUEZ : “G”

DEMANDANTE : “A”

DEMANDADO :. “B”.

MATERIA : PAGO DE HORAS EXTRAS Y O.

SENTENCIA N° 007-2021-GJGI

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO

Lima, **QUINCE DE ENERO** del año dos mil veinte y uno. -

VISTOS: Resulta de autos que, por escrito presentado el 06 DE MAYO 2016 doña “A”, interpone demanda sobre PAGO DE HORAS EXTRAS Y COLATERALES REFERIDAS A LAS GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, contra la demandada “B”.

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. Petitorio. - La recurrente demanda el pago por concepto de horas extras trabajadas y sus colaterales correspondientes a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios por el periodo del 01 de enero 2006 al 31 de diciembre 2013, asimismo la indemnización por horas extras, así como el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

2. Fundamentos de la Demanda.

La actora, en su demanda invocó los siguientes hechos:

a) Que, la demandante ingreso a laborar para la demandada desde el 01 de febrero del 2001 hasta la actualidad, teniendo contrato indeterminado, desempeñando el cargo

de Auxiliar Asistencial de Salud y Auxiliar de Farmacia; que, a partir del 01 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2013, ha laborado 48 horas semanales cuando en dicho periodo el horario legal era de 36 horas semanales; horas extras trabajadas y no pagadas al igual que los colaterales (fiestas patrias, navidad y cts.).

b) Además, la demandada ha contravenido las normas jurídicas pertinentes; Constitución del Estado; Ley 28561 y Reglamento; Texto único Ordenado D.S. 007-2012-TR, Reglamento; Ley 27735, Reglamento; Texto único ordenado D.S. 001-97-TR y Reglamento.

Su dicho lo sustenta en las boletas de pago que adjunta como medio probatorio de la demanda; por lo que solicita que la demanda se declare fundada en todos sus extremos.

II. CONSIDERATIVA

3. Fundamentos de la contestación de demanda:

La demandada, en su contestación invocó los siguientes hechos:

a) La demandada señala el trabajo de los técnicos y Auxiliares asistenciales de Salud se rigen por la Ley N° 26842, Ley General de Salud, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, así como la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público y sus reglamentos; y en el sector privado, por las normas que les fuera aplicable.

b) Que, la duración máxima de la jornada laboral de la actividad privada ya se encuentra regulada a través del artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 0 07-2002-TR que señala que la jornada ordinaria de trabajo para los varones y mujeres mayores de edad 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

c) Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° de la Ley 28561, el trabajo de los técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se rige por la ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus reglamentos, y en el sector privado por las

normas que le fueren aplicables. Asimismo, el Decreto Supremo N° 012-2011-SA en su artículo 1) precisa los alcances de la ley N° 28561 comprendiendo de manera concreta al siguiente personal:

Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología, Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 28561, Los servidores administrativos que realizan trabajo asistencial, acorde a lo señalado en el anexo a que hace referencia el artículo 2) del Decreto de Urgencia N° 046-2002, observar el ámbito de aplicación de la Ley N° 28561 se circunscribe de manera expresa a los trabajadores de las entidades del sector público, lo cual resulta con la ratio Legis del cuerpo normativo.

d) Además, la demandada señala que la demandante no tiene derecho al pago de horas extras, colaterales ni menos la indemnización, por el hecho que las disposiciones sobre jornada de trabajo previstas N° 28561 en la ley y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2012-SA así como Decreto Supremo N° 012-2011-SA no resulta aplicable s para el sector privado, por el hecho que no corresponde reconocer a favor de la demandante la suma de S/ 45,236.77 Soles por concepto de horas extras. Por la suma de S/ 7,608.39 soles por gratificaciones, así como el monto de S/ 3,631.39 soles por concepto de compensación de tiempo de servicios, dado que no procede ya que la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud del sector privado es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Por ello solicita que la demanda se declare infundada en todos sus extremos.

4. Síntesis de Actos Procesales. - Admitida la demanda mediante resolución 02, de fecha 07 de julio 2016, se corre traslado a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la audiencia de conciliación, para el día 14 de junio 2017, a horas 03.00 pm. Acto en el cual se hicieron presentes ambas partes, dejándose constancia de la imposibilidad de conciliar, al mantener cada una de las partes sus posiciones; precisándose las pretensiones materia de juicio: pretensión

principal: solicita el pago de horas extras trabajadas y sus colaterales correspondientes a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, la compensación por tiempo de servicios, por el periodo del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, así como la indemnización por horas extras, así como el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

En dicho acto se hizo entrega del escrito de la contestación de demanda a su contra parte. Señalándose fecha para llevar a cabo la Audiencia de juzgamiento, la que se llevó a cabo el 30 de abril 2018, a las 10.30 am, concurriendo a dicho acto ambas partes, expresándose la confrontación de posiciones, continuando con la actuación probatoria. Dejándose de lado los siguientes medios de prueba, por la demandante, los literales B Y C. La parte demandante se desiste del literal D. De la demandada, se deja de lado el numeral 04. Mencionándose los HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

- 1) Si corresponde aplicar en el caso de la actora, la ley 28561 en las jornadas de trabajo.
- 2) Determinar si la actora ha realizado trabajo extra ordinario periodo del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, y si como consecuencia de ello le corresponde el pago de horas extras.
- 3) Si le asiste el derecho que se le abone el reintegro gratificaciones ordinarias de julio y diciembre y la CTS con incidencia en el pago de horas extras.
- 4) Determinar si corresponde ordenar el pago de la indemnización por horas extras.

Seguidamente las partes orales izaron los medios probatorios admitidos, finalmente expusieron sus alegatos de cierre, expresándose que se expediría sentencia para el 10 de mayo 2018, reprogramándose para el 18 de setiembre 2018. Finalmente se emitió proloquio el 11 de octubre 2018, declarándose:

- 1) Declarar FUNDADA en parte, la demanda interpuesta por A contra la B., sobre pago de horas extras y su incidencia en la gratificación y compensación por tiempo de servicios.

- 2) ORDENAR que la demandada pague al actor el importe total de DOCE MIL CIENTO DIECINUEVE CON 52/100 SOLES, por los conceptos de pago de horas extras y reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, más los intereses legales, costas y costos del proceso.
- 3) FACULTAR, a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.”

EXPEDIENTE N° : **08875-2016-0-1801-JR-LA-09**
DEMANDANTE : **S**
DEMANDADO : **X** :
MATERIA : **PAGO DE HORAS EXTRA Y**
OTROS
JUZGADO : **22° JUZGADO ESPECIALIZADO DE**
TRABAJO PERMANENTE
VISTA DE CAUSA : **14.06.2023**

Señores:

D,E,F

RESOLUCIÓN S/N

Lima, catorce de junio del dos mil veintitrés. -

Habiendo analizado la causa, conforme lo prescriben los Artículos 131° y 133° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este colegiado integrado por los señores Jueces D,E,F, quien interviene como ponente, emite la siguiente decisión judicial:

I. ANTECEDENTES.

1.1. PRETENSIÓN DEMANDADA:

- Pago de Horas Extras del periodo comprendido desde el 01.10.2006 al 31.12.2013 y su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios.
- Indemnización por las horas extras.
- Pago de intereses, costas y costos del proceso.

1.2. RESOLUCIÓN APELADA: Vino en revisión: *Por apelación de la parte demandada* (fs. 446 a 452/vuelta) concedida mediante Resolución N° 9 de fecha 6 de abril del 2021 (fs. 455), contra:

La Sentencia N° 007-2021-GJGI, contenido en la Resolución N° 8, de fecha 15 de enero de 2021 (fs. 418 a 445), que resuelve:

1. Declarar FUNDADA EN PARTE, la demanda interpuesta por “A”, contra la “B” sobre pago de horas extras y su incidencia en la gratificación y compensación por tiempo de servicios, e indemnización por horas extras.

2. ORDENAR que la demandada pague a la actora el importe total de S/49.291.02 – CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UN SOLES, CON CERO DOS CÉNTIMOS, MAS INTERESES LEGALES Y FINANCIEROS, por los conceptos de pago de horas extras, reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; e indemnización por horas extras, más costas y costos del proceso.

3. FACULTAR a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.

1.3. ARGUMENTO DEL APELANTE (DEMANDADA), alega que:

1) INDEBIDA MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL: La sentencia apelada refiere que para determinar si corresponde el pago de horas extras trabajadas por el periodo de 01 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2013 se debe tener en cuenta que el artículo 9° de la Ley N° 28561, la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales. Por su parte, el Decreto Legislativo N° 854, establece que la jornada de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

El Juzgado refiere que existen dos normatividades que regulan la jornada de trabajo para trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, lo que conlleva a dilucidar la aplicación del principio del *in dubio pro operario*; sin embargo, no desarrolla la incidencia de dicho principio en el caso de autos, lo que implica una ausencia de motivación en agravio de nuestra parte. Asimismo, el Juzgado sostiene que en el presente proceso resulta necesario aplicar el Principio de la norma más favorable, lo que lleva a establecer que el artículo 9° de la Ley N° 28561 establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnicos y auxiliares asistenciales

de salud, ya que admitir la postura de la demandada constituiría afectación al principio-derecho de igualdad consagrada en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución, puesto que no existen razones objetivas que justifiquen un trato diferenciado en relación a la jornada de trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud de la actividad privada. En mérito a dicho razonamiento, y sin tener en cuenta los argumentos de defensa expuestos por nuestra parte, el Juzgado determina que le corresponde a la demandante cada uno de los conceptos que reclama como pretensión. La mención al Principio In Dubio Pro Operario no resulta aplicable al caso concreto, porque esto solo es posible cuando existe UNA SÓLA NORMA APLICABLE que le permite a su intérprete varios sentidos distintos. De este modo, siendo que la controversia versa sobre dos normas aplicables, una que rige al sector público y otra que rige al sector privado, no corresponde traer a colación el citado principio.

Con respecto a la aplicación del Principio de la norma más favorable debemos señalar que el conflicto se produce cuando dos o más normas regulan simultáneamente el mismo hecho, de modo incompatible entre sí. Es el caso que el Juzgado en lugar de desarrollar el razonamiento normativo por el cual aplica este principio se ha limitado a señalar que el artículo 9° de la Ley N° 28561 establece mejores condiciones a favor del trabajador por lo que aplica dicha norma para amparar la pretensión de la accionante. A mayor abundamiento, el artículo 3° de la Ley N° 28561 establece que *“El trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se rige por la Ley N° 26842, Ley General de Salud, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y sus Reglamentos; y en el sector privado, por las normas que le fueren aplicables”*. De otro lado, el Juzgado no ha tomado en cuenta lo señalado en nuestra contestación, en el sentido que la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28561, estableció que la misma entraría en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, excepto el “Capítulo V” que entraría en vigencia el 1 de enero de 2006, siendo que su aplicación se adecuaría con cargo al presupuesto del pliego correspondiente.

La demandante reclama el pago de indemnización del 100% al amparo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, esto es de la norma que regula la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Con esta pretensión la accionante incurre en una severa

contradicción que reafirma los argumentos de defensa vertidos por nuestra parte. En efecto, si la demandante considera que le asiste al derecho a percibir indemnización por “horas extras impuestas” y para ello invoca la norma que rige el sector privado, entonces expresamente reconoce que esta es la aplicable y no la Ley N° 28561. Consecuentemente la jornada laboral que le asiste como Auxiliar de Farmacia es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo. Además de la evidente falta de motivación en la que incurre el Juzgado sobre el extremo del pago de indemnización por horas extras, debemos señalar que tampoco se ha pronunciado sobre un cuestionamiento que realizamos en nuestra contestación. En efecto, de acuerdo al artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra cuanto éste demuestre que le fue impuesta. Sobre el particular, debemos señalar lo siguiente: No puede admitirse que la demandante utilice a conveniencia diferentes normas para amparar su pretensión. En este caso advertimos que para el extremo referido a horas extras la accionante invoca la Ley N° 28561, por el solo hecho que reconoce una jornada laboral inferior, pero para el pago de la indemnización trae a colación una norma exclusiva del sector privado que es el Decreto Supremo N° 007-2002-TR; es decir, en su demanda combina normas que rigen dos regímenes laborales diferentes, extrayendo de cada una y de manera antojadiza las disposiciones que son convenientes a sus intereses, sin ningún criterio jurídico. Esta evidente contradicción convalida nuestra postura, y es que para todos los efectos la demandante está supeditada a las normas del sector privado, y por ende no resulta amparable la presente demanda.

El artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR prevé el pago del 100% del valor de la hora extra, si el trabajador demuestra que esta le fue impuesta. Al respecto debemos señalar que la Administradora Clínica Ricardo Palma S.A. no impuso una jornada de 45 horas, sino que esta se fijó consensualmente con la accionante, hecho que puede verse materializado a través de los contratos de trabajo y reportes de asistencia que adjuntamos a nuestra contestación de demanda. En ese orden de ideas resulta meridianamente claro que no existieron horas extras impuestas como alega la accionante, sino que se trató de la jornada que fijaron ambas partes a través del contrato de trabajo, y de acuerdo a la normativa que rige el régimen laboral de la actividad privada. No existió coacción ni vicio de la voluntad al momento de fijar una jornada semanal de 45 horas semanales, de modo que no comprendemos

las razones por las que el Juzgado determina que las supuestas horas extras le fueron impuestas a la demandante. EN LA SENTENCIA NO EXISTE UN SOLO ARGUMENTO SOBRE ESTE EXTREMO, NI UNA MENCIÓN AL MEDIO DE PRUEBA QUE SUSTENTARÍA ESTE FALLO, SIENDO A TODAS LUCES EVIDENTE LA FALTA DE MOTIVACIÓN DE LA APELADA.

2) AFECTACIÓN AL DERECHO A LA PRUEBA Y MONTOS ORDENADOS A PAGAR POR EL JUZGADO: El Juzgado introduce un cuadro con el total de horas extras supuestamente laboradas por la accionante; sin embargo, no ha tenido en cuenta que en los meses de febrero de 2006, febrero de 2007, febrero de 2011 y febrero de 2012 la demandante hizo uso de su descanso vacacional, tal como se advierte con meridiana claridad del cuadro que introducimos en nuestra contestación y ratificamos con los registros de asistencia que obran como anexo 1-E de la contestación de demanda. De este modo, queda claro que el Juzgado ha realizado un cálculo incorrecto, reconociendo a favor de la accionante hora extras por meses en los cuales no realizó labor efectiva, por lo que solicitamos al Superior Jerárquico tener en cuenta lo expuesto al momento de resolver.

El derecho a probar, es un derecho fundamental que encuentra sustento en el Artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política. En el presente proceso, además de contradecir el fondo de la controversia sobre el derecho de la accionante a percibir horas extras por no haber cumplido una jornada de 36 horas semanales del 01 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2013, cuestionamos la ausencia de valoración y motivación de la prueba, lo que además afecta nuestro derecho al debido proceso como manifestación de la tutela jurisdiccional efectiva, por lo que corresponde que la apelada sea revocada en todos sus extremos.

3) RESPECTO AL PORCENTAJE FIJADO POR EL JUZGADO POR COSTOS DEL PROCESO: Al respecto el Juzgado refiere en el considerando 7.3, que corresponde reconocer por concepto de costos del proceso el 15% del importe total que se ordene pagar a la demandada a favor de la accionante. La Tabla de Honorarios Referenciales aprobada por el Colegio de Abogados de Lima, cuyo objetivo radica en fijar algunos lineamientos que permiten establecer los honorarios profesionales a los abogados, considera que el abogado como toda persona, tiene el derecho de ganar su sustento de una manera digna, teniendo en cuenta al mismo tiempo las características socio-económicas de nuestra sociedad. Ahora bien, de

conformidad con lo dispuesto por el artículo 34° del Código de Ética de los Colegios de Abogados del Perú, para la estimación del monto de los honorarios, el abogado debe fundamentalmente atender a lo siguiente: La importancia de los servicios, la cuantía del asunto, el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de las cuestiones jurídicas debatidas, la experiencia, la reputación y la especialidad de los profesionales que han intervenido, la capacidad económica del cliente, la posibilidad de resultar el abogado impedido de intervenir en otros asuntos o de desavenirse con otros clientes o con terceros, si los servicios profesionales son aislados, fijos o constantes, la responsabilidad que se derive para el abogado de la atención del asunto, el tiempo empleado en el patrocinio, así como el grado de participación del abogado en el estudio, planeamiento y desarrollo del asunto. Teniendo ello en consideración, sostenemos que fijar los costos del proceso en un 15%, supera de forma cuantiosa el importe razonablemente aplicable a este tipo de procesos, siendo además que el mismo debe determinarse teniendo en consideración todas las incidencias y ocurrencias del mismo, siendo que tal como puede verificarse, no existe en el caso de autos un despliegue profesional intenso del letrado patrocinante del demandante, que amerite fijar el citado importe.

II. FUNDAMENTOS:

DeloslímitesdelasfacultadesdeesteColegiadoalresolverelrecursode apelación:

2.1. De conformidad con 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 tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

2.2. Los principios, dispositivo y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver la apelación, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas alegaciones (pretensiones o agravios) invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista

apelación o adhesión de la otra parte.

CONSIDERACIONESDELCOLEGIADORESPECTODELOALEGADOEN ELRECURSODEAPELACIÓN.

Respectoalamotivacióndelasresolucionesjudiciales:

2.3. El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la *ratio decidendi* que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹.

2.4. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto

¹LANDA ARROYO CESAR, “*La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú*”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

²Ibidem, pág. 532.

01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado Colegiado Constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia: “*La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo*

y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

2.5. Contal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 - 2010-PA/TC,

2.6. Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que: *“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración: en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*

c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].

d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resultan manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando

indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

2.7. *De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.*

2.8. La motivación de las resoluciones judiciales, principio y derecho de la función jurisdiccional, ha sido también recogida en el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, inciso 6) del artículo 50° e inciso 3) del artículo

122° del Código Procesal Civil, cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo disponen las dos últimas normas adjetivas señaladas. Es esencial en los fallos, ya que los justiciables deben saber las razones por las cuales se ampara o desestima su pedido, ya que a través de su aplicación efectiva se llega a una recta administración de justicia.

2.9. Tal como prevé el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil³, la sentencia debe contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena respecto de todos los puntos controvertidos, sancionando con nulidad si así no fuera⁴.

2.10. En cuanto a la falta de motivación de la recurrida, señalada por el apelante, se debe tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00728- 2008-PHC/TC en cuanto que definió los alcances de la motivación, como: *“(...) una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.”*

2.11. En consecuencia, la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso.

2.12. En conclusión, conforme se ha mencionado inicialmente, el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho y principio de la función jurisdiccional al ***Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales***, que impone a los Magistrados el deber de fundamentar tanto fáctica como jurídicamente sus decisiones jurisdiccionales, a fin de posibilitar que los justiciables tengan acceso al razonamiento lógico jurídico empleado en la solución de la controversia de la que forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad

2.13. Siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes o hayan existido errores y omisiones, no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada; más aún si estos pueden ser válidamente subsanados en segunda instancia, tal y conforme lo ha señalado de manera reiterada el Tribunal Constitucional.

2.14. En el caso de autos, de la revisión de la sentencia se advierte que el Juez ha motivado y valorado los medios probatorios que corren en autos, exponiendo claramente los fundamentos de hecho y de derecho por los cuales declara fundada en parte la demanda, conforme es de verse de sus propios fundamentos; siendo ello así, se arriba a determinar que la resolución en grado se ha referido de forma expresa a cada una de las pretensiones materia de juicio señaladas en la audiencia correspondiente, es congruente, realizando la subsunción de la norma con los hechos invocados y las pruebas aportadas al proceso.

2.15. Sin perjuicio de ello, debemos mencionar que de pretenderse la nulidad de la sentencia apelada por indebida motivación, como en el presente caso, es preciso indicar en primer lugar que, la ***nulidad***, es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales, cuando en su ejercicio no se han guardado las formas previstas por la ley, en tanto sean garantía para las partes, por cuanto ello resulta presupuesto necesario para la validez del proceso, debido a que las resoluciones judiciales deben ser debidamente tramitadas con arreglo a ley a fin de no causar perjuicio y no producir violaciones al debido proceso; y en segundo lugar, la ***nulidad*** es un instituto cuya aplicación requiere un análisis bajo la óptica de la

conservación del acto cuestionado. Así, se señala que “*El carácter instrumental de las formas procesales hace que el legislador, como la jurisprudencia y la doctrina, consideren, si no con disfavor, al menos con un **critorio restrictivo**, la institución de la nulidad, admitiéndola sólo en los casos en que su declaración sea el único medio de obtener la reparación de un perjuicio y facilitando en lo posible la subsanación del vicio*”⁵. De ahí que el cuarto párrafo del artículo 172° del Código Procesal Civil establece que “**No hay nulidad si la subsanación del vicio no ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal**”.

2.16. Este dispositivo comisiona a que en el análisis de la nulidad se evalúen los efectos de la subsanación del vicio, de manera que sólo proceda la nulidad si con la enmienda cambia el sentido de la resolución o las consecuencias del acto procesal; y *a contrario* si no logra tal trascendencia no debe estimarse la nulidad; pues no es

factible la declaración de la *nulidad por la nulidad*. De ese modo, la aplicación del instituto de la nulidad es de *última ratio*.

2.17. De otro lado, a mayor abundamiento, en cuanto a la **valoración de las pruebas**, si bien el demandado exige un análisis de la Juzgadora más profundo, brindando una mayor relevancia a las pruebas presentadas por las partes del presente proceso; se debe tener en cuenta la existencia y la aplicación supletoria del **artículo 197° del Código Procesal Civil** vigente en el marco del nuevo proceso laboral, que establece: “*Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.” (subrayado y resaltado nuestro).*

2.18. En ese contexto, el valor probatorio que le otorgue el Juez ha determinado medio de prueba siempre es sensible de ser cuestionado por la parte que se vea perjudicada por este análisis judicial. Este es un extremo muy delicado de la función jurisdiccional, en la cual el ordenamiento jurídico nacional permite al Juez actuar en el marco de su “propia apreciación razonada” a la hora de valorar las pruebas, es decir, valorar las pruebas en base a su propio criterio. Por ende, se debe procurar ser sumamente claro en la exposición de los argumentos a desarrollar para dar a entender a las partes el sentido inequívoco del criterio adoptado sin que ello implique de ningún modo soslayar los argumentos vertidos por alguna de las partes; sino, enfatizar en aquellos elementos que forman la convicción del presente

órgano jurisdiccional.

Respecto al cuestionamiento de fondo:

En cuanto a la carga probatoria:

2.19. Corresponde señalar que el derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses y ésta en su acepción amplia es entendida como aquél medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el conocimiento de la realidad; y en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos que, en conjunto, dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica.

2.20. Cabe precisar que el artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé que: *“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 (...)”*. Aunado a ello es de aplicación el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que establece que: *“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”*.

En cuanto a las horas extras:

2.21. Al respecto, cabe recordar que el artículo 25° de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que: *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”*; y en igual sentido respecto a dicha jornada de trabajo, se reguló en el Decreto Ley

26136, el Decreto Legislativo 854 y el TUO del Decreto Legislativo 854.

2.22. El Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria),

1919), aprobado por Resolución Legislativa N° 10195 ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido: *“(…) Artículo 2 En*

todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...) Artículo 5.1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 5.2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...)" 6

2.23. El artículo 1° del **Decreto Supremo N° 007-2002-TR**, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente: “(...) *La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (...)*”.

2.24. De igual manera el artículo 9° de la norma acotada establece que este trabajo *"es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación"*. Sólo es exigible ante la existencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva; asimismo, señala que su imposición es considerada como Infracción de tercer grado, conforme a la Ley de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, regulado por el Decreto Legislativo 910, y establece que la conformidad del empleador puede ser expresa o tácita.

2.25. Asimismo, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR establece: “*Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. Salvo*

lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma” (la negrita es nuestra).

2.26. Ahora bien, a fin de determinar si es necesario que el empleador autorice la realización del trabajo en sobretiempo y si dicha autorización solo debe ser expresa, se debe tener presente el último párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que establece: “(...) *No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo **aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado***”. Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que señala: “*En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, **la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador***”. (la negrita es nuestra).

2.27. De la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, **genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador**, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional.

2.28. En el presente caso, la actora reclama por el **concepto de trabajo en sobretiempo por el periodo comprendido del 01 de octubre del 2006 al**

31 de diciembre del 2013, precisando que: “(...) *he trabajado 48 horas semanales cuando en dicho lapso mi horario legal era de 36 horas semanales, cuya*

diferencia peñera HORAS EXTRAS TRABAJADAS Que no fueron pagadas al igual que sus COLATERALES, horario de 36 horas semanales o 150 horas mensuales que fue dispuesta por la Ley 28561 vigente desde el 01-01-06; significando que la demandada ha incurrido en flagrante violación de normas jurídicas pertinentes; Constitución del Estado; Ley 28561 y Reglamento; TUO D.S. 007-2012-TR y Reglamento; Ley 27735 y Reglamento; y, TUO D.S. 001-97-TR y Reglamento(...)La Ley 28561 (vigente desde el 01-01-06) y su Reglamento son de cumplimiento imperativo u obligatorio a favor de todo los TECNICOS Y AUXILIARES de FARMACIA de Administradora Clínica Ricardo Palma SA, a cuyo mérito nuestra jornada ordinaria de trabajo es y debe ser de 36 horas semanales o 150 horas mensuales; normas jurídicas invocadas que han quedado plenamente ratificadas en SENTENCIA CON AUTORIDAD DE LA COSA JUZGADA emitida en proceso laboral entablado por mi SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO PALMA SA contra ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO PALMA SA, sobre cumplimiento de la Ley 28561; proceso judicial que se tramitó en los siguientes Expedientes: 1) Exp. 183402-2009-00078-0 en Primera Instancia,

2) Exp. 7555-2011 (AyS) en Segunda Instancia; y, 3) Cas. 2168-2012 LIMA de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (...). Fallos judiciales mencionados que es de verse en las copias que adjunto como medios probatorios; consecuentemente por mandato de la precitada sentencia con autoridad de la cosa juzgada y por el mérito de mis boletas de pago del período 01-01-06 al 31-12-13 es un HECHO PROBADO LABORAL que la demandada ha incurrido dolosamente en violación de mi DERECHO LABORAL DE JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO al haberme obligado a una jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales cuando lo legal era y es de 36 horas semanales; generándose mi derecho laboral irrenunciable a percibir el pago correspondiente de horas extras trabajadas y colaterales conforme al petitorio de mi demanda; derechos laborales que por lo demás tienen amparo en DERECHOS FUNDAMENTALES reconocidos en nuestra Constitución del Estado (...).”

2.29. Resulta necesario señalar que, la actora viene laborando desde el 01 de febrero del 2001; desempeñándose como Auxiliar de Farmacia conforme se acredita en las boletas de pago que obran en autos, adviértase, que el periodo reclamado comprende desde el 01 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2013.

2.30. Asimismo, debemos tener en cuenta lo establecido en la Ley N° 28561, que *regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, está comprendido el siguiente personal: 1.1 Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición, Odontología, 1.2 Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que laboraban bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 28561, 1.3 Los servidores administrativos que realizan trabajo asistencial, acorde a lo señalado en el Anexo a que hace referencia el artículo 2 del Decreto de Urgencia N.º 046-2002 (artículo 1 modificado por el Decreto Supremo N° 012-2011-SA).* Asimismo, se señala que *la jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna (artículo 9), de igual manera en su Reglamento (Decreto Supremo N° 004-2012-SA) se precisa: La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna, nocturna y cualquier otro tipo de modalidad, con descanso físico post guardia, debiendo tenerse en cuenta el régimen laboral al cual pertenezca el trabajador. Cada guardia en ningún caso podrá exceder de doce (12) horas continuas ... (artículo 9).*

2.31. Es así que, en lo que respecta al régimen laboral de los técnicos y auxiliares de la salud, el artículo 9° de la Ley que regula el Trabajo de Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud N° 28561, vigente desde el 29 de junio de 2005, ha precisado que el presente régimen laboral resultará aplicable tanto para el sector público como para el sector privado, al existir un desempeño de labores uniforme dentro de los centros de salud nacionales como los brindados por ciudadanos particulares. Asimismo, se advierte que dentro del artículo en mención se ha regulado de manera expresa lo siguiente: “(...) *La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de salud tienen una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente a ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada diurna y*

nocturna (...)”, es decir, que el régimen de los trabajadores asistenciales técnicos y auxiliares estará sometido a una jornada laboral máxima de 36 horas semanales a 150 horas mensuales también se será aplicable dentro del régimen laboral de la actividad privada, pues el mismo estará sujeto a la aplicación de principios laborales tales como el indicio pro operario así como la interpretación más favorable al trabajador; los cuales se encuentran relacionados con el ejercicio del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación contemplada en nuestra Constitución Política del Perú. Es así, que debida a la labor desempeñada por la parte demandante es que debe de aplicarse la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 de la Ley N° 28561, que regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, norma que brinda mejores condiciones a favor de la actora, conforme se ha expuesto en el fundamento 5.3.2. de la sentencia materia de análisis.

2.32. Asimismo, debemos de tener en cuenta, la existencia de un proceso seguido por la demandada y el sindicato de empleados de la demandada respecto de la jornada aplicable a los técnicos y auxiliares asistenciales de salud recaído en el Expediente N° 183402-2009-00078-0, en primera instancia se declaró infundada la demanda (fs. 4 a 6), la cual fue revocada por la Sala Transitoria de Lima, mediante sentencia de vista de fecha 22 de diciembre del 2011 (fs.7 a 16), y la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República por la Casación Laboral N° 2168-2012-Lima, de fecha veinticuatro de octubre de dos mil doce (fs. 18 a 27), declaro infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada en aplicación del principio laboral de la norma más favorable, ha establecido que resulta aplicable al personal técnico y auxiliar asistencial de la demandada la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, precisando además que al establecer la norma mejores condiciones a favor del trabajador, la jornada de trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tienen una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna, conforme lo prevé el artículo 9° de la citada norma. Por lo tanto, el personal el personal Técnico y Auxiliares Asistenciales de Salud de la demandada, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada, se encuentran sujetos al ámbito de aplicación de la Ley N° 28561, la cual regula su trabajo; y es a raíz de esta casación que la emplazada cambio la jornada de trabajo; como lo señala la parte demandada en la Audiencia de Vista, que a finales del 2013, inicios del 2014 se cambió a 150 horas y que actualmente se efectúa 36 horas de labores.

2.33. De este modo, la jornada de trabajo realizada por la actora durante el tiempo demandado (01 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2013) no le resulta exigible debido a la labor desempeñada, en tanto que debe de aplicarse la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 de la Ley N° 28561, que regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, norma que brinda mejores condiciones a favor de la actora, conforme lo antes señalado en los considerandos precedentes y expuesto el Juez de la Causa en el fundamento 5.3.2. de la sentencia materia de análisis; reiteramos, que no podría existir diferencia entre los trabajadores del sector público y los del sector privado cuando realizan una misma función, así también, recalcamos que a través de la Casación N° 2168-2012-Lima, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República ha precisado lo siguiente: “(...) *En este caso en materia laboral, interpretando así el artículo 1° de la Ley N° 28561, en cuanto señala que la ley en mención se aplica tanto al sector público y privado (...) en tal sentido, la interpretación de la Sala Superior de la norma denunciada resulta correcta, en atención a los elementos fácticos analizados para el caso (...) El artículo 9 de la Ley N° 28561, de fecha veintinueve de dos mil cinco, establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnico y auxiliares asistenciales de salud (...)*”, se aprecia un sentido interpretativo claro por el cual se podrá establecer que los trabajadores técnicos y auxiliares de la salud, que trabajen dentro de una organización privada, podrán acceder a la jornada laboral establecida en el artículo 9° de la Ley N° 28561, siendo además que tanto en el sector privado como en el sector público resulta razonable que la jornada de trabajo de los trabajadores asistenciales, sea reducida, dada la naturaleza de sus funciones, que está expuesta a una serie de peligros y riesgos vinculados a la preservación de la salud, siendo que la atención de pacientes ocasiona además mucho desgaste y estrés, incrementándose el riesgo de contagios de enfermedades y de enfermedades ocupacionales; en consecuencia, se **desestima los agravios de la demandada.**

2.34. Ahora bien, en cuanto a la liquidación realizada en primera instancia, la demandada alega que no se ha tenido en cuenta que en los meses de febrero de los años 2006, 2007, 2011 y 2012 la actora hizo uso de su descanso vacacional, conforme se acredita con los registros de asistencia adjuntado a su escrito de contestación; sin embargo, es de verse que en la sentencia materia de análisis el Juez de la Causa ha extraído la información respecto a los periodos en que no registra marcación precisándose los motivos (vacaciones, cumpleaños, descanso médico, licencia sin goce, suspensión), así también, se visualiza un cuadro de las horas extras laborados

obtenida en el registro de marcación, considerandos los días que no ha existido prestación efectiva; asimismo, al momento de realizar la correspondiente liquidación en cuanto al reintegro por horas extras laboradas, no se ha considerado que la actora ha laborado 48 horas semanales, como lo alega la demandada; si no que se ha tomado en cuenta los periodos en que la accionante ha efectuado prestación efectiva y sobretiempo conforme lo especificado en el documento denominado "Detalle de Asistencia del Mes"; es así que en los periodos que la actora se encontraba en vacaciones no se aprecia ningún reintegro por horas extras. Para mayor ilustración, adjuntamos las imágenes referidas solo a los periodos cuestionados por la demandada:

RESUMEN DEL CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS LABORADAS POR EL DEMANDANTE

Horas extras laboradas	
Enero/2006	58:35:00
Febrero/2006	0:00:00

Feb/2007	808.02	30	6	4.49	1.12	5.61	0	0	0.00	0.00	0.00
Marzo/2007							20:55:00				
Feb/2011	1,213.02	30	6	6.74	1.68	8.42	0	0	0.00	0.00	0.00
Febrero/2011							0:00:00				
Enero/2012							21:01:00				
Febrero/2012							0:00:00				

2.35. Siendo ello así, la liquidación efectuada en Primera Instancia se encuentra conforme a ley, por lo que, no resultan amparable el agravio de la demandada en este extremo.

En cuanto al agravio de la parte demandante respecto a la indemnización del 100% de las horas extras:

2.36. El Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en su artículo 9 señala: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta. La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.” No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

2.37. Conforme a lo antes señalado, la imposición del trabajo en sobretiempo no solo será considerada infracción administrativa de conformidad por lo establecido por la normativa sobre inspecciones de trabajo, asimismo, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al cien por ciento (100%) del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta.

2.38. Ante esto, es menester precisar, que la actora viene laborando desde el 01 de febrero del 2001, esto es, antes de la promulgación de la Ley N° 28651; por lo que, la demandada considero de manera errónea que a la actora no le correspondería la jornada laboral de 36 horas semanales, y continúe con su horario establecido, más no era una imposición de trabajo en sobretiempo; además que la propia demandada en el presente proceso como en otros procesos sostiene que la Ley N° 28561 es de aplicación a los trabajadores del régimen laboral público; y siendo que, la norma exige que la trabajadora cumpla con acreditar dicha imposición lo cual no se ha dado en el presente caso; si bien, en autos obra el Reglamento Interno de Trabajo, empero no se advierte la fecha de emisión del citado documento, puesto que, ha sido adjuntado de manera incompleta; de este modo, corresponde amparar el agravio de la demandada, confirmándose lo resuelto en la apelada, en consecuencia, corresponde REVOCAR este extremo, declarándose INFUNDADA esta pretensión.

En cuanto a los costos:

2.39. Respecto a la **determinación del monto a pagar por costos del proceso**, éste no se encuentran al libre albedrío de las partes, pues conforme al Título XV del Código Procesal Civil, el legislador ha establecido parámetros en base a los principios de discrecionalidad y presencialidad, por lo cual el monto debe establecerse teniendo en cuenta una serie de parámetros como: **1)** la cuantía o naturaleza del asunto decidido; **2)** la dificultad de las cuestiones debatidas; **3)** el grado de éxito obtenido; **4)** el grado de participación en el estudio, planteamiento y desarrollo del asunto del abogado patrocinante; **5)** la duración del proceso, que implica tener en cuenta las instancias recurridas; **6)** las pretensiones que han sido amparadas.

2.40. Así tenemos, la sentencia recaída en el Exp. N° 052-2010-PA/TC, en el primer párrafo del quinto fundamento señala: *"Que teniendo presentes las razones esgrimidas por el Juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes."*

2.41. Por otro lado, es de precisar que si bien es de libre concertación entre el cliente y su abogado el monto de los honorarios, ello no obliga al Juzgador a aprobarlo en forma irrestricta, pues corresponde al Juez apreciarlo prudencialmente para no dar lugar a un abuso en el ejercicio del derecho que la ley lo acusa, en ése entendido este Tribunal aprecia que para hacer un análisis integral de todos los aspectos que coadyuvan para la determinación de los costos procesales, éstos **deben liquidarse en ejecución de sentencia**, con arreglo también a lo establecido en el artículo

418° del Código procesal Civil, que establece que para el cobro efectivo del cobro de costos, el vencedor deberá acompañar documento indubitable y fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan, así mismo el artículo 419°, señala que el reembolso de las costas y costos se exige ante el Juez de ejecución.

III. DECISIÓN:

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4. 2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, impartiendo Justicia a nombre del Pueblo, resuelve lo siguiente:

REVOCAR la Sentencia N° 007-2021-GJGI, contenido en la Resolución N° 8, de fecha 15 de enero de 2021 en los siguientes extremos:

FUNDADA la demanda respecto al pago de indemnización *del 100% de las horas extras*; **REFORMANDOLA**, se declara **INFUNDADA** la demanda en este extremo.

FIJA el monto de los costos procesales (15%); **REFORMANDOLA**, se dispone que los costos procesales deben ser **fijados en ejecución de sentencia**.

CONFIRMAR lo demás que contiene la sentencia, que declara **FUNDADA en parte la demanda**; **MODIFICANDOSE** en su monto ordenado a pagar, en consecuencia:

***ORDENAR** que la demandada pague a la actora el importe total de S/24,645.21 (VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO SOLES CON VEINTIUN CÉNTIMOS), por los conceptos de pago de horas extras, reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; e indemnización por horas extras, más INTERESES LEGALES Y FINANCIEROS, costas y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia. FACULTAR a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.*

Anexo 04 Definición y operacionalización de la Variable

Primera Instancia

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

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

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

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>

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

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

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

ANEXO 5: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS DOCTRINARIO, NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PREVISTOS EN EL ESTUDIO

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

- ñ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ñ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ñ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

ñ Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

4. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LAS DIMENSIONES PARTE EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA

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

Cuadro 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

ñ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

ñ 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.

ñ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

ñ 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.

ñ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores

ñ 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.

ñ 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:

- ñ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ñ 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.

ñ La calidad de la parte expositiva y resolutoria emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

ñ 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.

ñ 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.

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

➤ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones

– ver Anexo 1)

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

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

Fundamentos:

ñ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

ñ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

ñ 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.

ñ 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.

ñ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.

ñ 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.

ñ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

$\left[\frac{1}{7} - 20 \right] =$ Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

- [1 - 16]₃ = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12]₁₂ = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = a Median
- [5 - 8]₁ = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS.

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6. Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy	Baj	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción					X	8	[9 - 10]	Muy alta	31				
		Postura de las partes				X				[7 - 8]					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
					X				[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana					
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana					
									X	[3 - 4]					
								[1 - 2]	Muy baja						

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

Fundamentos

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

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

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1

	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO</p> <p>Lima, QUINCE DE ENERO del año dos mil veinte y uno.</p> <p>-VISTOS: Resulta de autos que, por escrito presentado el 06 DE MAYO 2016 doña “A” interpone demanda sobre PAGO DE HORAS EXTRAS Y COLATERALES REFERIDAS A LAS GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD, COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, contra la demandada ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO PALMA S.A.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>1. Petitorio. - La recurrente demanda el pago por concepto de horas extras trabajadas y sus colaterales correspondientes a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios por el periodo del 01 de enero 2006 al 31 de diciembre 2013,</p>	<p><i>problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>											9
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

	<p>asimismo la indemnización por horas extras, así como el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>2. Fundamentos de la Demanda. -</p> <p>La actora, en su demanda invocó los siguientes hechos:</p> <p>a) Que, la demandante ingreso a laborar para la demandada desde el 01 de febrero del 2001 hasta la actualidad,</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>teniendo contrato indeterminado, desempeñando el cargo de Auxiliar Asistencial de Salud y Auxiliar de Farmacia; que, a partir del 01 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2013, a laborado 48 horas semanales cuando en dicho periodo el horario legal era de 36 horas semanales; horas extras trabajadas y no pagadas al igual que los colaterales (fiestas patrias, navidad y cts.).</p> <p>b) Además, la demandada ha contravenido las normas jurídicas pertinentes; Constitución del Estado; Ley 28561 y Reglamento; Texto único Ordenado D.S.007-2012-TR,</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los</p>				<p>X</p>							

<p>Reglamento; Ley 27735, Reglamento; Texto único ordenado D.S. 001-97-TR y Reglamento.</p> <p>Su dicho lo sustenta en las boletas de pago que adjunta como medio probatorio de la demanda; por lo que solicita que la demanda se declare fundada en todos sus extremos.</p> <p>3. Fundamentos de la contestación de demanda:</p> <p>La demandada, en su contestación invocó los siguientes hechos:</p> <p>a) La demandada señala el trabajo de los técnicos y Auxiliares asistenciales de Salud se rigen por la Ley N° 26842, Ley General de Salud, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico, así como la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público y sus reglamentos; y en el sector privado, por las normas que les fuera aplicable.</p>	<p>cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>b) Que, la duración máxima de la jornada laboral de la actividad privada ya se encuentra regulada a través del artículo 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 0 07-2002-TR que señala que la jornada ordinaria de trabajo para los varones y mujeres mayores de edad 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.</p> <p>c) Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° de la Ley 28561, el trabajo de los técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se rige por la ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y sus reglamentos, y en el sector privado por las normas que le fueren aplicables. Asimismo, el Decreto Supremo N° 012-2011-SA en su artículo 1) precisa los alcances de la ley N° 28561 comprendiendo de manera concreta al siguiente personal:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología, Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 28561, Los servidores administrativos que realizan trabajo asistencial, acorde a lo señalado en el anexo a que hace referencia el artículo 2) del Decreto de Urgencia N° 046-2002, observar el ámbito de aplicación de la Ley N° 28561 se circunscribe de manera expresa a los trabajadores de las entidades del sector público, lo cual resulta con la ratio Legis del cuerpo normativo.</p> <p>d) Además, la demandada señala que la demandante no tiene derecho al pago de horas extras, colaterales ni menos la indemnización, por el hecho que las disposiciones sobre jornada de trabajo previstas N° 28561 en la ley y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 004-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2012-SA así como Decreto Supremo N° 012-2011-SA no resulta aplicable s para el sector privado, por el hecho que no corresponde reconocer a favor de la demandante la suma de S/ 45,236.77 Soles por concepto de horas extras. Por la suma de S/ 7,608.39 soles por gratificaciones, así como el monto de S/ 3,631.39 soles por concepto de compensación de tiempo de servicios, dado que no procede ya que la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud del sector privado es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Por ello solicita que la demanda se declare infundada en todos sus extremos.</p> <p>4. Síntesis de Actos Procesales. - Admitida la demanda mediante resolución 02, de fecha 07 de julio 2016, se corre traslado a la demandada para que absuelva la demanda y se programa el desarrollo de la audiencia de conciliación, para el día 14 de junio 2017, a horas 03.00 pm. Acto en el cual se hicieron presentes ambas partes, dejándose constancia de la imposibilidad de conciliar, al mantener cada una de las partes sus posiciones; precisándose las pretensiones</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>materia de juicio: PRETENSIÓN PRINCIPAL: SOLICITA EL PAGO DE HORAS EXTRAS TRABAJADAS Y SUS COLATERALES CORRESPONDIENTES A LAS GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD, LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, POR EL PERIODO DEL 01 DE ENERO 2006, AL 31 DE DICIEMBRE 2013, ASÍ COMO LA INDEMNIZACIÓN POR HORAS EXTRAS, ASÍ COMO EL PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO. En dicho acto se hizo entrega del escrito de la contestación de demanda a su contra parte. Señalándose fecha para llevar a cabo la Audiencia de juzgamiento, la que se llevó a cabo el 30 de abril 2018, a las 10.30 am, concurriendo a dicho acto ambas partes, expresándose la confrontación de posiciones, continuando con la actuación probatoria. Dejándose de lado los siguientes medios de prueba, por la demandante, los literales B Y C. La parte</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante se desiste del literal D. De la demandada, se deja de lado el numeral 04.</p> <p>Mencionándose los HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Si corresponde aplicar en el caso de la actora, la ley 28561 en las jornadas de trabajo. 2) Determinar si la actora ha realizado trabajo extraordinario periodo del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, y si como consecuencia de ello le corresponde el pago de horas extras. 3) Si le asiste el derecho que se le abone el reintegro gratificaciones ordinarias de julio y diciembre y la CTS con incidencia en el pago de horas extras. 4) Determinar si corresponde ordenar el pago de la indemnización por horas extras. <p>Seguidamente las partes oralizaron los medios probatorios admitidos, finalmente expusieron sus alegatos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de cierre, expresándose que se expediría sentencia para el 10 de mayo 2018, reprogramándose para el 18 de setiembre 2018. Finalmente se emitió proloquio el 11 de octubre 2018, declarándose:</p> <p>1) Declarar FUNDADA en parte, la demanda interpuesta por “A”, contra “B”, sobre pago de horas extras y su incidencia en la gratificación y compensación por tiempo de servicios.</p> <p>2) ORDENAR que la demandada pague al actor el importe total de DOCE MIL CIENTO DIECINUEVE CON 52/100 SOLES, por los conceptos de pago de horas extras y reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, más los intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>3) FACULTAR, a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.”</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Recursos de apelación:</p> <p>1. Por parte de la demandante, presentado el 05 de noviembre 2018, respecto a la 1) cuantificación del pago de horas extras e incidencias de gratificaciones fiestas patrias, navidad y cts.2) Sobre la indemnización por horas extras, que ha sido declarada infundada, sin pronunciamiento expreso.3) En la cuantificación que fija el monto del 15% por costos.</p> <p>2. Por parte de la demandada, presentado el 05 de noviembre 2018: 1) Indebida motivación. 2) Respecto a los honorarios fijados en un 15%, argumentando que supera de forma cuantiosa el importe razonablemente aplicable a este tipo de procesos, debiéndose determinarse teniendo en consideración las incidencias y ocurrencias del proceso.</p> <p>Que, elevados los actuados a la OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA, por Resolución s/n, de fecha 11 de setiembre 2019, haciendo mención a las pretensiones materia de juicio y a los hechos necesitados</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de actuación probatoria – mencionados en los párrafos anteriores – agregando el Colegiado, en el considerando 2.13, que: “.....(...) Sin embargo, es de apreciarse que en los considerandos 3 al 23, el Juez de primera instancia, solo analiza si corresponde aplicar en el caso de la actora la Ley 28561 en las jornadas de trabajo de la demandante, si la actora realizado trabajo extraordinario del periodo del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, y si como consecuencia de ello corresponde el pago de horas extras; así también, si le asiste el derecho que se le abone el reintegro de gratificaciones ordinarias de julio y diciembre y la CTS por incidencia en el pago de horas extras, a pesar que en la apelada también se precisaron las pretensiones señaladas en las Audiencias; por tal razón, al no haber emitido pronunciamiento respecto a la indemnización pretendida por la demandante se ha afectado el debido proceso ...”</p> <p>Siendo ello así, al no haberse emitido pronunciamiento respecto de la INDEMNIZACIÓN POR HORAS</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>EXTRAS TRABAJADOS Y NO PAGADAS, se ha incurrido en vicio de nulidad, por lo que el Colegiado declara a efectos de garantizar la existencia de un debido proceso y la correcta administración de justicia, la nulidad de la sentencia, por tal vicio incurrido (omisión en el pronunciamiento de la indemnización por horas extras), por lo que se pronunció con la siguiente DECISIÓN:</p> <p>“....(...) 1) DECLARAR NULA la SENTENCIA nro. 338-2018, contenida en la</p> <p>Resolución 04, de fecha 11 de octubre 2018, que declara FUNDADA en parte la demanda – 2) DISPONE que el Juez de Primera Instancia emita nuevo pronunciamiento, conforme con las consideraciones señaladas precedentemente.”</p> <p>Es por ello, que por Resolución número 06, de fecha 03 de marzo 2020, se programó fecha para la entrega de la notificación de sentencia. La que se reprogramó nuevamente para el 21 de diciembre 2020,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	reprogramándose finalmente para el 15 de enero 2021. Motivo por el cual con la presente se expide:												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Cañete.

LECTURA. El cuadro 6.1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 6.2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre pago de horas extras y beneficios sociales; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho.

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		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p>II. CONSIDERANDO</p> <p>PRIMERO: Tutela jurisdiccional efectiva. –</p> <p>Los principios y derechos que forman parte de la función jurisdiccional se encuentran principalmente enunciados en el artículo 139° de la Constitución Política del Estado de 1993. Entre dicho principios y derechos que fundamentan el ejercicio de la función jurisdiccional se reconoce el derecho de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que debe ser concordada con el código adjetivo en la cual se precisa en su artículo 1° lo siguiente: “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.”</p> <p>Dicho principio también ha sido desarrollado por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00763-2005-PA/TC, del 13 de abril del 2005 señalando en su fundamento 8) lo siguiente: “Cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada</i></p>					X					
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

	<p>judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. (...) La tutela judicial efectiva no significa, pues, la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que, admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda.” (sic).</p> <p>SEGUNDO: Carga de la Prueba. –</p> <p>Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes pro bar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: Al trabajador, le corresponde</p>	<p><i>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p>											20
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; y al empleador, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>TERCERO: Amparo Constitucional</p> <p>El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: 1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que “El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i></p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...)"1. El artículo 24°, señala que " el trabajador tiene	<i>ofrecidas).</i> Si cumple.										
Motivación del derecho	<p>derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...)"</p> <p>CUARTO: Hechos sujetos a actuación probatoria. – En el acta de registro de la Audiencia de juzgamiento, la que se llevó a cabo el 30 de abril 2018, a las 10.30 am, con la concurrencia de ambas partes se señaló como hechos sujetos a actuación probatoria:</p> <p>1) Si corresponde aplicar en el caso de la actora, la ley 28561 en las jornadas de trabajo.</p> <p>2) Determinar si la actora ha realizado trabajo extra ordinario periodo del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, y si como consecuencia de ello le corresponde el pago de horas extras.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar</p>					X					

<p>3) Si le asiste el derecho que se le abone el reintegro gratificaciones ordinarias de julio y diciembre y la CTS con incidencia en el pago de horas extras.</p> <p>4) Determinar si corresponde ordenar el pago de la indemnización por horas Extras.</p> <p>QUINTO: Análisis del caso concreto:</p> <p>5.1. - En el caso sub. examine, se encuentra acreditada la relación laboral entre el demandante y la demandada, desde el 01 de febrero 2001, a la actualidad, estando acreditada con los medios probatorios admitidos, la fecha de ingreso, la remuneración percibida, y el cargo desempeñado, así fluyen de las copias de las boletas de pago que obran en autos, determinándose que la actora ingresó a laborar ostentando el cargo de AUXILIAR DE FARMACIA, por tanto, al no existir contradicción de la parte demandada sobre estos hechos, no son materia de controversia en el presente proceso, conforme así se ha dejado establecido en la actas de registro de audiencias: Conciliación y Juzgamiento, respectivamente. En tanto que la controversia en el caso de autos, se centra en determinar: 1) Si corresponde aplicar en el caso de la actora, la ley 28561 en las</p>	<p>las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>jornadas de trabajo. 2) Determinar si la actora ha realizado trabajo extra</p> <p>1 sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC, fundamento jurídico 6. Ordinario periodo del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, y si como consecuencia de ello le corresponde el pago de horas extras. 3) Si le asiste el derecho que se le abone el reintegro gratificaciones ordinarias de julio y diciembre y la CTS con incidencia en el pago de horas extras. 4) Determinar si corresponde ordenar el pago de la indemnización por horas extras.</p> <p>5.2. – Que, la Sala Superior, esto es la OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA, por Resolución s/n, de fecha 11 de setiembre 2019, haciendo mención a las pretensiones materia de juicio y a los hechos necesitados de actuación probatoria –agregando en el considerando 2.13, de la sentencia de Vista, que: “.....(...) Sin embargo, es de apreciarse que en los considerandos 3 al 23, el Juez de primera instancia, solo analiza si corresponde aplicar en el caso de la actora la Ley 28561 en las jornadas de trabajo de la demandante, si la actora realizado trabajo extraordinario del periodo</p>	<p>que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, y si como consecuencia de ello corresponde el pago de horas extras; así también, si le asiste el derecho que se le abone el reintegro de gratificaciones ordinarias de julio y diciembre y la CTS por incidencia en el pago de horas extras, a pesar que en la apelada también se precisaron las pretensiones señaladas en las Audiencias; por tal razón, al no haber emitido pronunciamiento respecto a la indemnización pretendida por la demandante se ha afectado el debido proceso ...”, motivo por el cual declaró NULA la sentencia primigenia. Y que, con la presente se subsana dicho error, emitiendo el proloquio de la siguiente manera:</p> <p>5.3. - Respecto a determinar si corresponde aplicar en el caso de la actora la Ley N° 28561 en las jornadas de trabajo de la de mandante; cabe señalar (primer hecho sujeto a actuación probatoria):</p> <p>5.3.1 Argumenta la actora, que, como Auxiliar Asistencial de Salud en el cargo de Auxiliar de farmacia, se encuentra dentro de la aplicación por lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 28561, por lo que se encuentra inmersa dentro de la jornada laboral de 36 horas semanales. Por su parte, la demandada señala que no le corresponde</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dicha jornada ya que solo le corresponde a los trabajadores del sector público y no a los trabajadores del sector privado como es el caso de la actora. De acuerdo a la Ley N° 28561, Ley que Regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, en su artículo 1° señala: “La presente Ley norma el ejercicio los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, en todas las dependencias del sector público, así como en el sector privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada”.</p> <p>Asimismo, el artículo 3° de la misma norma señala:</p> <p>“El trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se rige por la Ley N. 26842, Ley General de Salud, el Decreto Legislativo N. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico, y la Ley N. 28175, Ley Marco del Empleo Público, y sus reglamentos; y en el sector privado, por las normas que fueran aplicables”.</p> <p>El artículo 8° señala “(...)</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En el sector privado, así como aquellas entidades públicas de régimen laboral privado, el ingreso y las actividades de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se regulan por la norma correspondiente al régimen laboral de la actividad privada”.</p> <p>Del mismo modo el Decreto Supremo N° 004-2012-SA, Reglamento de la Ley N° 28561, Ley que Regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, en su artículo 1° señala:</p> <p>“El presente Reglamento regula el ejercicio de los Técnicos Asistenciales y Auxiliares Asistenciales de Salud, en todas las dependencias de Sector Público, así como en el Sector Privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada. Este Reglamento comprende dentro de sus alcances a los Técnicos y Auxiliares que desarrollan actividades en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición, Odontología y cualquier otro servicio asistencial del Sector Salud”.</p> <p>Asimismo, en su artículo 3° señala:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“(…) En el Sector Privado el ejercicio del trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se regula por las normas del régimen laboral de la actividad privada, por lo dispuesto en la Ley y en el presente reglamento, en lo que sea compatible”.</p> <p>Finalmente, el artículo 8° señala:</p> <p>“(…) En el Sector Privado, así como en aquellas entidades públicas de régimen laboral privado, el ingreso y las actividades de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se regulan por las normas correspondientes al régimen laboral de la actividad privada”.</p> <p>De acuerdo a la normativa señalada precedentemente el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud está regulado por la Ley N° 28561 y su reglamento, aplicándose en todas las dependencias del sector público y privado, por lo que queda establecido que dicha normatividad alcanza a la totalidad de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud.</p> <p>El artículo 9° de la Ley N° 28561 señala:</p> <p>“La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de 36 horas semanales o su</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>equivalente de 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna”. Asimismo, su reglamento señala: “La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares</p> <p>Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna, nocturna y cualquier otro tipo de modalidad, con descanso físico post guardia, debiendo tenerse en cuenta el régimen laboral al cual pertenezca el trabajador. Cada guardia en ningún caso podrá exceder de doce (12) horas continuas. Dentro de la jornada laboral, señalada en el párrafo precedente, se encuentra incluido el tiempo que involucre la elaboración y entrega de la información requerida en el establecimiento de salud. El tiempo laborado adicionalmente se regula por lo dispuesto en el artículo 11° de la Ley.”.</p> <p>5.3.2. La parte demandada alega que a la actora no le corresponde la jornada laboral de 36 horas semanales, ya que al estar dentro del régimen de la actividad privada no le corresponde dicha jornada laboral sino la prevista en el Decreto Legislativo N° 854, Modificado por la Ley N° 27671, Ley de Jornada de Trabajo,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Horario y Trabajo en Sobretiempo, la cual establece la jornada diaria de trabajo de ocho horas diarias y 48 semanales; lo que amerita un análisis de dos normas que tienen el mismo campo de regulación para los mismos sujetos, por lo que se debe dilucidar la aplicación del principio de in dubio pro operario</p> <p>– Principio jurídico empleado en la rama del derecho laboral, que según el cual se interpreta, que en caso de duda de una norma se interpreta a favor del trabajador. Principio más usado en materia laboral; que, se resume en interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo.</p> <p>De acuerdo a la Sentencia Vista de fecha 22 de diciembre del 2011, expedida por la Sala Transitoria Laboral de Lima, la cual se encuentra anexa a autos y cuyos fundamentos fueran base para la expedición de la Casación Laboral N°</p> <p>2168-2012-LIMA de fecha 24 de octubre del 2012, el colegiado desarrolla la aplicación de este principio señalando:</p> <p>Al respecto el Juez Superior Ponente ha señalado en el Libro de su autoría</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“Derecho Procesal Laboral, Principios y Competencia en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, Comentario y Notas Jurisprudenciales”, Editora Grillé, 2010, página 88, lo siguiente:</p> <p>“Este principio es materia de alegación frecuente en las intervenciones escritas y orales de los miembros del foro. Sin embargo, es preciso señalar que la aplicación de este principio no es ilimitada. En efecto el texto constitucional (artículo 26, inciso 3) ha previsto este instituto en su acepción restringida, esto es, como regla hermenéutica o criterio de interpretación de la práctica aplicativa del ordenamiento laboral. Conforme al mandato constitucional desarrollado legislativamente por el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo (Ley 26636) podemos concluir que en nuestro sistema legal la aplicación de este principio procede únicamente en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma. Si tenemos en cuenta que las jurídicas son multívocas, esto es, que admiten diversas interpretaciones, si el Juez Laboral se encuentra ante una norma que puede ser interpretada de diversa manera, según</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el texto constitucional debería agotar todos los recursos interpretativos aplicando los métodos y técnicas hermenéuticas y solo en la eventualidad de que la duda no pueda despejarse optar por la interpretación que favorezca al trabajador.</p> <p>b) Cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto. Si una situación concreta puede ser resuelta mediante la aplicación de diversas normas laborales, el artículo II de la Ley Procesal de Trabajo prescribe que el Juez debe aplicar la norma que favorezca al trabajador.</p> <p>Resumiendo, diremos que únicamente en los casos citados resulta de aplicación el principio de in dubio pro operario. Por lo tanto, no resulta de aplicación el citado principio cuando se trata de resolver dudas referidas a los hechos que sustentan las pretensiones de las partes y deben ser materia de prueba en el proceso conforme a las reglas establecidas en el artículo 27 de la Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, no resulta de aplicación este principio cuando se trata de la valoración de los medios probatorios.”(sic.) Que, siguiendo esta línea de análisis, se advierte que el supuesto de hecho de las normas antes señaladas es</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el mismo, esto es, la jornada de trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud. Siendo así, resulta necesaria la aplicación de la norma más favorable, lo que nos lleva a establecer que el artículo 9 de la Ley N° 28561, de fecha 29 de junio de 2005, establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnicos y auxiliares asistenciales de salud.”</p> <p>Asimismo, la sentencia acotada señala respecto al Principio de Progresividad: “A mayor abundamiento, cabe invocar el Principio de Progresividad previsto en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.</p> <p>Al respecto, el Magistrado Ponente en el artículo “El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral”, publicado en Gaceta Constitucional, Tomo 44, Lima, agosto 2011, página 218 a 227, ha tenido la oportunidad de señalar que: “De las normas internacionales antes citadas se puede colegir que en relación a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, existe la obligación de los Estados partes de garantizar la progresividad de los mismos de lo que se desprende consecuencia</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de la prohibición de regresividad de ellos. En función a lo regulado por los instrumentos internacionales antes descritos se ha llegado a considerar que el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad”. Al respecto el profesor Héctor Hugo Barbagelata se refiere en los siguientes términos que: “En un segundo sentido, la progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales, como ya lo dejaba establecido Emilio Frugóni en el discurso inaugural de la Cátedra de nuestra Facultad en 1926. Se sostiene a ese respecto, que el orden público internacional “tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de una mayor extensión y protección de los derechos sociales” Asimismo, se ha señalado que este principio de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>progresividad se integra con el anteriormente examinado de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana o cláusula del individuo más favorecido (Fallo del Juez argentino Dr. Zás, en la rev. Der. Lab. T. XLI, págs. 843 y ss.) (sic.) (Héctor Hugo Barbagelata, “La Renovación del Nuevo Derecho”, en Revista Derecho & Sociedad Asociación Civil, XIX N° 30,2008, Lima Perú, pág. 59 a 68). En este orden de ideas, la orientación de la legislación se debe concretar al desarrollo progresivo de mayor protección a los derechos fundamentales de las personas, en este caso en materia laboral. En este sentido, se debe interpretar el artículo 1 de la Ley N° 28561, en cuenta señala que la ley en mención se aplica tanto al sector público como al sector privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>En efecto, si admitimos que el cambio en la regulación en la jornada de trabajo de los trabajadores del sector público constituye una mejora o progresión de los derechos laborales la disposición aprobada no podría entenderse sino como que abarca también a los trabajadores del ámbito privado teniendo en cuenta precisamente que la vocación de la legislación laboral está orientada a la optimización de los derechos laborales de todos los trabajadores,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como expresión del principio protector contemplado en el artículo 23° de la Constitución Política del Estado según el cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”</p> <p>Por otro lado, la sentencia de vista señala sobre el principio derecho de igualdad:</p> <p>“Por otro lado, el principio-derecho de igualdad se encuentra reconocido en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución, según el cual:</p> <p>“Toda persona tiene derecho a: (...) La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole”</p> <p>En diversas oportunidades el Tribunal Constitucional ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la igualdad jurídica. En la STC 00045-2004-AI/TC, ha señalado que la igualdad: “detenta una doble condición, de principio y derecho fundamental. En cuanto de principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento jurídico. En cuanto derecho</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras (“motivo” “de cualquier otra índole”) que, jurídicamente, resulten relevantes” [F.J. N° 20].” Del mismo modo, el Tribunal Constitucional ha recordado, en la STC N° 0035-2010-PI/TC, fundamento vigésimo octavo, que: “... este derecho no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es, hemos afirmado que su programa normativo admite la realización de tratos diferenciados. Esto último no puede confundirse con el trato discriminatorio.</p> <p>La cuestión de cuál sea la línea de frontera entre una diferenciación constitucionalmente admisible y una discriminación inválida fue expuesta en la STC 0045-2004-PI/TC. Allí dejamos entrever que el trato diferenciado dejaba de constituir una distinción constitucionalmente permitida cuando esta carecía de justificación en los términos que demanda el principio de proporcionalidad [F.J.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>31 in fine]. Desde esta perspectiva, pues el trato diferenciado deviene en trato discriminatorio y es, por tanto, incompatible con el contenido constitucionalmente protegido del derecho del derecho de igualdad, siempre que éste no satisfaga las exigencias derivadas de cada uno de los sub principios que conforman el principio de proporcionalidad.” (sic.) En ese orden de ideas, admitir la postura de la demandada constituiría afectación al principio derecho de igualdad puesta que no existe razones objetivas que justifiquen un trato diferenciado en relación a la jornada de trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud sujetos al régimen del sector público y los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud de la actividad privada. (sic.)”</p> <p>5.3.3. De acuerdo a la sentencia detallada anteriormente, el hecho de que los trabajadores Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud sujetos al régimen del sector privado tengan una jornada laboral mayor a la establecida en la Ley N° 28561, vulnera los principios de progresividad e igualdad, por lo que se debe tener tomar en cuenta el principio in dubio pro operario a fin de que valorar la norma más beneficiosa para el trabajador, debiéndose establecer que el artículo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9° de la Ley N° 28561 brinda condiciones más beneficiosas a la actora, respecto a su jornada laboral.</p> <p>5.3.4. Del mismo modo, cabe señalar que la parte demandada menciona en su escrito de contestación a la demanda que el ámbito de aplicación señalado en el Decreto Supremo N° 012-2011-SA en el cual se precisan los alcances del ámbito de aplicación de la Ley N°2856, solo alcanza a los trabajadores del sector público. Sin embargo, en la Casación Laboral N° 2168-2012-LIMA de fecha 24 de octubre del 2012 la Sala de derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, sentencia en la cual declararon infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, en base a los fundamentos precisados en la sentencia de vista anteriormente señalada; menciona sobre la inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo 012-2011- SA:</p> <p>“Esta causal se configura cuando se deja de aplicar una norma que contiene la hipótesis que describe el pensamiento fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la ley como norma jurídica abstracta de tal suerte que no se trata de un error en el modo de aplicarla, sino de una omisión de cumplirla; en tal</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sentido de los hechos planteados en la demanda se aprecia que la litis se centra en determinar si se aplica o no la jornada establecida en el artículo 9° de la Ley 28561, Ley que regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares asistenciales de salud” de fecha veintinueve de junio de dos mil cinco, a los trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de la clínica demandada, norma que establece “La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna”(sic.), o si, por el contrario le resulta de aplicación el Decreto Legislativo N° 854 , modificado por la Ley N°27671, de fecha veintiuno de febrero de dos mil dos, que establece la jornada diaria de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, habiendo resuelto el colegiado en base a la aplicación de la norma más favorable, estableciendo que el artículo 9° de la Ley N° 28561, de fecha veintinueve de junio de dos mil cinco, establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnicos y auxiliares asistenciales de salud, apreciándose de lo analizado que esta es la norma pertinente para resolver la controversia planteada, (...) (sic.)</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>5.3.5. En el caso materia de autos la actora adjunta a su demanda copia certificada del Título de Profesional Técnico en Farmacia de fecha 08 de agosto del 2003, habiendo realizado dichos estudios en el Instituto Superior Tecnológico Privado de la Clínica Ricardo Palma, estando dicha actividad comprendida dentro de los alcances señalados en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2012-SA, Reglamento de la Ley N° 285 61, Ley que Regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, por lo que la actora se encuentra dentro de los alcances de dicha normativa. Estando así los hechos, se colige que ésta Judicatura arriba a la conclusión de que la norma más favorable para determinar la jornada laboral de la actora es la prevista en la ley 28651, que establece que “La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna”; y su reglamento Decreto Supremo N° 004-2012-SA , debiéndose aplicar dicha normativa en la jornada laboral de la actora.</p> <p>5.4. - Respecto a determinar si la actora ha realizado trabajo extraordinario entre el periodo comprendido del 01 de enero</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del 2006 al 31 de diciembre del 2013; y, si como consecuencia de ello le corresponde el pago de horas extras (Segundo hecho sujeto a actuación probatoria): Habiéndose determinado por ésta Judicatura que la actora se encuentra bajo los alcances de la Ley N° 28651 y su reglamento – aplicando el Principio de in dubio pro operatio - se debe realizar el análisis si es que la actora realizó trabajo de sobretiempo conforme ha demandado, durante el periodo 01 de enero del 2006 al 31 de enero del 2013. Para ello nos remitiremos a las siguientes normas:</p> <p>Artículo 11° de la Ley N° 28651, que señala:</p> <p>“El tiempo de trabajo que exceda la jornada establecida en el artículo 9° será considerado como horas extra ordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente. El trabajo prestado en los días que corresponden al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, se abona de acuerdo a lo establecido en cada institución y según al régimen laboral al que pertenecen”.</p> <p>Asimismo, el artículo 11° del reglamento Decreto Supremo N° 004-2012-SA señala: “La programación de horas extras se hará teniendo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en cuenta las necesidades del servicio y la aceptación voluntaria del trabajador, siendo que, para los trabajadores del sector público, independientemente del régimen laboral al cual pertenezcan, se tomará en cuenta las restricciones presupuestales vigentes, con lo cual al trabajo realizado en sobretiempo será compensado mediante descanso sustitutorio. Para los trabajadores del sector privado el reconocimiento de las horas extras estará sujeto al cumplimiento de las condiciones previstas al régimen laboral al cual pertenecen”.</p> <p>La actora señala en su demanda durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre del 2013, trabajó 48 horas semanales cuando en dicho lapso su horario legal era de 36 horas semanales, lo que generó horas extras trabajadas que no fueron pagadas por la parte demandada, por lo que se debe determinar de acuerdo a los detalles de asistencia del mes si la actora trabajó en sobretiempo durante dicho periodo (01 enero 2006 al 31 diciembre 2013). Para tal efecto se designará a un PERITO CONTABLE aleatoriamente, a fin de visualizar los medios probatorios y precisar si es amparable dicho punto controvertido. Por lo que se puede visualizar el siguiente cuadro demostrativo:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>LIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRAS DEL 01 ENERO 2006 AL 31 DICIEMBRE 2013:</p> <p>EXPEDIENTE N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09</p> <p>DEMANDANTE “A”</p> <p>LA DEMANDADA “B”</p> <p>DNI del Demandante 10183964</p> <p>Fecha de Ingreso 01.02.2001</p> <p>Fecha de Cese Vigente a fecha de la demanda</p> <p>Fecha de la demanda 06.05.2016</p> <p>Periodo peticionado</p> <p>Del 01.01.2006 al 31.12.2013</p> <p>Información que se desprende del registro de marcación presentado en contestación de la demanda</p>													
<p>No registra marcación en los siguientes</p>													
	<p>Del 01 de febrero al 04 de m</p>												

	<p>Se ha efectuado la verificación de las marcaciones diarias de la trabajadora desde enero 2006 a diciembre 2013. La determinación de las horas extras se ha realizado teniendo en cuenta que su jornada laboral era de 6 horas diarias. Esta verificación se ha realizado teniendo en cuenta los reportes de marcaciones presentados en la contestación de la demanda. Que existen periodos en donde marca su salida y reingreso por la hora de refrigerio, en este caso no se descuenta la hora de refrigerio. Hay periodos que su hora de ingreso es de 12 del mediodía o 13. PM. En estos casos no se descuenta la hora de refrigerio por cuanto se presume que ingresa ingiriendo sus alimentos. En otros periodos la marcación refleja que ingresa de 8.00 am. Y otros 10.00 am, laborando de corrido, en este caso sí se descuenta 1 hora de refrigerio. En tanto que los montos de las remuneraciones son las que figuran en las boletas de remuneraciones que se anexados por la emplazada. El número de horas de la jornada, en el cuadro ilustrativo, se tomará en cuenta como horas de la jornada de 6 horas que le correspondía laboral, aplicándose la sobre tasa del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

25% por hora extra, conforme a la pretensión.

RESUMEN DEL CALCULO DE LAS HORAS EXTRAS
LABORADAS POR EL DEMANDANTE

Enero/20	58:35:00
Febrero/20	0:00:00
Marzo/20	37:08:00
Abril/2	50:20:00
Mayo/20	27:49:00
Junio/20	12:33:00
Julio/20	26:06:00
Agosto/2	65:27:00

1.- REINTEGRO POR HORA EXTRA LABORADA

De acuerdo al cuadro precedente se acredita que la actora realizó trabajo en sobretiempo durante el periodo demandado, por lo que se debe realizar el cálculo de los reintegros por el trabajo realizado. Y por este concepto la demandada le adeuda a la actora el importe de DIECINUEVE MIL CUATROSCIENTOS OCHENTA Y SEIS SOLES CON CERO DOS CÉNTIMOS. (\$/19.486.02).

<p>5.5. Respecto a, que si le asiste el derecho a la actora que se le abone el reintegro gratificaciones ordinarias de julio y diciembre y la CTS con incidencia en el pago de horas extras (Tercer hecho requerido de prueba), corresponde el siguiente análisis:</p> <p>5.5.1. – En cuanto a Las gratificaciones ordinarias, están reguladas por la Ley 27735; en su artículo 1) que reconoce el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad; y su importe será equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, artículo 2); y que ellas deben ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso - artículo 5) - que para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio y en caso que el trabajador cuente con menos de seis mes, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados (artículo</p> <p>6°); y cuando el trabajador no tenga vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados (artículo 7°).</p> <p>5.5.2. En cuanto a la compensación por tiempo de servicios, está regulada en el TUO del Decreto Legislativo 650, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR; en ella se establece que dicho beneficio se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; y ella debe depositarse semestralmente en la institución elegida por el trabajador (artículo 2°) ; estando comprendidos los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas (artículo 4°); siendo computables los días de trabajo efectivo (artículo 8°); y base de cálculo la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición (artículo 9°);</p> <p>Debiendo incorporarse en la base de cálculo las remuneraciones de periodicidad semestral a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad (artículo 18°); estando el empleador obligado a depositar la CTS en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo (artículo 21°); debiendo el trabajador que ingrese a prestar servicios comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, hasta el 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre de la entidad depositaria y el tipo de cuenta y moneda en que se realice depósito, y en caso de omisión el empleador efectuará el depósito en cualquiera entidad financiera (artículo 23°); y si el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, está obligado al pago de los</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

intereses financieros y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera (artículo 56°).

5.5.3. La actora pretende que se le pague por dichos conceptos los importes de S/ 3,681.84 + S/ 7,608.39 respectivamente, por su incidencia en las horas extras, durante el periodo 01 de enero del 2006 al 01 de diciembre del 2013 y dado que se determinaron reintegros en la remuneración de la actora producto del trabajo en sobretiempo y no abonado, se debe realizar el cálculo respectivo el que se efectúa en el siguiente cuadro:

LIQUIDACION DE COLATERALES POR HORAS EXTRAS TRABAJADAS Y NO PAGADAS DE LAS GRATIFICACIONES DE JULIO Y DICIEMBRE. Y CTS:

2.- INCIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES Y CTS			
MES	Reint por H. extras	Inceden Gratifica	Prom
Ener	196.44		
Febrer	0.00		
Marz	185.16		
Abr	250.97		0.00
May	121.20		

Juni	62.58						
Juli	118.47	136.0					
Agos	297.18						
Setiemb	122.91						
Octub	131.07		22.68	142.2	164.9	82.4	
Noviem	189.84						
Diciem	264.76	187.3					

Por estos conceptos la demandada le adeuda a la actora el importe de S/ 3.297.53 por reintegro de gratificaciones + S/1.861.96, por concepto de reintegro de CTS. Habiéndose expresado en el punto anterior, que por reintegro de horas extras corresponde la suma de S/19.486.02.

5.6. – Respecto a determinar si corresponde ordenar el pago de la indemnización por horas extras. (Cuarto hecho sujeto a actuación probatoria). Y Observada por el Superior en grado:

5.6.1. Para ello se citará al Decreto Supremo 007-2002-TR, concordante con el Decreto Supremo 008-2002-TR –reglamento – Texto único ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo – para tal efecto nos centraremos en el artículo 9) de la citada norma:

<p>“Artículo 9) El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.</p> <p>Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad en la actividad productiva.</p> <p>La imposición del trabajo en sobre tiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo</p> <p>910, ley General de inspección del trabajo y defensa del trabajador y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.</p> <p>La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajado”</p> <p>5.6.2. Reglamento interno de trabajo – RIT – ANEXO 1-F - emitido por la emplazada, específicamente en los numerales 10, 31, 33, en la que se reconoce expresamente el cumplimiento de la jornada de trabajo de 36 horas semanales para el personal asistencial, y que el trabajo de horas extras es voluntario. Mientras que la actora, expresa que, del 01 de enero 2006, al 31 de diciembre 2013, se le ha impuesto el trabajo de horas extras, violando la ley 28651. Estando así los hechos, ante la controversia existente, a fin de determinar si el emplazado está en la obligación de pagar a la actora la indemnización peticionada, ascendente al 100% del valor de la hora extra, siempre y cuando éste demuestre que le fue impuesta. Para definir si corresponde amparar o desamparar este extremo. Teniendo en cuenta que durante el proceso la demandada ha venido expresando que a la actora no le corresponde la jornada laboral establecida en la Ley 28561, argumentando que le corresponde al</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>personal público, agregando que a la actora le correspondía la jornada laboral del régimen laboral de la actividad privada de dicha ley, según su interpretación. Y además que ha empezado a abonar horas extras a partir del año 2014, por cumplimiento de una sentencia judicial, la que no es retroactiva.</p> <p>Por ello se puede colegir que la demandante, no realizó las horas extras – demandadas – en forma voluntaria, sino bajo imposición de mandato de su empleadora, al establecer una jornada laboral distinta a la que le correspondía, e incluso yendo la demandada contra su propio reglamento, motivo por el cual se ha podido colegir que las horas extras laboradas y no pagadas de fecha 01 de enero 2006 a diciembre 2013, han sido impuestas y no voluntarias. Consecuentemente, deberá aplicarse la indemnización en las horas extras laboradas y no abonadas en su oportunidad.</p> <p>SEXTO: Resumen de los conceptos amparados:</p> <p>De acuerdo a lo señalado en los puntos precedentes la demandada le adeuda a la actora los siguientes montos:</p> <p>Reint Horas Extras: S/19.486.02</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Reint Gratificaciones: S/ 3.297.53</p> <p>Reintegro de CTS: S/ 1.861.96</p> <p>Sub total: S/24.645.51 +</p> <p>Indemnización por horas extras: <u>S/24.645.51</u></p> <p>TOTAL: S/49.291.02</p> <p>Por estos conceptos la demandada le adeuda a la actora el importe de S/49.291.02 – CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UNO, CON CERO DOS CÉNTIMOS, MAS INTERESES LEGALES Y FINANCIEROS.</p> <p>Que, las demás pruebas ofrecidas, admitidas, actuadas y no glosadas en nada enervan los considerandos que anteceden. Y de conformidad con el artículo</p> <p>197° del Código Procesal Civil establece que " Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión".</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>SÉTIMO: INTERESES, COSTAS Y COSTOS:</p> <p>7.1. - . En cuanto al reintegro por compensación por tiempo de servicios, atendiendo a que este concepto debió ser depositado semestralmente en una entidad bancaria; su incumplimiento conforme al artículo 56° del Decreto Supremo N° 01-97-TR; genera la obligación de pago de los intereses bancarios o financieros a partir del vencimiento del plazo para efectuar los depósitos respectivos.</p> <p>7.2. - Los adeudos por horas extras y reintegro de gratificaciones, conforme al Decreto Ley 25920, ella devenga intereses legales a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo o en la fecha del cese, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.</p> <p>7.3. – En cuanto al pago de costas y costos:</p> <p>Las costas y costos procesales según el artículo 31° de la NLPT, no requieren ser demandados, pero sí deben ser objeto de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos, se regula conforme a la norma procesal civil, en tal sentido habiendo la demandada sido vencida con todas las pretensiones invocadas en éste proceso; atendiendo al quantum de los importes reconocidos y considerando que la demandada está obligada a cumplir con su obligación pecuniaria, que ha obligado a la actora a contratar a un profesional – abogado - para hacer valer su derecho por ello, cabe imponer la obligación de pago de las costas conforme a los gastos judiciales que se acreditan documentalmente y los costos procesales en el importe, que se calcula en forma equitativa, razonable y prudencial, equivalente al quince por ciento (15%) del importe total que se ordene pagar por obligación principal y los intereses legales que se calculen en ejecución de sentencia; costos que igualmente deberán ser calculados en ejecución de sentencia.</p> <p>OCTAVO: Respecto a las deducciones que debe efectuar la demandada por mandato legal:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Habiéndose establecido la obligación de pagos de diversos conceptos y beneficios sociales, en la presente sentencia, cabe determinar que deberán efectuarse las deducciones y por los importes pertinentes establecidos expresamente por las leyes o normas pertinentes, por parte de la demandada en su condición de empleadora, cuyo pago debe ser acreditado igualmente en este proceso.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Cañete.

LECTURA. El cuadro 6.2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando el máximo puntaje (20) en esta parte de la sentencia evaluada.

Cuadro 6.3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre pago de horas extras y beneficios sociales, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	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>III.- DECISIÓN:</p> <p>Por las razones expuestas, administrando Justicia a Nombre de la Nación, con la facultad conferida por los artículos 139, inciso 5) de la Constitución del Estado, 12 de la Ley Orgánica del poder Judicial, normas legales citadas, ley de la materia 29497, artículo 50, inciso 6) del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente para el caso de autos,</p> <p>RESUELVE:</p> <p>1) Declarar FUNDADA EN PARTE, la demanda interpuesta por “A”, contra la ADMINISTRADORA “B”., sobre pago de horas extras y su incidencia en la gratificación y compensación por tiempo de servicios, e indemnización por horas extras.</p> <p>2) ORDENAR que la demandada pague al actor el importe total de S/49.291.02</p> <p>– CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UN SOLES, CON CERO DOS CÉNTIMOS, MAS INTERESES LEGALES Y FINANCIEROS, por los conceptos de pago de horas extras, reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; e indemnización por horas extras, más costas y costos del proceso.</p> <p>3) FACULTAR a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia</p>						X				10
--	---	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	-----------

	<p>siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.</p> <ul style="list-style-type: none"> - PUBLÍQUESE EN EL SISTEMA INTEGRAL JUDICIAL - NOTIFÍQUESE CONFORME CORRESPONDA. 	<p>correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p> <p>Si cumple</p>											
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p>											

Descripción de la decisión		<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>					X					
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

		<i>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Cañete.

LECTURA. El cuadro 6.3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 6.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de horas extras y beneficios sociales, con énfasis de la calidad de la introducción, y la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Introducción	EXPEDIENTE N° : 08875-2016-0-1801-JR-LA-09	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la</i></p>											
	DEMANDANTE : “A”												
	DEMANDADO : “B”												
	MATERIA : PAGO DE HORAS EXTRA Y OTROS												
	JUZGADO : 22° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE						X						
												10	

<p>VISTA DE CAUSA : 14.06.2023</p> <p>Señores:</p> <p>“E” “R” “G”</p> <p>RESOLUCIÓN S/N</p> <p>Lima, catorce de junio del dos mil veintitrés. -</p> <p>Habiendo analizado la causa, conforme lo prescriben los Artículos 131° y 133° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este colegiado integrado por los señores Jueces Superiores: Espinoza Montoya, Runzer Carrión; y, González Salcedo, quien interviene como ponente, emite la siguiente decisión judicial:</p> <p>I. ANTECEDENTES.</p> <p>1.1. PRETENSIÓN DEMANDADA:</p>	<p><i>impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<input type="checkbox"/> Pago de Horas Extras del periodo comprendido desde el 01.10.2006 al 31.12.2013 y su incidencia en las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios. <input type="checkbox"/> Indemnización por las horas extras. <input type="checkbox"/> Pago de intereses, costas y costos del proceso.	<i>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i>											
Postura de las partes	<p>1.2. RESOLUCIÓN APELADA: Vino en revisión: Por apelación de la parte demandada (fs. 446 a 452/vuelta) concedida mediante Resolución N° 9 de fecha 6 de abril del 2021 (fs. 455), contra:</p> <p>La Sentencia N° 007-2021-GJGI, contenido en la Resolución N° 8, de fecha 15 de enero de 2021 (fs. 418 a 445), que resuelve:</p> <p>1. Declarar FUNDADA EN PARTE, la demanda interpuesta por “A”, contra la ADMINISTRADORA “B”, sobre pago de horas extras y su incidencia en la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o</p>				<p>X</p>							

<p>gratificación y compensación por tiempo de servicios, e indemnización por horas extras.</p> <p>2. ORDENAR que la demandada pague a la actora el importe total de S/49.291.02 – CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y UN SOLES, CON CERO DOS CÉNTIMOS, MAS INTERESES LEGALES Y FINANCIEROS, por los conceptos de pago de horas extras, reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; e indemnización por horas extras, más costas y costos del proceso.</p> <p>3. FACULTAR a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.</p> <p>1.3. ARGUMENTO DE LA APELANTE (DEMANDADA), alega que:</p> <p>1) INDEBIDA MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL: La sentencia apelada refiere que para</p>	<p><i>de quien ejecuta la consulta.</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>determinar si corresponde el pago de horas extras trabajadas por el periodo de 01 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2013 se debe tener en cuenta que el artículo 9° de la Ley N° 28561, la jornada laboral de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales. Por su parte, el Decreto Legislativo N° 854, establece que la jornada de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.</p> <p>El Juzgado refiere que existen dos normatividades que regulan la jornada de trabajo para trabajadores técnicos y auxiliares asistenciales de salud, lo que conlleva a dilucidar la aplicación del principio del in dubio pro operario; sin embargo, no desarrolla la incidencia de dicho principio en el caso de autos, lo que implica una ausencia de motivación en agravio de nuestra parte. Asimismo, el Juzgado sostiene que en el presente proceso resulta necesario aplicar el Principio de la norma más favorable, lo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que lleva a establecer que el artículo 9° de la Ley N° 28561 establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnicos y auxiliares asistenciales de salud, ya que admitir la postura de la demandada constituiría afectación al principio-derecho de igualdad consagrada en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución, puesto que no existen razones objetivas que justifiquen un trato diferenciado en relación a la jornada de trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud de la actividad privada. En mérito a dicho razonamiento, y sin tener en cuenta los argumentos de defensa expuestos por nuestra parte, el Juzgado determina que le corresponde a la demandante cada uno de los conceptos que reclama como pretensión. La mención al Principio In Dubio Pro Operario no resulta aplicable al caso concreto, porque esto solo es posible cuando existe UNA SÓLA NORMA APLICABLE que le permite a su intérprete varios sentidos distintos. De este modo, siendo que la controversia versa sobre dos normas aplicables, una</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que rige al sector público y otra que rige al sector privado, no corresponde traer a colación el citado principio.</p> <p>Con respecto a la aplicación del Principio de la norma más favorable debemos señalar que el conflicto se produce cuando dos o más normas regulan simultáneamente el mismo hecho, de modo incompatible entre sí. Es el caso que el Juzgado en lugar de desarrollar el razonamiento normativo por el cual aplica este principio se ha limitado a señalar que el artículo 9° de la Ley N° 28561 establece mejores condiciones a favor del trabajador por lo que aplica dicha norma para amparar la pretensión de la accionante. A mayor abundamiento, el artículo 3° de la Ley N° 28561 establece que “El trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud se rige por la Ley N.º 26842, Ley General de Salud, el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y sus Reglamentos; y en el sector privado, por las normas que le fueren aplicables”. De otro</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lado, el Juzgado no ha tomado en cuenta lo señalado en nuestra contestación, en el sentido que la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28561, estableció que la misma entraría en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, excepto el “Capítulo V” que entraría en vigencia el 1 de enero de 2006, siendo que su aplicación se adecuaría con cargo al presupuesto del pliego correspondiente.</p> <p>La demandante reclama el pago de indemnización del 100% al amparo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, esto es de la norma que regula la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Con esta pretensión la accionante incurre en una severa contradicción que reafirma los argumentos de defensa vertidos por nuestra parte. En efecto, si la demandante considera que le asiste al derecho a percibir indemnización por “horas extras impuestas” y para ello invoca la norma que rige el sector privado, entonces</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>expresamente reconoce que esta es la aplicable y no la Ley N° 28561. Consecuentemente la jornada laboral que le asiste como Auxiliar de Farmacia es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo. Además de la evidente falta de motivación en la que incurre el Juzgado sobre el extremo del pago de indemnización por horas extras, debemos señalar que tampoco se ha pronunciado sobre un cuestionamiento que realizamos en nuestra contestación. En efecto, de acuerdo al artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra cuanto éste demuestre que le fue impuesta. Sobre el particular, debemos señalar lo siguiente: No puede admitirse que la demandante utilice a conveniencia diferentes normas para amparar su pretensión. En este caso advertimos que para el extremo referido a horas extras la accionante invoca la Ley N° 28561, por el solo hecho que reconoce una jornada</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral inferior, pero para el pago de la indemnización trae a colación una norma exclusiva del sector privado que es el Decreto Supremo N° 007-2002-TR; es decir, en su demanda combina normas que rigen dos regímenes laborales diferentes, extrayendo de cada una y de manera antojadiza las disposiciones que son convenientes a sus intereses, sin ningún criterio jurídico. Esta evidente contradicción convalida nuestra postura, y es que para todos los efectos la demandante está supeditada a las normas del sector privado, y por ende no resulta amparable la presente demanda.</p> <p>El artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR prevé el pago del 100% del valor de la hora extra, si el trabajador demuestra que esta le fue impuesta. Al respecto debemos señalar que la Administradora Clínica Ricardo Palma S.A. no impuso una jornada de 45 horas, sino que esta se fijó consensualmente con la accionante, hecho que puede verse materializado a través de los</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratos de trabajo y reportes de asistencia que adjuntamos a nuestra contestación de demanda. En ese orden de ideas resulta meridianamente claro que no existieron horas extras impuestas como alega la accionante, sino que se trató de la jornada que fijaron ambas partes a través del contrato de trabajo, y de acuerdo a la normativa que rige el régimen laboral de la actividad privada. No existió coacción ni vicio de la voluntad al momento de fijar una jornada semanal de 45 horas semanales, de modo que no comprendemos las razones por las que el Juzgado determina que las supuestas horas extras le fueron impuestas a la demandante. EN LA SENTENCIA NO EXISTE UN SOLO ARGUMENTO SOBRE ESTE EXTREMO, NI UNA MENCIÓN AL MEDIO DE PRUEBA QUE SUSTENTARÍA ESTE FALLO, SIENDO A TODAS LUCES EVIDENTE LA FALTA DE MOTIVACIÓN DE LA APELADA.</p> <p>2) AFECTACIÓN AL DERECHO A LA PRUEBA Y MONTOS ORDENADOS A PAGAR POR EL</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>JUZGADO: El Juzgado introduce un cuadro con el total de horas extras supuestamente laboradas por la accionante; sin embargo, no ha tenido en cuenta que en los meses de febrero de 2006, febrero de 2007, febrero de 2011 y febrero de 2012 la demandante hizo uso de su descanso vacacional, tal como se advierte con meridiana claridad del cuadro que introducimos en nuestra contestación y ratificamos con los registros de asistencia que obran como anexo 1-E de la contestación de demanda. De este modo, queda claro que el Juzgado ha realizado un cálculo incorrecto, reconociendo a favor de la accionante hora extras por meses en los cuales no realizó labor efectiva, por lo que solicitamos al Superior Jerárquico tener en cuenta lo expuesto al momento de resolver.</p> <p>El derecho a probar, es un derecho fundamental que encuentra sustento en el Artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política. En el presente proceso, además de contradecir el fondo de la controversia sobre el derecho de la accionante a percibir horas extras por no haber cumplido</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>una jornada de 36 horas semanales del 01 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2013, cuestionamos la ausencia de valoración y motivación de la prueba, lo que además afecta nuestro derecho al debido proceso como manifestación de la tutela jurisdiccional efectiva, por lo que corresponde que la apelada sea revocada en todos sus extremos.</p> <p>3) RESPECTO AL PORCENTAJE FIJADO POR EL JUZGADO POR COSTOS DEL PROCESO: Al respecto el Juzgado refiere en el considerando 7.3, que corresponde reconocer por concepto de costos del proceso el 15% del importe total que se ordene pagar a la demandada a favor de la accionante. La Tabla de Honorarios Referenciales aprobada por el Colegio de Abogados de Lima, cuyo objetivo radica en fijar algunos lineamientos que permiten establecer los honorarios profesionales a los abogados, considera que el abogado como toda persona, tiene el derecho de ganar su sustento de una manera digna, teniendo en cuenta al mismo tiempo las características</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>socio-económicas de nuestra sociedad. Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 34° del Código de Ética de los Colegios de Abogados del Perú, para la estimación del monto de los honorarios, el abogado debe fundamentalmente atender a lo siguiente: La importancia de los servicios, la cuantía del asunto, el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de las cuestiones jurídicas debatidas, la experiencia, la reputación y la especialidad de los profesionales que han intervenido, la capacidad económica del cliente, la posibilidad de resultar el abogado impedido de intervenir en otros asuntos o de desavenirse con otros clientes o con terceros, si los servicios profesionales son aislados, fijos o constantes, la responsabilidad que se derive para el abogado de la atención del asunto, el tiempo empleado en el patrocinio, así como el grado de participación del abogado en el estudio, planeamiento y desarrollo del asunto. Teniendo ello en consideración, sostenemos que fijar los costos del proceso en un 15%, supera de forma cuantiosa el importe razonablemente aplicable a este tipo de procesos, siendo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>además que el mismo debe determinarse teniendo en consideración todas las incidencias y ocurrencias del mismo, siendo que tal como puede verificarse, no existe en el caso de autos un despliegue profesional intenso del letrado patrocinante del demandante, que amerite fijar el citado importe.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando una puntuación de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 6.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre pago de horas extras y beneficios sociales, con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p>II. FUNDAMENTOS:</p> <p>De los límites de las facultades de este Colegiado al resolver el recurso de apelación:</p> <p>2.1. De conformidad con 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 tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.</p> <p>2.2. Los principios, dispositivo y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver la apelación, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas alegaciones (pretensiones o agravios) invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se</i></p>					X					20
--------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

<p>CONSIDERACIONES DEL COLEGIADO RESPECTO DE LO ALEGADO EN EL RECURSO DE APELACIÓN.</p> <p>Respecto a la motivación de las resoluciones judiciales:</p> <p>2.3. El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera1.</p> <p>2.4. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa2; pero, también se deberá analizar con criterio de</p>	<p><i>puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.</p> <p>2.5. Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 - 2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado Colegiado Constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia: “La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho</p>	<p>de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto</i>). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>												
<p>constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s)</p>												

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.</p> <p>2.6. Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que: “El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:</p>	<p>aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse</i></p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

	<p>a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.</p> <p>b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.</p> <p>c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].</p>	<p><i>la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente</i></p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resultan manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.</p> <p>e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar</p>	<p><i>respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).</p> <p>2.7. De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso.</p> <p>2.8. La motivación de las resoluciones judiciales, principio y derecho de la función jurisdiccional, ha sido también recogida en el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, inciso 6) del artículo 50° e inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo disponen las dos últimas normas adjetivas señaladas. Es</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>esencial en los fallos, ya que los justiciables deben saber las razones por las cuales se ampara o desestima su pedido, ya que a través de su aplicación efectiva se llega a una recta administración de justicia.</p> <p>2.9. Tal como prevé el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil³, la sentencia debe contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena respecto de todos los puntos controvertidos, sancionando con nulidad si así no fuera⁴.</p> <p>2.10. En cuanto a la falta de motivación de la recurrida, señalada por el apelante, se debe tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00728- 2008-PHC/TC en cuanto que definió los alcances de la motivación, como: “(...) una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.”.</p> <p>2.11. En consecuencia, la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso.</p> <p>2.12. En conclusión, conforme se ha mencionado inicialmente, el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho y principio de la función jurisdiccional al Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales, que impone a los Magistrados el deber de fundamentar tanto fáctica como jurídicamente sus decisiones jurisdiccionales, a fin de posibilitar que los justiciables tengan acceso al razonamiento lógico jurídico empleado en la solución de la controversia de la que forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución.</p> <p>2.13. Siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes o hayan existido errores y omisiones, no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>motivada; más aún si estos pueden ser válidamente subsanados en segunda instancia, tal y conforme lo ha señalado de manera reiterada el Tribunal Constitucional.</p> <p>2.14.En el caso de autos, de la revisión de la sentencia se advierte que el Juez ha motivado y valorado los medios probatorios que corren en autos, exponiendo claramente los fundamentos de hecho y de derecho por los cuales declara fundada en parte la demanda, conforme es de verse de sus propios fundamentos; siendo ello así, se arriba a determinar que la resolución en grado se ha referido de forma expresa a cada una de las pretensiones materia de juicio señaladas en la audiencia correspondiente, es congruente, realizando la subsunción de la norma con los hechos invocados y las pruebas aportadas al proceso.</p> <p>2.15.Sin perjuicio de ello, debemos mencionar que de pretenderse la nulidad de la sentencia apelada por indebida motivación, como en el presente caso, es preciso indicar en primer lugar que, la nulidad, es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales, cuando en su ejercicio no se han guardado</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las formas previstas por la ley, en tanto sean garantía para las partes, por cuanto ello resulta presupuesto necesario para la validez del proceso, debido a que las resoluciones judiciales deben ser debidamente tramitadas con arreglo a ley a fin de no causar perjuicio y no producir violaciones al debido proceso; y en segundo lugar, la nulidad es un instituto cuya aplicación requiere un análisis bajo la óptica de la conservación del acto cuestionado. Así, se señala que “El carácter instrumental de las formas procesales hace que el legislador, como la jurisprudencia y la doctrina, consideren, si no con disfavor, al menos con un criterio restrictivo, la institución de la nulidad, admitiéndola sólo en los casos en que su declaración sea el único medio de obtener la reparación de un perjuicio y facilitando en lo posible la subsanación del vicio”⁵. De ahí que el cuarto párrafo del artículo 172° del Código Procesal Civil establece que “No hay nulidad si la subsanación del vicio no ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal”.</p> <p>2.16. Este dispositivo comisiona a que en el análisis de la nulidad se evalúen los efectos de la subsanación del vicio, de manera que sólo proceda la nulidad si con la enmienda cambia el sentido de la</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>resolución o las consecuencias del acto procesal; y a contrario si no logra tal trascendencia no debe estimarse la nulidad; pues no es factible la declaración de la nulidad por la nulidad. De ese modo, la aplicación del instituto de la nulidad es de última ratio.</p> <p>2.17. De otro lado, a mayor abundamiento, en cuanto a la valoración de las pruebas, si bien el demandado exige un análisis de la Juzgadora más profundo, brindando una mayor relevancia a las pruebas presentadas por las partes del presente proceso; se debe tener en cuenta la existencia y la aplicación supletoria del artículo 197° del Código Procesal Civil vigente en el marco del nuevo proceso laboral, que establece: "Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión." (subrayado y resaltado nuestro).</p> <p>2.18. En ese contexto, el valor probatorio que le otorgue el Juez ha determinado medio de prueba siempre es sensible de ser cuestionado por la parte que se vea perjudicada por este análisis</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>judicial. Este es un extremo muy delicado de la función jurisdiccional, en la cual el ordenamiento jurídico nacional permite al Juez actuar en el marco de su "propia apreciación razonada" a la hora de valorar las pruebas, es decir, valorar las pruebas en base a su propio criterio. Por ende, se debe procurar ser sumamente claro en la exposición de los argumentos a desarrollar para dar a entender a las partes el sentido inequívoco del criterio adoptado sin que ello implique de ningún modo soslayar los argumentos vertidos por alguna de las partes; si no, enfatizar en aquellos elementos que forman la convicción del presente órgano jurisdiccional.</p> <p>Respecto al cuestionamiento de fondo:</p> <p>En cuanto a la carga probatoria:</p> <p>2.19. Corresponde señalar que el derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses y ésta en su acepción amplia es entendida como aquél medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conocimiento de la realidad; y en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos que, en conjunto, dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica.</p> <p>2.20. Cabe precisar que el artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé que: “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 (...)”. Aunado a ello es de aplicación el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que establece que: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”.</p> <p>En cuanto a las horas extras:</p> <p>2.21. Al respecto, cabe recordar que el artículo 25° de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que: “La jornada</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”; y en igual sentido respecto a dicha jornada de trabajo, se reguló en el Decreto Ley 26136, el Decreto Legislativo 854 y el TUO del Decreto Legislativo 854.</p> <p>2.22. El Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa N° 10195 ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido: “(...)Artículo 2 En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...) Artículo 5.1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 5.2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...)"</p> <p>2.23. El artículo 1º del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente: "(...) La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. <i>Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (...)</i>"</p> <p>2.24. De igual manera el artículo 9º de la norma acotada establece que este trabajo "es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación". Sólo es exigible ante la existencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva; asimismo, señala que su imposición es</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>considerada como Infracción de tercer grado, conforme a la Ley de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, regulado por el Decreto Legislativo 910, y establece que la conformidad del empleador puede ser expresa o tácita.</p> <p>2.25. Asimismo, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR establece: “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.° 007-2002-TR, en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma” (la negrita es nuestra).</p> <p>2.26. Ahora bien, a fin de determinar si es necesario que el empleador autorice la realización del trabajo en sobretiempo y si dicha autorización solo debe ser expresa, se debe tener presente el último párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que establece: “(...) No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”. Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que señala: “En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador”. (la negrita es nuestra).</p> <p>2.27. De la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional.</p> <p>2.28. En el presente caso, la actora reclama por el concepto de trabajo en sobretiempo por el periodo comprendido del 01 de octubre del 2006 al 31 de diciembre del 2013, precisando que: “(...) he trabajado 48 horas semanales cuando en dicho lapso mi horario legal era de 36 horas semanales, cuya diferencia peñera HORAS EXTRAS TRABAJADAS Que no fueron pagadas al igual que sus COLATERALES, horario de 36 horas</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>semanales o 150 horas mensuales que fue dispuesta por la Ley 28561 vigente desde el 01-01-06; significando que la demandada ha incurrido en flagrante violación de normas jurídicas pertinentes; Constitución del Estado; Ley 28561 y Reglamento; TUO D.S. 007-2012-TR y Reglamento; Ley 27735 y Reglamento; y, TUO D.S. 001-97-TR y Reglamento(...). La Ley 28561 (vigente desde el 01-01-06) y su Reglamento son de cumplimiento imperativo u obligatorio a favor de todo los TECNICOS Y AUXILIARES de FARMACIA de Administradora Clínica Ricardo Palma SA, a cuyo mérito nuestra jornada ordinaria de trabajo es y debe ser de 36 horas semanales o 150 horas mensuales; normas jurídicas invocadas que han quedado plenamente ratificadas en SENTENCIA CON AUTORIDAD DE LA COSA JUZGADA emitida en proceso laboral entablado por mi SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA ADMINISTRADORA CLÍNICA “D” contra “B”, sobre cumplimiento de la Ley 28561; proceso judicial que se tramitó en los siguientes Expedientes: 1) Exp. 183402-2009-00078-0 en Primera Instancia,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2) Exp. 7555-2011 (A y S) en Segunda Instancia; y, 3) Cas. 2168-2012 LIMA de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (...). Fallos judiciales mencionados que es de verse en las copias que adjunto como medios probatorios; consecuentemente por mandato de la precitada sentencia con autoridad de la cosa juzgada y por el mérito de mis boletas de pago del período 01-01-06 al 31-12-13 es un HECHO PROBADO LABORAL que la demandada ha incurrido dolosamente en violación de mi DERECHO LABORAL DE JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO al haberme obligado a una jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales cuando lo legal era y es de 36 horas semanales; generándose mi derecho laboral irrenunciable a percibir el pago correspondiente de horas extras trabajadas y colaterales conforme al petitorio de mi demanda; derechos laborales que por lo demás tienen amparo en DERECHOS FUNDAMENTALES reconocidos en nuestra Constitución del Estado (...)."</p> <p>2.29. Resulta necesario señalar que, la actora viene laborando desde el 01 de febrero del 2001; desempeñándose como Auxiliar de Farmacia conforme se acredita en las boletas de pago que obran</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en autos, adviértase, que el periodo reclamado comprende desde el 01 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2013.</p> <p>2.30. Asimismo, debemos tener en cuenta lo establecido en la Ley N° 28561, que regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, está comprendido el siguiente personal:</p> <p>1.1 Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición, Odontología, 1.2 Los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud que laboraban bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 28561, 1.3 Los servidores administrativos que realizan trabajo asistencial, acorde a lo señalado en el Anexo a que hace referencia el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 046-2002 (artículo 1 modificado por el Decreto Supremo N° 012-2011-SA). Asimismo, se señala que la jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna (artículo 9), de igual</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>manera en su Reglamento (Decreto Supremo N° 004-2012-SA) se precisa: La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud tiene una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna, nocturna y cualquier otro tipo de modalidad, con descanso físico post guardia, debiendo tenerse en cuenta el régimen laboral al cual pertenezca el trabajador. Cada guardia en ningún caso podrá exceder de doce (12) horas continuas... (Artículo 9).</p> <p>2.31. Es así que, en lo que respecta al régimen laboral de los técnicos y auxiliares de la salud, el artículo 9° de la Ley que regula el Trabajo de Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud N° 28561, vigente desde el 29 de junio de 2005, ha precisado que el presente régimen laboral resultará aplicable tanto para el sector público como para el sector privado, al existir un desempeño de labores uniforme dentro de los centros de salud nacionales como los brindados por ciudadanos particulares. Asimismo, se advierte que dentro del artículo en mención se ha regulado de manera expresa lo siguiente:“(...) La jornada laboral de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de salud tienen una</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente a ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada diurna y nocturna (...)", es decir, que el régimen de los trabajadores asistenciales técnicos y auxiliares estará sometido a una jornada laboral máxima de 36 horas semanales a 150 horas mensuales también se será aplicable dentro del régimen laboral de la actividad privada, pues el mismo estará sujeto a la aplicación de principios laborales tales como el indubio pro operario así como la interpretación más favorable al trabajador; los cuales se encuentran relacionados con el ejercicio del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación contemplada en nuestra Constitución Política del Perú. Es así, que debida a la labor desempeñada por la parte demandante es que debe de aplicarse la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 de la Ley N° 28561, que regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, norma que brinda mejores condiciones a favor de la actora, conforme se ha expuesto en el fundamento 5.3.2. de la sentencia materia de análisis.</p> <p>2.32. Asimismo, debemos de tener en cuenta, la existencia de un proceso seguido por la demandada y el sindicato de empleados de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la demandada respecto de la jornada aplicable a los técnicos y auxiliares asistenciales de salud recaído en el Expediente N° 183402-2009-00078-0, en primera instancia se declaró infundada la demanda (fs. 4 a 6), la cual fue revocada por la Sala Transitoria de Lima, mediante sentencia de vista de fecha 22 de diciembre del 2011 (fs.7 a 16), y la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República por la Casación Laboral N° 2168-2012-Lima, de fecha veinticuatro de octubre de dos mil doce (fs. 18 a 27), declaro infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada en aplicación del principio laboral de la norma más favorable, ha establecido que resulta aplicable al personal técnico y auxiliar asistencial de la demandada la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, precisando además que al establecer la norma mejores condiciones a favor del trabajador, la jornada de trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud tienen una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna, conforme lo prevé el artículo 9° de la citada norma. Por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lo tanto, el personal el personal Técnico y Auxiliares Asistenciales de Salud de la demandada, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada, se encuentran sujetos al ámbito de aplicación de la Ley N° 28561, la cual regula su trabajo; y es a raíz de esta casación que la emplazada cambio la jornada de trabajo; como lo señala la parte demandada en la Audiencia de Vista, que a finales del 2013, inicios del 2014 se cambió a 150 horas y que actualmente se efectúa 36 horas de labores.</p> <p>2.33.De este modo, la jornada de trabajo realizada por la actora durante el tiempo demandado (01 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2013) no le resulta exigible debido a la labor desempeñada, en tanto que debe de aplicarse la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 de la Ley N° 28561, que regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, norma que brinda mejores condiciones a favor de la actora, conforme lo antes señalado en los considerandos precedentes y expuesto el Juez de la Causa en el fundamento 5.3.2. de la sentencia materia de análisis; reiteramos, que no podría existir diferencia entre los trabajadores del sector público y los del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sector privado cuando realizan una misma función, así también, recalcamos que a través de la Casación N° 2168-2012-Lima, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República ha precisado lo siguiente: “(...) En este caso en materia laboral, interpretando así el artículo 1° de la Ley N° 28561, en cuanto señala que la ley en mención se aplica tanto al sector público y privado (...) en tal sentido, la interpretación de la Sala Superior de la norma denunciada resulta correcta, en atención a los elementos fácticos analizados para el caso (...) El artículo 9 de la Ley N° 28561, de fecha veintinueve de dos mil cinco, establece mejores condiciones a favor del trabajador, técnico y auxiliares asistenciales de salud (...)”, se aprecia un sentido interpretativo claro por el cual se podrá establecer que los trabajadores técnicos y auxiliares de la salud, que trabajen dentro de una organización privada, podrán acceder a la jornada laboral establecida en el artículo 9° de la Ley N° 28561, siendo además que tanto en el sector privado como en el sector público resulta razonable que la jornada de trabajo de los trabajadores asistenciales, sea reducida, dada la naturaleza de sus funciones, que está expuesta a una serie de peligros y riesgos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vinculados a la preservación de la salud, siendo que la atención de pacientes ocasiona además mucho desgaste y estrés, incrementándose el riesgo de contagios de enfermedades y de enfermedades ocupacionales; en consecuencia, se desestima los agravios de la demandada.</p> <p>2.34. Ahora bien, en cuanto a la liquidación realizada en primera instancia, la demandada alega que no se ha tenido en cuenta que en los meses de febrero de los años 2006, 2007, 2011 y 2012 la actora hizo uso de su descanso vacacional, conforme se acredita con los registros de asistencia adjuntado a su escrito de contestación; sin embargo, es de verse que en la sentencia materia de análisis el Juez de la Causa ha extraído la información respecto a los periodos en que no registra marcación precisándose los motivos (vacaciones, cumpleaños, descanso médico, licencia sin goce, suspensión), así también, se visualiza un cuadro de las horas extras laboradas obtenida en el registro de marcación, considerandos los días que no ha existido prestación efectiva; asimismo, al momento de realizar la correspondiente liquidación en cuanto al reintegro por horas extras laboradas, no se ha considerado que la actora ha laborado 48 horas semanales, como</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lo alega la demandada; si no que se ha tomado en cuenta los periodos en que la accionante ha efectuado prestación efectiva y sobretiempo conforme lo especificado en el documento denominado "Detalle de Asistencia del Mes"; es así que en los periodos que la actora se encontraba en vacaciones no se aprecia ningún reintegro por horas extras. Para mayor ilustración, adjuntamos las imágenes referidas solo a los periodos cuestionados por la demandada:</p> <p>2.35. Siendo ello así, la liquidación efectuada en Primera Instancia se encuentra conforme a ley, por lo que, no resultan amparable el agravio de la demandada en este extremo.</p> <p>En cuanto al agravio de la parte demandante respecto a la indemnización del 100% de las horas extras:</p> <p>2.36. El Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en su artículo 9 señala: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.</p> <p>La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.</p> <p>La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.”</p> <p>No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.</p> <p>2.37. Conforme a lo antes señalado, la imposición del trabajo en sobretiempo no solo será considerada infracción administrativa de conformidad por lo establecido por la normativa sobre inspecciones de trabajo, asimismo, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al cien por ciento (100%) del valor de la hora extra, cuando este demuestre que le fue impuesta.</p> <p>2.38. Ante esto, es menester precisar, que la actora viene laborando desde el 01 de febrero del 2001, esto es, antes de la promulgación de la Ley N° 28651; por lo que, la demandada considero de manera errónea que a la actora no le correspondería la jornada laboral de 36 horas semanales, y continúe con su horario establecido, más no era una imposición de trabajo en sobretiempo; además que la propia demandada en el presente proceso como en otros procesos sostiene que la Ley N° 28561 es de aplicación a los trabajadores del régimen laboral público; y siendo que, la norma exige que la trabajadora cumpla con acreditar dicha imposición lo cual no</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se ha dado en el presente caso; si bien, en autos obra el Reglamento Interno de Trabajo, empero no se advierte la fecha de emisión del citado documento, puesto que, ha sido adjuntado de manera incompleta; de este modo, corresponde amparar el agravio de la demandada, confirmándose lo resuelto en la apelada, en consecuencia, corresponde REVOCAR este extremo, declarándose INFUNDADA esta pretensión.</p> <p>En cuanto a los costos:</p> <p>2.39. Respecto a la determinación del monto a pagar por costos del proceso, éste no se encuentran al libre albedrío de las partes, pues conforme al Título XV del Código Procesal Civil, el legislador ha establecido parámetros en base a los principios de discrecionalidad y prudencialidad, por lo cual el monto debe establecerse teniendo en cuenta una serie de parámetros como: 1) la cuantía o naturaleza del asunto decidido; 2) la dificultad de las cuestiones debatidas; 3) el grado de éxito obtenido; 4) el grado de participación en el estudio, planteamiento y desarrollo del asunto del abogado patrocinante; 5) la duración del proceso, que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>implica tener en cuenta las instancias recurridas; 6) las pretensiones que han sido amparadas.</p> <p>2.40. Así tenemos, la sentencia recaída en el Exp. N° 052-2010-PA/TC, en el primer párrafo del quinto fundamento señala: "Que teniendo presentes las razones esgrimidas por el Juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes."</p> <p>2.41. Por otro lado, es de precisar que si bien es de libre concertación entre el cliente y su abogado el monto de los honorarios, ello no obliga al Juzgador a aprobarlo en forma irrestricta, pues corresponde al Juez apreciarlo prudencialmente para no dar lugar a un abuso en el ejercicio del derecho que la ley lo acusa, en ése entendido este Tribunal aprecia que para hacer un</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>análisis integral de todos los aspectos que coadyuvan para la determinación de los costos procesales, éstos deben liquidarse en ejecución de sentencia, con arreglo también a lo establecido en el artículo 418° del Código procesal Civil, que establece que para el cobro efectivo del cobro de costos, el vencedor deberá acompañar documento indubitable y fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan, así mismo el artículo 419°, señala que el reembolso de las costas y costos se exige ante el Juez de ejecución</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, del Distrito Judicial de Lima – Lima.

LECTURA. El cuadro 6.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; alcanzando un puntaje de 20 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 6.6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre pago de horas extras y beneficios sociales, la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia						
			Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]		

Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. DECISIÓN:</p> <p>Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con el literal a) del artículo 4. 2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, impartiendo Justicia a nombre del Pueblo, resuelve lo siguiente:</p> <p>REVOCAR la Sentencia N° 007-2021-GJGI, contenido en la Resolución N° 8, de fecha 15 de enero de 2021 en los siguientes extremos: FUNDADA la demanda respecto al pago de indemnización del 100% de las horas extras; REFORMANDOLA, se declara INFUNDADA la demanda en este extremo.</p> <p>FIJA el monto de los costos procesales (15%); REFORMANDOLA, se dispone que los costos procesales deben ser fijados en ejecución de sentencia.</p> <p>CONFIRMAR lo demás que contiene la sentencia, que declara FUNDADA en parte la demanda; MODIFICANDOSE en su monto ordenado a pagar, en consecuencia:</p> <p><input type="checkbox"/> ORDENAR que la demandada pague a la actora el importe total de S/24,645.21 (VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CINCO SOLES CON VEINTIUN</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate,</p>					X					10
--	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	----

	<p>CÉNTIMOS), por los conceptos de pago de horas extras, reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; e indemnización por horas extras, más INTERESES LEGALES Y FINANCIEROS, costas y costos del proceso, que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p><input type="checkbox"/> FACULTAR a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por la actora.</p> <p>En los seguidos por “A”, contra “B”; sobre Pago de horas extras y otros; y los devolvieron al Juzgado de Origen.</p>	<p>en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>										
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención</p>										

Descripción de la decisión		<p>expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p>					X					
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

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

Fuente expediente N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09 del Distrito Judicial de Lima - Lima.

LECTURA. El cuadro 6.6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Anexo 7.

Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE HORAS EXTRAS Y BENEFICIOS SOCIALES, EXPEDIENTE N° 08875-2016-0-1801-JR-LA-09, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA – LIMA, 2023, Declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Chimbote, diciembre del 2023.



Rodríguez Mandaré, Nelson Dante
Código estudiante: 0200102213
Código Orcid: 0000-0003-3500-6165
DNI: 09665937

