



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, DISTRITO
JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

GAMBINI GUTIERREZ, DENNIS STEPHANY

ORCID:0000-0002-0874-2864

ASESOR

JIMENEZ DOMINGUEZ, DIOGENES ARQUIMEDES

ORCID:0000-0002-5298-4078

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0353-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:05** horas del día **24** de **Junio** 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:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
Dr. JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE, 2024**

Presentada Por :
(0106151186) **GAMBINI GUTIERREZ DENNIS STHEPHANY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

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

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Miembro

Dr. JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE, 2024 Del (de la) estudiante GAMBINI GUTIERREZ DENNIS STHEPHANY, asesorado por JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% 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, 12 de Julio del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirnos la vida,
por guiarnos a lo largo de nuestra existencia,
ser el apoyo y fortaleza en aquellos
momentos de dificultad y de debilidad.

Dennis Stephany Gambini Gutierrez.

DEDICATORIA

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Dennis Stephany Gambini Gutierrez.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Caratula	i
Acta de sustentación.....	ii
Constancia de originalidad.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Problema de investigación.....	4
1.3. Justificación de investigación.....	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal.....	11
2.2.1.1 El proceso laboral ordinario.....	11
2.2.1.1.1. Concepto.....	11
2.2.1.1.2. El proceso laboral.....	11
2.2.1.1.2.1. Concepto.....	11
2.2.1.1.2.2. Principios aplicables al proceso laboral.....	12
2.2.1.1.2.2.1. Principio de oralidad.....	12
2.2.1.1.2.2.2. Principio de publicidad.....	12
2.2.1.1.2.2.3. Principio de inmediación.....	12
2.2.1.1.2.2.4. Principio de veracidad.....	13
2.2.1.1.2.2.5. Principio de preclusión.....	13
2.2.1.1.2.2.6. Principio de contradicción.....	14
2.2.1.1.2.2.7. Principio de concentración.....	14
2.2.1.1.2.3. Los plazos en el proceso laboral.....	14

2.2.1.2.3.1. Definición.....	14
2.2.1.2.3.2. Tipos de plazo en el proceso laboral.....	15
2.2.1.2.3.2.1. Calificación de la demanda.....	15
2.2.1.2.3.2.2. Audiencia de conciliación.....	15
2.2.1.2.3.2.3. Audiencia de juzgamiento.....	15
2.2.1.2.3.2.4. La sentencia.....	15
2.2.1.3. La pretensión.....	16
2.2.1.3.1 Concepto.....	16
2.2.1.3.2. Elementos de la pretensión.....	16
2.2.1.4. Los medios probatorios.....	16
2.2.1.4.1. Concepto.....	16
2.2.1.5. La prueba.....	17
2.2.1.5.1. Concepto.....	17
2.2.1.5.2. Principios de la prueba.....	17
2.2.1.5.2.1. Principios de la unidad de la prueba.....	17
2.2.1.5.2.2. Principio de comunidad de la prueba.....	17
2.2.1.5.2.2. Principio de ineficacia de la prueba ilícita.....	18
2.2.1.6. Sujetos del proceso.....	18
2.2.1.6.1. El juez.....	18
2.2.1.6.2. Las partes.....	18
2.2.1.6.2.1. El trabajador.....	18
2.2.1.6.2.2. El empleador.....	19
2.2.1.6.2.2.1. Concepto.....	19
2.2.1.7. La demanda y la contestación de la demanda.....	19
2.2.1.7.1. La demanda.....	19
2.2.1.7.2. La contestación de la demanda.....	20
2.1.1.8. Los puntos controvertidos.....	20
2.1.1.8.1. Definición.....	20
2.1.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.....	21
2.2.1.9. Las resoluciones judiciales.....	21
2.2.1.9.1. Definición.....	21
2.2.1.9.2. Clases de resoluciones judiciales.....	21
2.2.1.9.2.1. Auto.....	21

2.2.1.9.2.2. Decreto.....	22
2.2.1.9.2.3. La sentencia.....	22
2.2.2.0. Los medios impugnatorios.....	22
2.2.2.0.1. Concepto.....	22
2.2.2.0.2. Clases de los medios impugnatorios.....	23
2.2.2.0.3. Medios impugnatorios en el proceso laboral ordinario.....	23
2.2.2.0.3.1. Recurso de reposición.....	23
2.2.2.0.3.2. Recurso de apelación.....	23
2.2.2.0.3.3. Recurso de queja.....	23
2.3. Bases teóricas sustantivas.....	24
2.3.1. Beneficios sociales.....	24
2.3.1.1. Concepto.....	24
2.3.1.2. Beneficios laborales reclamados en el proceso en estudio.....	24
2.3.1.2.1. Tipos de beneficios sociales.....	24
2.3.2. La remuneración mínima vital.....	25
2.3.2.1. Definición.....	25
2.3.3. El trabajo.....	25
2.3.4. Derecho del trabajo.....	26
2.3.4.1. Concepto.....	26
2.3.4.2. Fuentes del derecho del trabajo.....	26
2.3.4.2.1. Fuentes formales.....	26
2.3.4.2.2. Fuentes materiales.....	26
2.3.4.2.3. Principios del derecho del trabajo.....	27
2.3.4.2.4. Dignidad del trabajador.....	27
2.3.5. Derecho a salario digno.....	28
2.3.6. Trabajador operario.....	28
2.4. Marco conceptual.....	29
2.5. Hipótesis.....	31
III. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	32
3.2. Población y muestra.....	34
3.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5. Método de análisis de datos.....	37

3.6. Aspectos éticos.....	38
IV. RESULTADOS.....	40
V. DISCUSION.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	49
ANEXOS.....	57
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	58
Anexo 2. Objeto de estudio	59
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	60
Anexo 4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	66
Anexo 5. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	73
Anexo 6. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	84
Anexo 7. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	126

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Octavo Juzgado Laboral – NLPT.....	40
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa.....	42

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, distrito judicial del Santa, Chimbote -2024? 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 muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: 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.

Palabras clave: calidad, motivación, pago de beneficios y sentencia.

ABSTRACT

The research had as a problem: What is the quality of the first and second instance sentences on the payment of social benefits, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, judicial district of Santa, Chimbote -2024? The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a quantitative-qualitative type, descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and a checklist validated by expert judgment as an instrument. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, belonging to: the judgment of first instance was of rank: very high, very high and very high; and of the sentence of second instance: high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality, motivation, payment of benefits and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El reporte comprende la revisión de un proceso laboral vinculado a cuatro aspectos específicos: plazo, resoluciones, pruebas y pretensión; que se elaboró en concordancia con la línea de investigación institucional. Se inicia con la presentación de fuentes vinculadas a la realidad judicial.

Durante la última década, Perú ha sido testigo de un aumento de actividades relevantes y corruptas dentro de su gobierno. Esta tendencia se hizo evidente cuando Perú se convirtió en uno de los primeros países de América en presenciar la renuncia de su presidente debido a un escándalo de corrupción. La influencia de empresas como Odebrecht y Graña y Montero en el panorama político de Perú arroja luz sobre los problemas de corrupción profundamente arraigados que aquejan al país. Expresidentes, legisladores, jueces y funcionarios públicos han estado implicados en estos escándalos de corrupción. El alcance de la corrupción política en Perú no conoce límites, lo que genera una desilusión generalizada entre la población. Sin embargo, fue la evidencia innegable de pagos ilegales en contratos de construcción y apoyo financiero a candidatos presidenciales por parte de estas empresas lo que llevó al pueblo peruano al límite. A estos candidatos se le prometieron lucrativos proyectos públicos a cambio de su cooperación, buscando en última instancia el enriquecimiento personal a expensas de la nación. (Fonks, 2020).

El aumento de los casos de corrupción en nuestra nación ha provocado un impulso significativo para la reforma del sistema de justicia, que ahora se ha convertido en un tema destacado en la agenda política. En lugar de simplemente reemplazar componentes, es crucial emprender una reestructuración integral del sistema de justicia. La responsabilidad de administrar justicia recae en el Estado, comúnmente denominada heterotutela, lo que implica buscar justicia a través de un tercero legítimo. Esto contrasta con la autoprotección, donde los individuos toman el asunto en sus propias manos. Debido a las normas jurídicas vigentes en nuestro país, estos últimos casos son raros, ya que los problemas deben resolverse mediante la ley y no mediante la pura fuerza. Si bien transformar el Consejo Nacional de la Judicatura es de suma importancia, modificar los procedimientos por sí solo no solucionará el problema subyacente de vivir en un país deficiente donde más de la mitad de los magistrados carecen de condiciones laborales óptimas. Para rectificar esto, es

imperativo introducir nuevas ideas bien analizadas y fundamentadas, ya que ésta es la única manera de lograr el resultado deseado. (Arribas, 2019).

Según Chirinos (2019), el curso de acción más viable para abordar la actual crisis del sistema judicial es implementar una reforma judicial. Ser juez implica la responsabilidad crucial de tomar decisiones basadas en un razonamiento sólido y discernir entre el bien y el mal. El objetivo principal de esta reforma es garantizar que la justicia se administre eficientemente y de acuerdo con los principios fundamentales del Estado.

Campos (2018) destaca la crisis del sistema de justicia peruano, que quedó al descubierto con la reciente publicación de grabaciones de audio que involucran a jueces y fiscales. Estas grabaciones revelaron solicitudes de favores dentro de las filas judiciales, lo que generó preocupación sobre el compromiso de las autoridades para cumplir con sus responsabilidades. Esta crisis no sólo socava la fortaleza de nuestras instituciones democráticas, sino que también cuestiona la integridad y la idoneidad de quienes están en el poder para abordar el problema de la corrupción. La variedad de temas discutidos en estas conversaciones telefónicas es asombrosa, desde discusiones mundanas sobre la compra de entradas para conciertos hasta casos graves de violación infantil. La investigación sobre estas grabaciones fue iniciada por el Ministerio Público y validada por el Poder Judicial. El público peruano queda desconcertado por la cobertura mediática de estos hechos. Las implicaciones de esta crisis se extienden más allá de los profesionales del derecho e impactan a toda la clase política. El resultado, ya sea que conduzca a un cambio positivo o profundice aún más la crisis, depende de las medidas adoptadas por nuestras autoridades y la sociedad civil.

Según el informe de GACETA JURIDICA de 2015, uno de los principales problemas que afecta al sistema judicial en Perú es el alto porcentaje de jueces en estatus provisional. De cada 100 jueces, sólo 58 ocupan cargos permanentes. Estas estadísticas resaltan el hecho de que un número importante de jueces responsables de administrar justicia no han pasado por el riguroso proceso de evaluación y selección realizado por el Consejo Nacional de la Judicatura. En cambio, se han designado magistrados de nivel inferior para cubrir estas vacantes. Esta situación plantea una clara amenaza a la independencia del poder judicial. En esencia, el uso de jueces provisionales puede generar mayores complicaciones, como que los jueces regulares impongan sus opiniones a aquellos en estatus provisional.

1.2. Problema de investigación

¿Cuáles es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente, N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, distrito judicial del Santa – Chimbote. 2024?

1.3. Justificación de la investigación

La realización de este trabajo está justificada por las motivaciones que llevaron a su realización, entre ellas el examen de la problemática realidad y la actividad judicial en el Perú, tal como se plantea en la caracterización del problema, cuyo objetivo es mejorar la comprensión de las prácticas judiciales.

El objetivo principal de este trabajo es examinar un caso particular y arrojar luz sobre las instituciones legales involucradas. Tiene una importancia inmensa ya que nos proporciona una comprensión de primera mano del panorama judicial actual. Los objetivos de este estudio giran en torno a identificar y definir los elementos clave de un proceso judicial. En consecuencia, se hace necesario exponer en profundidad los factores más significativos que impulsan una investigación integral y lógica.

El objetivo principal de este estudio es explorar y comprender la importancia de esta investigación, que nos ha proporcionado una comprensión integral de la aplicación del derecho sustantivo y su papel en los procedimientos legales de la vida real. Este conocimiento es crucial para una comprensión integral de la evolución de los procesos judiciales, con el objetivo de minimizar demoras y promover una mejor comprensión de los procedimientos relacionados con el trabajo.

Los resultados obtenidos a través de este esfuerzo constituirán una valiosa contribución al establecimiento de conocimientos técnicos. Este conocimiento resultará fundamental para abordar los desafíos actuales y futuros relacionados con un proceso de trabajo en particular. No se puede subestimar la importancia de estos resultados, ya que tienen el potencial de aplicarse en otros esfuerzos de investigación. Además, estos hallazgos ayudarán a comprender la progresión de un caso real.

Es importante reconocer que este trabajo hace contribuciones valiosas a la comprensión de las cuestiones presentes en los procesos judiciales. Con sus objetivos definidos, este trabajo servirá como una herramienta o guía útil para mejorar el conocimiento sobre los procedimientos adecuados a seguir en casos y/o procesos

judiciales de la vida real.

1.4. Objetivos de investigación

Luego los objetivos trazados fueron:

1.4.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, distrito judicial del Santa – Chimbote, 2024

1.4.2. Específicos

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

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

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Basabé (2016), en Ecuador; investigó sobre Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región. El autor de este trabajo profundizó en el examen del calibre de las sentencias judiciales emitidas por las Cortes Supremas de 13 naciones latinoamericanas. A pesar de la escasez de literatura existente sobre este tema, el autor ideó un índice compuesto por cuatro indicadores para evaluar la técnica jurídica empleada en estas decisiones. Estos indicadores incluyen la aplicación del texto legal, la interpretación de la ley, la utilización de la doctrina jurídica y la adherencia a precedentes jurisprudenciales. Con base en la calidad de las sentencias emitidas, los hallazgos son los siguientes: 1) La Corte Suprema del Ecuador produce decisiones judiciales de la más baja calidad entre la población. 2) Chile y Uruguay recibieron calificaciones relativamente bajas por la calidad de las decisiones judiciales de su Corte Suprema en comparación con otros países. 3) El autor destaca que la relativa ausencia de independencia judicial y la prevalencia de la corrupción también tienen un impacto en la calidad de las decisiones de los jueces. 4) La investigación demuestra que la formación académica y la experiencia docente de los jueces juegan un papel vital en la calidad de sus decisiones. La calidad de las decisiones judiciales se atribuye a diversos factores, según explican los jueces. Un hallazgo notable es que los años de experiencia previa dentro del poder judicial entre los jueces supremos no tienen un impacto en la calidad de sus decisiones.

Laso (2015) en Chile investigó: Lógica Y Sana Crítica; y sus conclusiones fueron: El examen de los casos no proporciona una respuesta definitiva respecto del tipo de lógica utilizada en la sana crítica. Más bien, revela que el razonamiento judicial es variable y va desde el paradigma monótono al no monótono. Esto sugiere que la discusión sobre el uso de la "lógica" o las "razones lógicas" en el razonamiento judicial está lejos de estar zanjada. Este es un asunto importante, especialmente considerando las reformas de modernización en curso en el sistema judicial, comenzando con la reforma procesal penal. Es crucial hacer que el lenguaje jurídico sea más accesible al público en general, lo que a su vez requiere justificaciones mejores y más claras para

las decisiones judiciales. Sin embargo, es posible proponer la siguiente hipótesis: el proceso de razonamiento... El sistema judicial, con su recurso a argumentos presuntivos y recursos procesales como apelación, casación o anulación, exhibe una clara no monotonicidad que introduce complejidad en el sistema de la sana crítica. Los tribunales superiores emiten sentencias revisadas en respuesta a apelaciones presentadas por partes insatisfechas con las decisiones de los tribunales inferiores. Sin embargo, esta no monotonicidad en el razonamiento judicial crea una tensión entre dos derechos de igual importancia: el derecho a una decisión motivada y el derecho a un juicio oral. Si bien la no monotonicidad permite modificaciones a la decisión con base en nueva información introducida luego del juicio oral, el derecho a un juicio oral impone la obligación de evitar la revisión de los hechos durante las etapas procesales y de asegurar una decisión razonablemente rápida. En este contexto, el modelo de lógica fáctica, con su simplicidad, ofrece una descripción más precisa del proceso judicial. Los argumentos expuestos en la jurisprudencia demuestran una dependencia de una crítica sólida, que se alinea con el argumento que se presenta. En el ámbito del derecho procesal, existe una distinción entre "verdad procesal" y "verdad material". La verdad procesal se refiere a que los jueces sólo pueden establecer la verdad con base en la información presentada en el proceso legal. Por otro lado, la verdad material sugiere que es posible que lo que realmente ocurrió no siempre se refleje con precisión en el proceso judicial debido a diversas limitaciones, como de tiempo y recursos. Como resultado, es posible que la verdad material no siempre coincida con la verdad procesal, y ésta es una compensación que el sistema legal acepta. Es importante realizar críticas sanas como ejercicio lógico, pero debe hacerse dentro de los límites de los medios aceptados por el sistema. El propósito de las pruebas legales, como su nombre lo indica, es llegar a una conclusión razonable que resuelva efectivamente el caso presentado ante los jueces.

2.1.2. Nacionales

Paredes y Mamani (2017) presentaron el estudio titulado “Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la municipalidad distrital de Sachaca 2016”, Luego de concluir el estudio se realizaron las siguientes deducciones: PRIMERO: Los Beneficios Sociales Legales que se otorgan a los empleados bajo el sistema de actividad privada

de la Municipalidad Distrital de Sachaca comprenden ventajas tanto monetarias como no monetarias. Estos incluyen Asignación Familiar, tiempo de vacaciones, descanso semanal, feriados, compensación por turnos de noche, bonificaciones legalmente obligatorias, indemnizaciones por despido y seguros de vida legales. Es importante señalar que las leyes laborales dictan la provisión de beneficios por parte de los empleadores a sus trabajadores, clasificándose los primeros seis mencionados anteriormente como beneficios sociales remunerativos, mientras que los dos últimos se consideran beneficios sociales no remunerativos. SEGUNDO: Los Beneficios Sociales Convencionales se refieren a pagos adicionales que reciben los empleados, ya sea como resultado de la generosidad del empleador o mediante convenios colectivos. En el caso del régimen de actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca, el único beneficio social convencional que se brinda es el subsidio de escolaridad, que se otorga anualmente a los trabajadores que tienen a su cargo hijos en edad escolar. TERCERO: La evaluación del cumplimiento de los beneficios sociales legales otorgados a los empleados del sistema de actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca, con base en datos estadísticos y promedios ponderados, arroja los siguientes hallazgos: La Asignación Familiar ha sido percibida por el 64% de los trabajadores, indicando un nivel de cumplimiento satisfactorio, mientras que el 36% no ha hecho uso de este beneficio, lo que puede atribuirse a una falta de conciencia e interés en reclamarlo. CUARTO: En cuanto a los descansos remunerados, como descanso semanal, feriados y vacaciones, la tasa de cumplimiento se sitúa en el 81,3%, con un 18,8% de los empleados que no utilizan plenamente estos beneficios. Las razones de este incumplimiento son variadas, incluidos casos en los que no se han tomado vacaciones. En los casos en los que no se proporcionan los pagos por vacaciones exigidos legalmente y cuando los empleados no reciben compensación por disfrutar de las vacaciones fuera del período designado, surge la necesidad de una compensación por vacaciones que a menudo se pasa por alto. Esta omisión da lugar a que los trabajadores se vean privados de sus derechos legítimos. Además, el Municipio no ofrece ninguna remuneración económica por los descansos y días festivos trabajados, aunque sí se compensan en otros días, según lo acordado mutuamente entre el empleador y el empleado.

Nunjar (2017) presentó el estudio titulado “fundamentos jurídica favor de la

implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú”, Al finalizar el estudio se obtuvieron las siguientes deducciones: Es evidente que la creación de la CTS (Compensación por Tiempo de Servicio) tuvo como objetivo salvaguardar los derechos de los trabajadores, pero no ha arrojado los resultados deseados en términos de abordar el problema laboral. contingencias relacionadas. En consecuencia, la implementación del seguro de desempleo en nuestro país surge como una opción viable, brindando protección integral y sistemática a los intereses de los trabajadores. Con base en los hallazgos presentados en esta investigación, podemos afirmar que el diseño y aplicación actual de la CTS en nuestra nación no cumple con los criterios esenciales que debe cumplir el seguro de desempleo. Por lo tanto, nos alineamos con la posición de la Organización Internacional del Trabajo, que sostiene que el sistema de compensación previsto por la CTS no puede funcionar como un seguro de desempleo. Por lo tanto, se vuelve imperativo introducir un seguro de desempleo, de conformidad con los Convenios de la OIT, como una alternativa razonable y legalmente sólida que ofrece una mayor protección a los trabajadores. Si bien es cierto que las tasas de desempleo en nuestro país no han mostrado una tendencia negativa en los últimos años, según los expertos, esto puede atribuirse a la promoción de tratados y acuerdos internacionales, que han estimulado el crecimiento económico y arrojado resultados favorables. Sin embargo, es importante señalar que estas estadísticas no necesariamente niegan la idea de implementar un seguro de desempleo como medio para brindar mayor protección a los trabajadores. En conclusión, a través de esta investigación, hemos obtenido una comprensión integral de las justificaciones legales para introducir el seguro de desempleo en nuestro país. Es imperativo que el Congreso de la República establezca un marco legal que abarque los elementos técnicos y legales necesarios para su exitosa implementación y vigencia.

El trabajo realizado por Quispe (2017) presento el estudio titulado “La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho laboral peruano”, En mi análisis he llegado a las siguientes conclusiones: PRIMERO. - Lamentablemente, la Legislación Laboral peruana carece de una definición clara y precisa del contrato de trabajo a tiempo parcial. En cambio, se percibe una definición débil y limitada en cuanto al alcance de la aplicabilidad de la jornada laboral. Esta cuestión de ambigüedad, inherente a los textos normativos, se evidencia en el artículo 12 del Decreto Supremo N° 001-96-TR. En un intento de abordar esta ambigüedad, el TC peruano supone que existe un contrato a tiempo parcial cuando la jornada laboral diaria

o promedio semanal es inferior a 4 horas diarias. Sin embargo, hemos demostrado que este criterio interpretativo contradice directamente los derechos individuales y colectivos de los trabajadores a tiempo parcial. De manera similar, en mi opinión, si nuestras leyes constitucionales no definen claramente este tipo de contrato, es evidente que el Tribunal Constitucional no puede simplemente proporcionar una solución rápida y simplista que evite abordar las cuestiones centrales en cuestión, socavando en última instancia las protecciones mínimas concedidas a los trabajadores a tiempo parcial. Por tanto, corresponde al legislador, que inicialmente implementó una regulación débil e incompleta para el trabajo a tiempo parcial, establecer el alcance de la jornada laboral dentro de este régimen laboral. Además, es importante reconocer que el concepto de jornada de trabajo se extiende más allá de su papel como mera condición de empleo, pues se ha establecido que la jornada de trabajo es un aspecto fundamental del contrato de trabajo. Partiendo de esta premisa, es importante señalar que las normas y marcos legales que regulan la jornada laboral en el Perú establecen lo siguiente: i) la jornada laboral estándar consta de ocho horas diarias o un máximo de cuarenta y ocho horas semanales; y ii) cualquier jornada laboral adicional o irregular debe, en promedio, ajustarse a la jornada laboral estándar. Además, la jornada laboral está íntimamente ligada a tres aspectos clave dentro de una relación laboral: (a) la propia prestación de servicios, que se refiere a la presencia del empleado en la empresa; b) la duración del empleo, que determina el tipo de contrato de trabajo; y (c) el impacto de la jornada laboral en la remuneración y los beneficios sociales. Cabe señalar que los puntos antes mencionados han sido discutidos detalladamente a lo largo de esta investigación, y pretendemos resaltar la importancia del tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N° [texto original]. Lo dispuesto en la 003-97-TR aborda dos aspectos específicos. En primer lugar, exige que el sector empresarial documente por escrito los contratos a tiempo parcial. En segundo lugar, permite una amplia gama de contratos a tiempo parcial y sin limitación alguna, incluidos los determinados o indeterminados, continuos o discontinuos, e incluso temporales. Además, según el artículo 11 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, los trabajadores a tiempo parcial que trabajen menos de cuatro horas tienen derecho a recibir todos los beneficios sociales, siempre que no sean obligatorios. El requisito mínimo para recibir beneficios es de cuatro horas de trabajo por día. Finalmente, para comprender plenamente los fundamentos teóricos del contrato de trabajo a tiempo parcial según la legislación laboral peruana, se deben considerar tres condiciones esenciales. Estas condiciones

incluyen jornadas laborales reducidas, regularidad y comparación con trabajadores a tiempo completo en situaciones similares. Asimismo, para determinar la jornada laboral servirá como referencia la jornada habitual de la actividad principal de la empresa. Por último, los principios de proporcionalidad e igualdad guiarán la provisión de beneficios sociolaborales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal

2.2.1.1. El proceso ordinario

2.2.1.1.1. Concepto

Como afirma Álvarez (2012), el proceso ordinario de trabajo ofrece un medio para resolver conflictos en materia laboral a través de una instancia legal. En este proceso, las partes en conflicto exponen sus argumentos, aportan pruebas que sustentan sus pretensiones y solicitan un veredicto que haga valer los derechos en cuestión, como se afirmó y constató a lo largo del proceso.

2.2.1.2. El proceso laboral

2.2.1.2.1. Concepto

La ley procesal laboral ha ganado reconocimiento por su enfoque en las normas laborales, específicamente en términos de proporcionar igualdad de compensación y protección para ambas partes involucradas. Este proceso tiene como objetivo salvaguardar la implementación de los derechos materiales establecidos por las leyes laborales y garantizar el acceso a la seguridad social.

2.2.1.2.2. Principios aplicables al proceso laboral

2.2.1.2.2.1. Principio de oralidad

Para abordar los conflictos laborales, la recientemente promulgada Ley de Procedimiento Laboral N° 29497 pretende utilizar procedimientos judiciales, enfatizando específicamente el principio de oralidad para lograr este objetivo.

Según Machicado (2015) etiqueta este principio como la expresión voluntaria

de la acción procesal, realizada a través de audiencias orales y un examen exhaustivo de documentos escritos según lo dispuesto. La norma jurídica conlleva la responsabilidad de presentar conceptos al legislador, permitiéndole abordar las deficiencias dentro del sistema jurídico. En última instancia, el principio de oralidad sirve como base para garantizar el establecimiento de normas universales, que el legislador utilizará posteriormente para formular normas procesales.

2.2.1.2.2.2. Principio de publicidad

Incluso quienes no han participado directamente en el proceso, ya sea como asistentes o funcionarios, están familiarizados con las actuaciones procesales. Es importante reconocer que el concepto de proceso legal garantiza que no se puedan llevar a cabo procedimientos secretos para ninguna de las partes involucradas; todas las partes deben ser tratadas por igual de conformidad con el principio del bilateralismo.

Refiriéndose al pasaje anterior, Rioja (2017) afirma que el concepto de publicidad cobra especial protagonismo en los procesos verbales, concretamente en las audiencias (públicas o no, según lo determine el juez), donde este principio alcanza su máxima eficacia. Además de cumplir un rol estructurado, propugna la difusión de conceptos jurídicos, con el objetivo final de fomentar la confianza pública en el sistema judicial.

2.2.1.2.2.3. Principio de inmediación

Para mantener el principio de inmediatez es fundamental establecer una conexión directa entre el juez, las partes involucradas y los componentes probatorios. Esto garantiza una comprensión profunda del procedimiento. Sin embargo, cuando se introduce un intermediario, como en un proceso escrito, la percepción del juez se vuelve susceptible a la influencia de un tercero. En consecuencia, esto aumenta la probabilidad de errores en la toma de decisiones del juez.

Según Romero (2012), el principio de inmediatez no se limita al proceso oral, sino que puede aplicarse a cualquier forma de comunicación, ya sea oral, mixta o escrita. Este principio se demuestra claramente cuando un juez utiliza sus habilidades analíticas para presentar su comprensión y, en ciertos casos, participa activamente en las acciones incluso si se comunican por medios escritos.

2.2.1.2.2.4. Principio de veracidad

Según Nagatome (2015), el principio en cuestión se define como la ventaja que se otorga a los órganos gubernamentales en el desempeño de sus funciones. Por lo anterior, las organizaciones están obligadas a evaluar las declaraciones, siempre y cuando se ajusten a las normas previstas en la legislación.

El concepto de veracidad, también conocido como supremacía de la libertad, se materializa en el compromiso del juez de actuar con base en hechos reales, priorizando la autenticidad de las actuaciones sobre las meras formalidades, que están vinculadas al principio inherente. Esto surge del deseo de invalidar los documentos que hayan sido indebidamente registrados por el trabajador, dejándolos sin efecto ante la existencia de pruebas sustanciales. Considerando la evaluación de los contratos de los trabajadores y del sindicato, no se trata de otorgar poder. Más bien, es esencial que el magistrado presidente posea principios inquebrantables formados por políticas públicas, que se caracterizan por su carácter irreversible. De lo anterior se desprende que el propósito de este principio es dotar al juez de la virtud de la investigación y el examen exhaustivos, que le permitan abordar el caso con el fin último de descubrir la verdad.

2.2.1.2.2.5. Principio de preclusión

Según Pérez (2016), el concepto de estoppel dentro de la doctrina puede describirse como la terminación, capacidad o caducidad de un poder cuando se ejerce más allá del plazo determinado. En esencia, este principio significa que el proceso judicial se ve afectado por las diferentes etapas por las que atraviesa, con consecuencias perjudiciales cuando las actuaciones se realizan dentro del plazo señalado por el juez y sin justificación válida. Es importante resaltar que el impedimento solidifica el estado de las acciones realizadas durante una fase particular.

La falta o nulidad de un cuerpo procesal, al que se refiere este principio, surge de diversas circunstancias: a) no examinar la orden de que se trata conforme a la ley que pretende ejecutarla, ya sea por límites perentorios o por la legalidad de las acciones mediante irregularidades; b) realizar una acción contraria o contradecir una sentencia judicial; c) no ejecutar la orden dentro del plazo especificado y de una manera que signifique su cumplimiento adecuado.

2.2.1.2.2.6. Principio de contradicción

En el proceso de ejercicio de los bienes jurídicamente tutelados, es fundamental considerar que tanto el demandante como el demandado tienen fines distintos, siendo el demandante el que asegura, analiza y sustenta sus pretensiones, mientras que el imputado mantiene una posición distinta a la del demandante. Esta dinámica está presente cuando ambas partes han establecido sus posiciones.

Según Rioja (2017), el principio de contradicción juega un papel crucial en el proceso judicial. Requiere que ambas partes presenten sus posiciones opuestas, lo que permite al tribunal guiar el caso y tomar una decisión que confirme sus respectivos reclamos. Al presentar y demostrar las pruebas pertinentes, el ente jurisdiccional puede evitar cualquier potencial arbitrariedad.

2.2.1.2.2.7. Principio de concentración

Según Bonilla (2017), el principio de concentración garantiza la transparencia en los procesos laborales y los procedimientos asociados, ya que defiende derechos tanto esenciales como específicos del contexto. Este principio está estrechamente vinculado a la oralidad, ya que las audiencias se llevan a cabo en un foro público.

2.2.1.2.3. El plazo en el proceso laboral ordinario

2.2.1.2.3.1. Definición de plazo

Cuando se trata de plazos, es un principio ampliamente aceptado que siempre deben abordarse con escepticismo, independientemente de la tarea específica en cuestión. En caso de que una de las partes incumpla un plazo fijado durante una determinada etapa del proceso, el juez la desestimarán, con lo que se perderá la oportunidad de llevar a cabo la acción procesal prevista. La responsabilidad de documentar estos hechos recae en el secretario. En pocas palabras, un término se refiere al período de tiempo designado dentro del cual debe tener lugar una acción procesal. (Vidal, 2015).

2.2.1.2.3.2. Tipos de plazo en el proceso laboral ordinario

2.2.1.2.3.2.1. Calificación de la demanda

La fase inicial del proceso laboral implica la valoración del presupuesto y de

los medios probatorios del demandante por parte del juez. Esta evaluación deberá realizarse en un plazo de 5 días hábiles a partir del momento de la presentación. Una vez que el magistrado determina que la demanda es admisible, se da consideración a las normas previstas en los artículos 130, 424 y 425 del CPC. (Rioja, 2017).

2.2.1.2.3.2.2. Audiencia de conciliación

Una vez que el juez considera aceptable el reclamo, les indica pasar a la fase posterior, conocida como etapa de conciliación. La notificación citando a ambas partes a participar en el procedimiento se emite en un plazo de veinte (20) a treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de calificación del reclamo.

La conciliación sirve como un enfoque viable para resolver conflictos, en el que las partes contrarias expresan sus perspectivas a un tercero neutral denominado conciliador. El conciliador facilita un acuerdo ayudando a las partes a identificar sus intereses y encontrar puntos en común. Pueden sugerir soluciones voluntarias a las partes, quienes en última instancia determinan los criterios para resolver su problema de una manera equitativa para todos los involucrados. El objetivo de este proceso es lograr un acuerdo mutuamente aceptable que ponga fin a los conflictos y restablezca la armonía social. (Castillo, 2020).

2.2.1.2.3.2.3. Audiencia de juzgamiento

Todo el proceso procesal se condensa en un solo acto integral, que abarca alegaciones, confrontación de posiciones, presentación de pruebas y sentencia definitiva. Comienza con la verificación de las credenciales de ambas partes o de sus representantes autorizados. En caso de que la controversia persista, el juez pondrá fin al procedimiento si ninguna de las partes solicita una nueva audiencia dentro del plazo subsiguiente de 30 días. El objetivo es que el juez resuelva efectivamente el conflicto de acuerdo con las normas establecidas, emitiendo una decisión pronta, fundada y resuelta basada en un análisis exhaustivo del caso. (Ayvar, 2019)

2.2.1.2.3.2.4. La sentencia

Una vez finalizados los alegatos orales y la presentación de pruebas por ambas partes, el juez dicta rápidamente el veredicto en un plazo de 60 minutos, especificando fecha y hora dentro de los 5 días hábiles. En caso de modificación de la sentencia, el juez la notificará en la fecha señalada.

En la perspectiva de Rumoroso (2012), el fallo es considerado como la acción pivote del ente jurisdiccional, ya que representa la culminación última de todo procedimiento judicial. Su finalidad radica en la aplicación y valoración de la ley pertinente al caso concreto que nos ocupa, convirtiéndola en la determinación definitiva dentro del marco procesal. Esencialmente, es la decisión judicial que emana de la afirmación del proceso, sirviendo como medio por el cual el juez resuelve los aspectos claves que han surgido durante el transcurso de todo el proceso.

2.2.1.3. La pretensión

2.2.1.3.1 Concepto

Según Rioja (2017), el concepto de reclamación se refiere a la intención o deseo de una persona jurídica de realizar una declaración voluntaria ante una entidad estatal. Alternativamente, también puede implicar el requisito legal de cumplir una obligación para iniciar un proceso legal. En particular, cuando se trata de acciones voluntarias, esto significa la solicitud del demandante al juez para que defienda sus derechos. El juez, a su vez, normalmente evalúa la validez de la reclamación y dicta una decisión sobre sus méritos.

2.2.1.3.2. Elementos de la pretensión

En el servicio, el primer elemento es el sujeto, que representa a las partes intervinientes en el juicio. En este caso particular, el demandante inicia la demanda mientras que el demandado es la parte acusada. El segundo elemento es el objeto, que se refiere al beneficio obtenido mediante la reclamación formulada ante el juez, favoreciendo el interés legítimo del acreedor sobre el de la parte contraria. Por último, la causa está determinada por las acciones que sustentan la pretensión, protegiendo un interés legalmente reconocido. (Rioja, 2017).

2.2.1.4. Los medios probatorios

2.2.1.4.1. Concepto

En el ámbito del derecho, Alfaro (2016) define la prueba como el conjunto de pruebas presentadas por ambas partes involucradas en un proceso judicial. La función del juez es valorar las pruebas y determinar su carácter concluyente para establecer los

hechos del caso. Se concede al juez la autoridad para examinar minuciosamente los medios de prueba y posteriormente dictar veredicto sobre el acusado. Además, el juez posee competencia para consultar las normas legales para escrutar la autenticidad, certificación y validez de las pruebas.

2.2.1.5. La prueba

2.2.1.5.1. Concepto

De acuerdo con la perspectiva de Hauser (2014), la evidencia sirve como herramienta para la argumentación, buscando establecer la verdad de una situación social. Desde el punto de vista jurídico, sirve como justificación, permitiendo al órgano jurisdiccional impugnar y refutar las pretensiones de la parte contraria hasta que el juez resuelva las dudas sobre las actuaciones presentadas en el proceso judicial.

2.2.1.5.2. Principios de la prueba

2.2.1.5.2.1. Principios de la unidad de la prueba

Según Gonzales (2021), el principio que nos ocupa involucra las acciones proactivas que realizan los sujetos procesales para establecer la veracidad o falsedad de los hechos. Esto se logra mediante el examen de las pruebas presentadas ante un juez, con el objetivo de obtener una comprensión más precisa de cómo se desarrollaron los hechos durante el proceso judicial. La evaluación de esta evidencia derivada se realiza de forma colectiva, lo que permite un mayor nivel de certeza. Esta percepción de la evidencia sirve para respaldar o refutar una acción menos creíble, beneficiando en última instancia tanto a las partes involucradas como al juez. Al evaluar los componentes individuales, el juez puede emitir un juicio más informado y garantizar una resolución justa de la demanda.

2.2.1.5.2.2. Principio de comunidad de la prueba

Gonzales (2021) define el principio de comunidad de prueba como el elemento cohesivo que existe dentro de la actividad procesal, asegurando un trato igualitario a todas las partes involucradas. Este principio tiene una importancia significativa en el ámbito de la apelación probatoria, ya que es durante esta etapa cuando el juez examina meticulosamente las pruebas y finalmente emite un veredicto final. Dentro de este principio, el énfasis recae en el bienestar directo del proceso, ya que garantiza la certeza de la realidad fáctica en cualquier conflicto determinado.

2.2.1.5.2.3. Principio de ineficacia de la prueba ilícita

La administración del proceso está sujeta al principio de legalidad, que rige todas sus actividades. Es importante resaltar que inicialmente todo tipo de prueba está permitida en el proceso. Sin embargo, hay casos en los que ciertos elementos de prueba deben excluirse, teniendo en cuenta la naturaleza del caso. En tales situaciones, el principio de legalidad ordena la prohibición de su inclusión para evitar cualquier perjuicio al proceso. Es fundamental utilizar adecuadamente los medios de prueba para mantener la integridad del proceso. (Gonzales, 2021).

2.2.1.6. Sujetos del proceso

2.2.1.6.1. El juez

Desde una perspectiva jurídica, Parra (s/f) afirma que el juez tiene la responsabilidad de pronunciar la sentencia en el ejercicio de su representación jurisdiccional. Es crucial que el juez aborde esta tarea con la máxima dignidad y honor, salvaguardando los derechos y bienes, tanto tangibles como intangibles, del sujeto jurídico. El juez soporta el peso de la confianza de los ciudadanos y, por tanto, posee la libertad de emitir un veredicto basado en su comprensión juiciosa y veraz de la ley. La ley misma tiene una autoridad superior dentro del Estado que los jueces; por lo tanto, no pueden ser obligados a tomar una decisión contraria a sus conocimientos jurídicos. La función del juez es interpretar y aplicar la ley, más que establecerla, ya que carece de poder legislativo y sólo puede ejercer lo que le otorga la ley.

Según Medina (s/f), la persona jurídica tiene una perspectiva diferente a la hora de interpretar los problemas cotidianos que enfrentan los ciudadanos. Su rol no se limita a la interpretación basada en su vocación, sino que abarca la capacidad de atribuir, distribuir justicia y cumplir con sabiduría y experiencia su valiosa misión. Aplican y utilizan la ley sin ningún interés propio o influencia de la política o las relaciones personales. Este nivel de profesionalismo sólo se puede lograr a través de años de experiencia laboral, lo cual es esencial en el campo judicial.

2.2.1.6.2. Las partes

2.2.1.6.2.1. El trabajador

En su análisis del trabajador, Bailón, R. (2004) presenta su comprensión de que el trabajador, tal como lo define la ley, es un individuo que ofrece sus servicios a otra persona en un puesto de trabajo subordinado, recibiendo a cambio una compensación o un salario. Según esta definición, el trabajador sólo puede ser un ser humano. Sin embargo, no es raro encontrar casos en los que personas jurídicas presten servicios a otras de igual estatus. En tales situaciones, la naturaleza de la relación no es de empleo, sino que cae dentro de categorías civiles o de otro tipo.

Según Gonzales (2021), el término “trabajador” no debe aplicarse a cualquiera que se dedique a trabajar. Si ese fuera el caso, todos los ciudadanos de un país entrarían en esta categoría. En el ámbito del derecho laboral, el término "trabajador" se refiere específicamente a aquellos que trabajan bajo la autoridad de otro individuo, utilizando su experiencia y habilidades en beneficio de otra persona. Esto los diferencia de quienes trabajan de forma independiente y autónoma.

2.2.1.6.2.2. El empleador

2.2.1.6.2.2.1. Concepto

La entidad autorizada por ley para contratar los servicios de un trabajador a través de un contrato de trabajo se denomina persona jurídica. Es su responsabilidad garantizar la seguridad y el bienestar del trabajador, tratarlo de manera justa y proporcionarle la compensación acordada según lo establecido en el contrato de trabajo, de acuerdo con las leyes vigentes. Este término también abarca a las personas físicas o jurídicas que explotan sus propios negocios o ejercen una profesión y emplean trabajadores en virtud de acuerdos contractuales.

2.2.1.7. La demanda y la contestación de la demanda

2.2.1.7.1. La demanda

En el caso de Rioja (2017), la demanda, como cualquier otra acción procesal emprendida por cualquiera de las partes autorizadas que intervienen en el proceso judicial, tiene como finalidad resolver cuestiones jurídicas y aliviar cargas procesales, todo ello de conformidad con la normativa vigente. Como cualquier otra acción

introducida en el proceso judicial, deben cumplirse ciertos requisitos y criterios para que se considere válida. El incumplimiento de estos criterios podrá dar lugar a que el juez declare inadmisibile la acción y posteriormente la desestime. Para evitar tal situación, es fundamental que la parte que presenta la demanda revise minuciosamente la normativa pertinente y, con la asistencia de su representante legal, presente la demanda ante el tribunal, asegurándose de que no sea rechazada por cualquier culpa del parte del partido contrario.

Como es evidente, la presentación de la denuncia incita al juez a determinar su admisibilidad, lo que resulta en una orden que requiere que el demandado responda dentro del plazo señalado por la norma.

2.2.1.7.2. La contestación de la demanda

En el proceso judicial en curso, las acciones descritas en el párrafo anterior continúan desarrollándose. Una vez que el juez considera procedente la demanda, otorga al demandante la autoridad para atender la pretensión contenida en el documento. Este paso es crucial para el buen desarrollo del proceso, ya que se adhiere al principio fundamental de contradicción que rige los procedimientos judiciales. Se da al demandado la oportunidad de expresar su punto de vista sobre la demanda y presentar su defensa; De no hacerlo, se producirá la consecuencia jurídica de incumplimiento. Es importante señalar que esta no es una respuesta directa, ya que implica un interrogatorio, mientras que la declaración del demandante es declarativa. Es el juez quien plantea preguntas al demandado sobre el cumplimiento de la demanda. La respuesta a la demanda tiene trascendencia pues permite un enfrentamiento jurídico entre las partes, salvaguardando sus derechos y estableciendo el vínculo procesal. A partir de sus argumentos surge la polémica. (Perla,2016).

2.1.1.8. Los puntos controvertidos.

2.1.1.8.1. Definición

En la perspectiva de Cavani (2016), el proceso implica la gestión y estructura de la evidencia, incluyendo su delimitación, admisibilidad y determinación. Estas responsabilidades recaen en las partes involucradas. Por otro lado, el juez asume el rol de identificar los puntos contenciosos y, con base en la prueba presentada por las partes, determina su admisibilidad o desestimación. Además, el juez supervisa la

ejecución de los medios probatorios, fijando la fecha y hora para la realización de la audiencia. El incumplimiento de estos procedimientos puede resultar en una sentencia acelerada.

La ejecución exitosa del proceso depende de la articulación precisa de sus premisas subyacentes. Si estas premisas no se expresan adecuadamente, el resultado resultante será inevitablemente defectuoso. Por lo tanto, en este momento es imperativo prestar una atención meticulosa a los detalles, garantizando que todos los hechos y fundamentos pertinentes se aborden en profundidad.

2.1.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

- a. “Acreditar si existió vínculo laboral entre el demandante y los codemandados durante el record laboral de nueve años (2003-2011) ininterrumpidamente”.
- b. “Se busca acreditar que la actividad económica de la empresa demandada es inmobiliaria”.
- c. “Establecer si se hubo infracción normativa (Art. 56 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo) durante las dos primeras instancias del proceso”.

2.2.1.9. Las resoluciones judiciales

2.2.1.9.1. Definición

En el proceso judicial, la explicación del juez de los fundamentos y principios subyacentes de su decisión es el componente crucial. Este acto, que se produce simultáneamente al dictado de la resolución judicial, comprende el entendimiento que han adquirido para resolver el litigio jurídico que les ha sido encomendado.

Según Noblecilla (2016), las facultades normativas del juez se emplean para tomar una decisión providencial conocida como resolución judicial durante un proceso judicial. Esta resolución se forma a través de las declaraciones del juez y las observaciones de los tribunales, quienes siguen atentamente el avance del proceso para asegurar una decisión certera y honesta. En este sentido, las resoluciones judiciales sirven como declaraciones auténticas que hace el juez para establecer la verdad del asunto.

2.2.1.9.2. Clases de resoluciones judiciales

2.2.1.9.2.1. Auto

La doctrina aprueba este principio, que destaca que estas resoluciones sirven como mero apoyo en el proceso. No abordan ningún tema controvertido, sino que se centran en las formalidades necesarias para la ejecución del proceso. Estas resoluciones son concisas y no requieren motivación del juez. En esencia, son actos procesales donde el juez, apoyándose únicamente en la ley, hace avanzar el proceso sin fundamentar su perspectiva jurídica. Estos actos no son susceptibles de recurso y sólo pueden ser reconsiderados mediante recurso de apelación ante la autoridad competente que conozca del caso. (Cavani, 2017).

2.2.1.9.2.2. Decreto

Según Cavani (2016), el principio aquí resaltado tiene una inmensa significación ya que permite al juez declarar diversos aspectos del proceso judicial, como la demanda, la interrupción, la reorganización, la reconvencción y la conclusión, junto con otras medidas que requieren una decisión justificada. explicación de su aceptación o rechazo. Si bien el legislador describe con precisión los diferentes tipos de órdenes, comete un error al sugerir que las órdenes se definen por su motivación. Según la estructura establecida en el Código Procesal Civil, el debido proceso puede concluir mediante auto, pero no mediante sentencia firme sobre el fondo.

2.2.1.9.2.3. La sentencia

Se conoce como momento en que el juez da por finalizado el proceso o causa, emitiendo una decisión precisa, clara y motivada sobre el asunto de que se trata, ya sean los derechos de ambas partes o la validez de una relación laboral. el fallo. Esta acción decisiva abarca dos componentes clave: concluir el proceso legal y emitir un juicio basado en el fondo del caso. Es imperativo que se dicte sentencia sobre la pretensión presentada en la demanda. Durante la fase de impugnación, el juez finaliza el fallo atendiendo la demanda parcialmente fundamentada y luego procede a pronunciarse sobre la pretensión formulada en la demanda, independientemente de su validez. De esta manera, el fallo se convierte en el punto focal de la disputa legal. (Cavani, 2017).

2.2.2.0. Los medios impugnatorios

2.2.2.0.1. Concepto

Según Ramos (2013), el examen solicitado por la ley sirve como medio para brindar a las partes o terceros una nueva valoración. Esta tarea la realiza el juez o autoridades superiores con el fin de identificar errores que puedan perjudicar a dichas partes, con el objetivo final de revocar o anular completamente las acciones correspondientes. La parte agraviada valora estos actos con base en la sentencia del tribunal y sigue el procedimiento legal correspondiente para solicitar la nulidad de los actos gravosos.

2.2.2.0.2. Clases de los medios impugnatorios

Según Ramos (2013), los medios desafiantes se pueden clasificar en varias perspectivas, siendo dos tipos principales los remedios y los recursos. Los recursos implican que la persona jurídica solicite un reexamen y análisis de todo un proceso que no concuerde con la sentencia. Por otra parte, los recursos sólo pueden iniciarse a través de solicitud de parte, específicamente de uno de los litigantes.

2.2.2.0.3. Medios impugnatorios en el proceso laboral ordinario

2.2.2.0.3.1. Recurso de reposición

El propósito de una apelación de reconsideración es impugnar y potencialmente revocar o modificar la decisión o fallo de un juez. Para ello, el recurrente debe proporcionar una explicación del razonamiento incorrecto detrás de la objeción de la parte contraria. A esto también se le conoce como soporte de apelación, ya que implica identificar y resaltar las fallas en la decisión que se impugna. (Riobó, 2017).

2.2.2.0.3.2. Recurso de apelación

Según Riobó (2017), el principal recurso disponible para impugnar o alterar una sentencia es apelar ante el órgano jurisdiccional que dictó la sentencia. Este recurso en particular se utiliza ampliamente en la sociedad como medio para contrarrestar una sentencia. Está diseñado específicamente para impugnar una resolución y puede interponerse cuando dentro del fallo existen múltiples decisiones, siendo una de ellas considerada defectuosa o errónea por una de las partes involucradas.

2.2.2.0.3.3. Recurso de queja

Según Hernández (2014), el recurso de queja tiene como finalidad principal verificar las rectificaciones realizadas a las resoluciones, recursos o casaciones, determinando también el alcance específico del asunto. Es decir, se interpone ante cualquier otro recurso que no haya sido admitido, y corresponde a la entidad administrativa resolver dichos recursos.

2.3. Bases teóricas sustantivas

2.3.1. Beneficios sociales

2.3.1.1. Concepto

Los beneficios sociales en el lugar de trabajo abarcan una gama de servicios que satisfacen las necesidades de los empleados y, al mismo tiempo, permiten a la empresa obtener ciertas ventajas. En los casos en que los empleados hacen valer sus derechos, la empresa puede manipular la situación en su beneficio, aprovechando los beneficios fiscales resultantes de la implementación de nuevas protecciones para los trabajadores, todo ello sin necesidad de aumentar los salarios. La empresa también puede prometer mejores beneficios sociales como medio de apaciguamiento, pero en tiempos de dificultades, estos beneficios pueden descartarse fácilmente.

Según Osorio (2015) afirma que los beneficios sociales han sido diseñados no solo para agradar y motivar a los empleados sino también para brindarles diversos beneficios laborales como bonificaciones, compensación por tiempo de servicio (CTS), pago por servicio social, feriados nacionales y Navidad.

2.3.1.2. Beneficios laborales reclamados en el proceso en estudio

2.3.1.2.1 Tipos de beneficios sociales

2.3.1.2.1.1. Gratificaciones legales

Las bonificaciones legales, como lo mencionan Hurtado & Dávila (2016), se refieren a sumas monetarias otorgadas por los empleadores a los empleados de acuerdo con las leyes laborales. Las bonificaciones que reglamentariamente se otorgan se otorgan en días festivos nacionales y durante la temporada navideña. Es importante señalar que este derecho no está restringido por el tipo de contrato de trabajo, ya sea

de duración determinada o a tiempo parcial.

2.3.1.2.1.2. Compensación por tiempo de servicio

Para evitar que los trabajadores incurran en situaciones peligrosas dentro de su lugar de trabajo, se brinda como ventaja económica la Compensación por tiempo de servicio (CTS), apegándose a las normas laborales. Este beneficio, también conocido como seguro de desempleo, protege a los empleados durante los períodos de desempleo. Está exento de impuestos y no requiere contribuciones al sistema de seguridad social, incluidos depósitos, intereses o retiros. Sin embargo, si una persona no está empleada, este beneficio no será aplicable. (Hurtado & Dávila, 2016).

2.3.1.2.1.3. Movilidad

La empresa emplea un enfoque estratégico destinado a minimizar los costos laborales proporcionando a los trabajadores beneficios no relacionados con el trabajo, siendo la movilidad el foco principal. Sin embargo, los empleados suelen subutilizar este beneficio. Existen dos categorías de movilidad: la movilidad libre, que es la cantidad destinada por el empleador para facilitar el cumplimiento de las funciones laborales de acuerdo con la normativa, y la movilidad sujeta a existencia, que tiene como objetivo cubrir los gastos de transporte desde la residencia del trabajador hasta el lugar de trabajo. (Rodríguez, 2017).

2.3.1.2.1.4. Pago de gratificaciones laborales

Para determinar el monto de la ganancia otorgada como bonificación, es necesario considerar únicamente los meses en los que el empleado ha estado empleado. Para calcular este beneficio es imprescindible incluir los meses comprendidos entre enero y diciembre. Para ser elegible para una parte del bono, el empleado debe haber completado un mes completo de trabajo, momento en el cual se documentará en los formularios correspondientes. (Reyes, 2018).

2.3.2. La remuneración mínima vital

2.3.2.1. Definición

Según Serkovic (2017), el salario mínimo es un derecho fundamental de los trabajadores no calificados en función de su función durante la jornada laboral. En esencia, se refiere a la compensación monetaria más baja que un trabajador tiene

legalmente derecho a recibir, según lo determine el Estado, ya sea en un período de tiempo específico o fijo.

2.3.3. El trabajo

Todos los días, todos los individuos participan en una actividad fundamental que implica aprovechar las fuerzas naturales, adquirir bienes y servicios y mostrar legalmente sus habilidades creativas. A través de esta actividad, las personas tienen el poder de transformar objetos a cambio de una compensación, y en última instancia, mantenerse a sí mismos, a sus familias y a su entorno inmediato. Sirve como medio de sustento y contribuye al cumplimiento de las metas de vida personales. (Paredes, 2019).

2.3.4. Derecho del trabajo

2.3.4.1. Concepto

A lo largo de la historia, el derecho laboral ha surgido durante períodos de tensión entre trabajadores y empleadores, donde los trabajadores eran sometidos a explotación por parte de sus superiores. Esta explotación finalmente llevó a un punto de ruptura, donde los trabajadores se rebelaron y exigieron sus derechos, abogando por acciones que beneficiaran al colectivo. Partiendo de esta visión, según Gonzales (2017), el derecho laboral se fundamenta en el principio y regulación jurídica de salvaguardar el trabajo realizado por cualquier entidad legalmente reconocida, asegurando que se realice libremente a cambio de una compensación adecuada. Es de suma importancia actuar con cautela y tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de este derecho fundamental.

Según Paredes (2019), el objetivo principal de la legislación laboral es salvaguardar el empleo existente de los trabajadores centrándose en puestos de trabajo específicos. Esto se alinea con la histórica declaración del derecho al trabajo el 25 de febrero de 1848 en Francia, que fue una demanda crucial presentada por el movimiento patronal.

2.3.4.2. Fuentes del derecho del trabajo

2.3.4.2.1. Fuentes formales

Según Indacochea (2015), las fuentes formales pertenecen al ámbito regulatorio

y sirven como medio para manifestar la intención de establecer principios jurídicos. La legitimidad de estas fuentes se deriva de la adhesión a normas, ya que se originan en el marco del orden y poseen la capacidad de emitir juicios basados en estas normas. El término "formal" se aplica a estas fuentes no por el calibre de las regulaciones que abarcan, sino más bien por su carácter integral.

2.3.4.2.2. Fuentes materiales

En cambio, el origen real o tangible opera de manera que la creación del derecho no se rige por una norma jurídica, sino más bien por la declaración autorizada de disposición. Dentro de este marco, la estructura social de los derechos laborales sirve como fuente material, ejemplificada por el sindicato, que representa un derecho colectivo más que individual. En última instancia, estas son las circunstancias, hechos o intereses dentro del sector que requieren el establecimiento de estándares sociológicos o legales para el trabajo. (Neves, 2017).

2.3.4.2.3. Principios del derecho del trabajo

2.3.4.2.3.1. Principio protector

La base de este principio reside en proteger a los empleados del maltrato por parte de sus superiores. Para lograrlo se han esbozado tres enfoques: la norma favorable, que es aplicable cuando múltiples normas regulan una determinada materia; el operador in dubio pro, que asegura que los trabajadores reciban beneficios y garantías en circunstancias inciertas; y la condición beneficiosa, que tiene como objetivo establecer relaciones contractuales más sólidas y favorables. Al examinar estos métodos, resulta evidente que este último es particularmente distintivo y original dentro de este campo del derecho, ya que influye fuertemente en una parte importante de su normativa. En esencia, todos estos métodos surgen del objetivo general de la legislación protectora, ya que el principio de protección no depende de ningún otro principio rector. (Lalanne, 2015).

2.3.4.2.3.2. Principio de irrenunciabilidad

Según Toyama (2017), cualquier contrato laboral que viole los derechos del trabajador quedará invalidado. Esto se debe a que los estatutos especiales, las leyes laborales y los convenios colectivos contienen cláusulas que son esenciales para

mantener el orden público y garantizar el bienestar y la armonía de la sociedad. El principio de inalienabilidad se aplica ampliamente en este contexto, ya que prohíbe a los individuos renunciar a los beneficios previstos por las leyes laborales. Permitir que los empleados "dimitan" sería ineficaz, ya que los empleadores podrían fácilmente incluir una cláusula en el contrato que socave los derechos del trabajador. En resumen, este principio sirve como barrera legal contra la autoprivación de las ventajas que otorgan las leyes laborales.

2.3.4.2.3.3. Principio de continuidad de la relación laboral

Según Palavecino (2018), salvaguardar el activo jurídico del trabajo requiere el establecimiento de estabilidad y solidez en la relación jurídica tal como la definen las leyes laborales. Cuando existen incertidumbres sobre la duración o la continuación de un contrato, se prefiere la continuidad. Un ejemplo ejemplar de este principio es el contrato de duración determinada.

2.3.4.2.3.4. Principio de primacía de la realidad

Según Lalanne (2015), la verdadera conexión entre los partidos se revela en este principio, que va más allá de los nombres y apariencias superficiales que puedan presentar. Tomemos, por ejemplo, un profesional autónomo que presta servicios a un empleador. Cumplen los cronogramas contractuales y desempeñan sus funciones de manera eficiente para recibir un salario. En este escenario, el principio enfatiza la importancia de los hechos reales en el lugar de trabajo, sin tener en cuenta las etiquetas, nombres o formas asignadas al contrato. Si existe algún desacuerdo sobre la relación laboral y los términos, acuerdos o documentos asociados a la misma, se da prioridad a lo que realmente ocurrió en la práctica.

2.3.4.2.3.5. Principio de la buena fe

Según Jaramillo (2016), la buena fe tiene gran importancia en la conmemoración y celebración de un contrato de trabajo, pues ambas partes buscan activamente su presencia. Este concepto engloba diversas responsabilidades como el respeto, la colaboración, la confianza, la fidelidad y la honestidad. Si bien no es un principio aislado dentro del derecho laboral, asume un papel fundamental y tiene un gran peso por su implicación en este ámbito jurídico. La relación laboral va más allá de un mero intercambio transaccional; más bien, establece una conexión personal duradera que requiere confianza mutua en numerosas situaciones durante la duración

del contrato.

2.2.2.4.4. Dignidad del trabajador

En el entorno laboral, es fundamental que todos los empleados mantengan el sentido del honor. Esta obligación, inherente a las personas que son a la vez trabajadores y ciudadanos, es un derecho fundamental que surge de la relación laboral. Al garantizar el bienestar y la dignidad de los trabajadores, este vínculo legal se transforma en una manifestación de ética laboral, salvaguardando en última instancia el valor fundamental de quienes contribuyen a la fuerza laboral. (Toledo, 2017).

2.3.5. Derecho a salario digno

En la sociedad existe una práctica habitual de discutir salarios dignos en términos generales sin profundizar en niveles específicos de compensación que se considerarían justos. Sin embargo, es crucial reconocer que todo ciudadano trabajador tiene derecho a recibir una remuneración de acuerdo con las normas legales, que garantice la protección y el bienestar de sus familias y al mismo tiempo respete la dignidad humana. Este enfoque pretende fomentar un entorno democrático en el que el interés público prevalezca sistemáticamente sobre los intereses privados. (Nebot, 2018).

2.3.6. Trabajador operario

La persona responsable de realizar tareas que requieren mucha mano de obra, generalmente en virtud de un acuerdo contractual, mientras recibe un salario, particularmente en el campo de la construcción civil, debe demostrar un compromiso físico significativo para esta ocupación.

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 pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específicas

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 pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

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 pago de 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 es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación comenzó definiendo y acotando claramente el problema de investigación, centrándose en factores externos específicos relacionados con el tema de estudio. El marco teórico, que fue conformado por una extensa revisión de la literatura (Hernández et al., 2010), guio todo el proceso de investigación.

El perfil cuantitativo del estudio se demuestra claramente a través de la utilización extensiva de la revisión de la literatura, que jugó un papel crucial en la formulación del problema de investigación, el establecimiento de los objetivos de la investigación, la operacionalización de las variables, la construcción del instrumento de recolección de datos, la realización del procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados. resultados.

Cualitativa. El estudio se realizó desde un punto de vista interpretativo, con énfasis específico en comprender el significado de diversas acciones, particularmente aquellas relacionadas con el comportamiento humano. (Hernández et al., 2010)

El perfil cualitativo del estudio quedó claramente demostrado a través de la recolección de datos, ya que la identificación de indicadores variables dentro del objeto de estudio fue posible mediante la aplicación del análisis. Además, este objeto representa un fenómeno resultante de la acción humana, que opera dentro del proceso judicial en nombre del Estado.

El proceso de extracción de datos requirió la interpretación de oraciones para producir los resultados deseados. Este logro se demostró a través de un enfoque sistemático, que implicó sumergirse en el contexto de la oración para revisar y comprender a fondo su fuente. Además, requirió una nueva inmersión en cada componente de la oración, examinando cuidadosamente cada compartimento para identificar los datos relevantes o indicadores variables.

La naturaleza diversa del estudio fue evidente en cómo la recopilación y el análisis de datos se produjeron de forma simultánea y no secuencial. Además, el estudio

se basó en gran medida en fundamentos teóricos, tanto procesales como sustantivos, para interpretar y comprender con precisión el contenido de la oración.

3.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

Exploratoria. Este estudio adoptó un enfoque exploratorio, ahondando en contextos inexplorados. La revisión de la literatura reveló una escasez de investigaciones sobre el fenómeno en estudio, lo que impulsó el deseo de explorar nuevas perspectivas (Hernández, et al., 2010).

El carácter exploratorio del estudio se manifestó en varios aspectos de la investigación, incluyendo la búsqueda exhaustiva de antecedentes, el examen de estudios con metodología similar y el seguimiento de diversas líneas de investigación, particularmente aquellas que parten del mismo origen.

Descriptiva. El enfoque descriptivo implica estudiar y documentar las propiedades y características del tema bajo investigación. Esencialmente, el objetivo del investigador es proporcionar una descripción detallada del fenómeno identificando sus características específicas. Además, la recopilación de datos abarca componentes tanto individuales como colectivos, que posteriormente se analizan. (Hernández, et al., 2010)

Según Salas (2019), la investigación descriptiva implica un examen exhaustivo y continuo de un fenómeno, utilizando fundamentos teóricos para identificar eficazmente sus características. Esto permite a los investigadores definir su perfil y, en última instancia, determinar la variable en cuestión.

La atención al detalle del estudio quedó claramente demostrada en varias etapas de la investigación, incluida la cuidadosa selección de la unidad de análisis (expediente judicial) como se describe en la sección 4.3 de la metodología. Además, la recopilación y el análisis de datos se realizaron con precisión, enfocándose en identificar características o propiedades específicas dentro del contenido que pertenecen a los requisitos necesarios para el desarrollo de oraciones. Las fuentes utilizadas abarcaron referencias doctrinales, normativas y jurisprudenciales.

3.1.3. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio de este fenómeno se realizó en su contexto natural, por lo que no es experimental. Como resultado, los datos representan con precisión la progresión orgánica de los eventos, independientemente de cualquier influencia del investigador (Hernández et al., 2010).

Retrospectiva. Mirando hacia atrás, el proceso de planificación y recolección de datos es un fenómeno que tuvo lugar en épocas anteriores (Hernández et al., 2010).

Transversal. La variable se determina a través de la recolección de datos, los cuales se obtienen de un fenómeno que se alinea con un punto particular en la progresión del tiempo (Supo, 2012; Hernández et al., 2010).

La variable en este estudio permaneció inalterada, ya que las técnicas de observación y análisis de contenido fueron empleadas para examinar el fenómeno en su estado natural, tal como ocurrió en la realidad. La única precaución tomada fue asignar un código de identificación a los sujetos mencionados en la sentencia, asegurando su anonimato y protección (consulte el punto 3.6 de la metodología). Además, las frases exhibieron un perfil retrospectivo, ya que pertenecían a un contexto pasado. Además, el proceso de recopilación de datos demostró un enfoque transversal, ya que los datos se derivaron de una única versión del tema en estudio, que inherentemente ocurre solo una vez en el transcurso del tiempo.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población, “es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio” (Hernández et al, 2014).

3.2.2. Muestra

La muestra, “es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los

componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población”. (Hernández et al, 2014).

3.2.3. Unidad de análisis

En términos de conceptualización, la unidad de análisis se refiere a “los elementos que juegan un papel crucial en la recopilación de información, lo que requiere una definición y especificación adecuadas de la población o muestra objetivo para fines de adquisición de información” (Obregón, 2023).

El proceso de selección de participantes se puede lograr mediante métodos probabilísticos o no probabilísticos. Para este estudio en particular, se utilizó el enfoque no probabilístico, lo que significa que la selección no implicó el uso de cálculos de probabilidad o azar. El muestreo no probabilístico abarca diversas técnicas, como el juicio del investigador o muestreo basado en criterios, el muestreo por cuotas y el muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupás, et al., 2013; p. 211).

El método de selección empleado en este estudio fue el muestreo no probabilístico, lo que significa que el investigador tenía total discreción para elegir a los participantes según el enfoque de la investigación. Este tipo de muestreo, como lo denominan Casal y Mateu (2003), se conoce como muestreo por conveniencia, ya que permite al investigador determinar los criterios de selección de las unidades de análisis.

El enfoque de este estudio se centra en un caso legal específico, identificado como expediente judicial N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, que se refiere a la distribución de beneficios sociales.

El objeto de estudio está respaldado por evidencia empírica, como se ve en las frases proporcionadas en el Anexo 2. Si bien el contenido permanece prácticamente sin cambios, la identificación de las personas mencionadas en el texto ha sido reemplazada por códigos (A, B, C, etc.) garantizar la confidencialidad y proteger su privacidad, de conformidad con consideraciones éticas y el respeto a la dignidad.

3.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Obregón (2023):

“Las variables son las características y atributos distintivos que diferencian un hecho o fenómeno de otro (como una persona, un objeto o una población) en el contexto de una investigación o análisis. Sirven como un recurso metodológico para que los investigadores separen y aislen partes específicas de un todo, lo que permite el análisis y la cuantificación y, al mismo tiempo, proporciona la estructura y la capacidad necesarias para manejarlas e implementarlas de manera efectiva”.

El foco de este estudio gira en torno a una única variable, específicamente la calidad de las oraciones iniciales y posteriores. La calidad, en este contexto, se refiere a un conjunto de atributos y características inherentes a un producto o servicio que determinan su capacidad para cumplir requisitos específicos. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

Una oración que demuestra un conjunto específico de atributos o marcadores descritos en varias fuentes se considera de alta calidad en términos legales. Este estudio utiliza una lista de verificación como herramienta de recopilación de datos para extraer criterios (también conocidos como indicadores o parámetros) de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales.

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Sub Dimensiones	Escala de medición	Categoría o valorización
Calidad de la Sentencia de Primera y Segunda Instancia	Parte Expositiva	Introducción	Cada Sub dimensión tiene 05 parámetros	Muy baja (1) Baja (2)
		Postura de las Partes	Se califica con las expresiones:	Mediana (3) Alta (4) Muy alta (5)
	Parte Considerativa.	Motivación de los hechos	Si cumple	Muy baja (2) Baja (4)
		Motivación del derecho	No cumple	Mediana (6) Alta (8) Muy alta (10)
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia		Muy baja (1) Baja (2) Mediana (3) Alta (4)

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora

Respecto a los indicadores de la variable, Obregón (2023) expone:

Los indicadores juegan un papel crucial como unidades empíricas fundamentales de análisis, derivadas de variables y que sirven como demostración empírica inicial, seguida de reflexión teórica. Estos indicadores no sólo facilitan la recopilación de datos, sino que también validan la objetividad y precisión de la información recopilada, sirviendo, así como conexión vital entre hipótesis, variables y su posterior demostración.

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

Dentro de este trabajo, los indicadores son elementos identificables que se encuentran dentro del contenido de la oración. Estos indicadores pertenecen a demandas o condiciones que están establecidas tanto por la ley como por la Constitución. Sirven como aspectos específicos que requieren consulta de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales y, a menudo, coinciden o se alinean estrechamente entre sí.

Además, para simplificar la metodología empleada en este estudio, cada subdimensión de la variable estuvo representada por tan solo cinco indicadores. Esta elección deliberada no sólo facilitó la gestión, sino que también dio lugar al establecimiento de cinco niveles o rangos distintos para evaluar la calidad: muy alta, alta, media, baja y muy baja (consulte el Anexo 4 para obtener más detalles).

Al discutir los aspectos conceptuales, es importante señalar que lograr un nivel muy alto de calidad es sinónimo de alcanzar la calidad total. Esto significa que se deben cumplir plenamente todos los criterios e indicadores predeterminados. La calidad total sirve como punto de referencia contra el cual se definen los demás niveles. La definición específica de cada nivel se detalla dentro del marco conceptual establecido por Muñoz en 2014.

El Anexo 2 contiene la definición y operacionalización de la variable.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para la recogida de datos se utilizarán diversas técnicas de observación, incluyendo la adquisición inicial de conocimientos, el análisis minucioso y metódico y el examen de contenidos mediante una lectura comprensiva. Para garantizar la validez científica, es crucial no solo capturar el nivel superficial o el significado explícito de un texto, sino también profundizar en su contenido profundo y subyacente (Ñaupas, et al., 2013).

Las diferentes etapas del estudio utilizan ambas técnicas, incluida la detección y descripción de la realidad problemática, la identificación de problemas de investigación, el reconocimiento del perfil de los procesos en los expedientes judiciales, la interpretación del contenido de las sentencias, la recopilación de datos de las sentencias y el análisis de los resultados.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos, denominado lista de verificación en este estudio, sirve como herramienta para documentar los hallazgos relacionados con los indicadores de la variable que se examina. Este instrumento estructurado registra si un rasgo, comportamiento o secuencia de acciones específicos está presente o ausente, utilizando un formato dicotómico. La lista de verificación permite marcar sólo dos alternativas: sí o no, logrado o no logrado, presente o ausente, etc. (SENCE – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2º y 4º párrafo).

Para este estudio se utilizó como herramienta una lista de verificación (Anexo 4). La lista de verificación fue creada mediante la revisión de literatura relevante y posteriormente validada mediante evaluación de expertos (Valderrama, s.f). Profesionales expertos en la materia realizaron una exhaustiva revisión del contenido y estructura del instrumento. La lista de verificación incluye indicadores para la variable, que son los criterios o elementos específicos que deben recopilarse del texto. Estos indicadores sirven como parámetros de calidad preestablecidos en el marco de la investigación y son aplicables a nivel de pregrado.

3.5. Método de análisis de datos

El diseño de investigación establecido implica presentar pautas de recolección de datos, siguiendo la estructura oracional y los objetivos específicos de la investigación. Este diseño utiliza técnicas de observación y análisis de contenido, así como un instrumento de lista de verificación, que se basa en fundamentos teóricos para identificar con precisión los datos deseados dentro de los textos de oraciones.

Es importante señalar que los procedimientos de recolección y examen ocurrieron simultáneamente y se llevaron a cabo en varias etapas o fases, como lo señalan Salas (2019). (La distinción entre los dos procesos es únicamente para fines de precisión).

3.5.1. De la recolección de datos

Los procedimientos para la recolección, organización, calificación y determinación de la variable se encuentran en el Anexo 5, específicamente en el documento titulado “Procedimiento para la recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable”.

3.5.2. Del plan de análisis de datos

3.5.2.1. La primera etapa. El proceso involucrado en este esfuerzo fue de apertura y curiosidad, caracterizado por un enfoque deliberado y reflexivo para estudiar el fenómeno en cuestión. Los objetivos de la investigación sirvieron como guía en todo momento, asegurando que cada paso de revisión y comprensión de los datos fuera visto como un hito importante. Esta fase marcó la etapa inicial de recolección de datos, donde se estableció el primer contacto.

3.5.2.2. Segunda etapa. La próxima actividad será más sistemática que la anterior, particularmente en términos de recopilación de datos. También estará guiado por objetivos y una revisión continua de la literatura, que ayudará en la identificación e interpretación de los datos.

3.5.2.3. La tercera etapa. Al igual que sus predecesores, esta etapa en particular implicó un examen metódico y exhaustivo que abarcó análisis sistemático,

observación, análisis de nivel profundo y objetivos orientados a objetivos. También implicó establecer una conexión entre los datos recopilados y el cuerpo de literatura existente.

Desde el comienzo mismo de la aplicación de la observación y el análisis por parte del investigador al objeto de estudio, la presencia de estas actividades se hace evidente. En concreto, las propias sentencias sirven como un fenómeno ocurrido en un momento determinado, que quedó debidamente registrado en el expediente judicial. En la revisión inicial, el objetivo principal no es simplemente recopilar datos, sino reconocer y profundizar en su contenido, apoyándose en los fundamentos teóricos que constituyen la revisión de la literatura.

A continuación, el investigador que posea mayor experiencia en las teorías subyacentes emprenderá el proceso de observación y análisis de contenido. De acuerdo con los objetivos definidos, los datos se recopilarán extrayendo información relevante del texto y transfiriéndola al instrumento de recolección de datos, es decir, la lista de verificación. Este instrumento será revisado exhaustivamente en múltiples ocasiones. La fase posterior implica un proceso observacional, sistemático y analítico más riguroso y completo, que se basa en los conocimientos de la revisión de la literatura, lo cual es crucial para aplicar eficazmente el instrumento (consulte el anexo 4) y proporcionar una descripción detallada como se describe en el anexo 5.

En última instancia, los resultados surgirán de la organización de los datos, utilizando indicadores o parámetros de calidad identificados dentro de las oraciones que se analizan, como se describe en el Anexo 4.

3.6. Aspectos éticos

Los principios éticos que rigen el examen del sujeto investigado se apegan a lineamientos fundamentales de imparcialidad, integridad, consideración por los derechos de los demás y promoción de relaciones equitativas (Universidad de Celaya, 2011). Antes, durante y después del esfuerzo de investigación, se asumieron obligaciones éticas para garantizar la preservación de la confidencialidad, la defensa de la dignidad humana y la protección del derecho de los individuos a la privacidad (Abad y Morales, 2005).

El documento titulado "Declaración de compromiso ético y no plagio" describe los principios éticos claros que deben respetarse en este estudio. Como se establece en el Anexo 7, el investigador está obligado a abstenerse de revelar cualquier hecho o identidad perteneciente a la unidad de análisis. Además, durante la investigación no se divulgará la información personal de las personas físicas y jurídicas que desempeñaron un papel importante en el proceso judicial.

En el Código de Ética para la Investigación tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realice investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH Católica, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades, asegurando que las investigaciones se lleven con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.

Según reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (año 2024) de la ULADECH Católica tenemos que tener en cuenta principios que son los siguientes:

a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: al ser nuestra línea de investigación el de "Calidad de sentencias de procesos concluidos", se eligieron los expedientes en forma aleatoria a nivel nacional, consignando los datos de las personas en iniciales, codificados o numerados.

b. Cuidado del medio ambiente: el trabajo de investigación tuvo como finalidad analizar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en base al instrumento de recolección de datos aprobado por la Universidad, por lo que no se aplicó éste principio.

c. Libre participación por propia voluntad: no se tuvo participantes identificados en la investigación, por lo que no se aplicó el presente principio.

d. Beneficencia, no maleficencia: todo nuestro trabajo estuvo orientado a cumplir con los principios éticos durante la investigación respetando las fuentes de información y lo

que ahí se describe, por lo que, al ser un trabajo en base a expedientes del Poder Judicial elegidos de los archivos, no se identificaron a las partes procesales.

e. Integridad y honestidad: se respetó en todo momento el compromiso de brindar una investigación que cumpla con la objetividad imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.

f. Justicia: la incorporación de información en la investigación se realizó respetando los principios y lineamientos de la Universidad, por lo que a través de un juicio razonable y ponderable permite expresar con justicia la veracidad de la información.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Octavo Juzgado Laboral - NLPT

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	Medi	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa			2	4	6	8	10	20	[17 - 20]						Muy alta
										[13 - 16]						Alta
		Motivación de los hechos						X		[9- 12]						Mediana
										[5-8]						Baja

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

Fuente: Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa.

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					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	20	[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Mediana					
		Motivación del derecho							[5 -8]	Baja					

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

Fuente: Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

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

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación, el objetivo fue “determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote,2023”.

Por consiguiente, con la hipótesis y la metodología aplicada se obtuvo los resultados de localización de las sentencias de primera y segunda instancia; donde estas fueron de rango muyalta y muy alta respectivamente.

5.1. En relación con la sentencia de primera instancia

En un asunto legal relativo al "pago de prestaciones sociales", el juez determinó que la oposición de la demandada era improcedente, aunque reconoció parcialmente la pretensión de la demandada respecto del pago de dichas prestaciones. En consecuencia, se ordena a la demandada cumplir con su obligación de pagar solidariamente la cantidad de S/. 27.828,67 (VEINTIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO SOLES CON 67/100 CÉNTIMOS), condicionado a la presentación del Certificado de Trabajo como prueba de la relación laboral entre ambas partes. Además, el demandado será responsable de los intereses y costas legales, los cuales serán calculados y ejecutados según la decisión del tribunal.

El apartado expositivo de los parámetros regulatorios demuestra un claro apego al cumplimiento y claridad, como señala Rioja (2017). Esta sección proporciona un relato conciso y cronológico de las actuaciones procesales, con el objetivo de identificar a los participantes, describir los hechos y determinar la decisión final de conformidad con el "Artículo 31 de la NLPT N° 29497". Al revisar la evidencia presentada por las partes involucradas, se encontró que la introducción es precisa sin excesivos tecnicismos, y las posiciones de ambas partes se alinean con el reclamo del demandante y los hechos. Por último, cabe señalar que la calidad en ambas subdimensiones fue excepcionalmente alta.

Según Rioja (2017), a la hora de considerar un caso, hay tres factores principales a tener en cuenta: la motivación de los hechos, la motivación de la ley y la valoración de todas las pruebas presentadas. Hans Reichel enfatiza que el propósito de

la resolución judicial no es sólo convencer a las partes involucradas, sino también asegurar que el juez se mantenga fiel a la ley y evite tomar decisiones basadas en vagas nociones de equidad o preferencia personal. En este caso particular, el magistrado se ha asegurado de que la decisión se ajuste a derecho y que la "motivación de los hechos" esté sustentada en las normas pertinentes en el proceso. La prueba presentada incluyó prueba indirecta que demostró claramente la existencia de una relación laboral entre el demandante y el demandado desde el 1 de abril de 2003 al 30 de noviembre de 2011. Además, se determinó que la responsabilidad del demandado era solidaria debido a la naturaleza de la empresa familiar, que se dedicaba a la construcción civil. Como resultado, se puede concluir que tanto la motivación de los hechos como la motivación de la ley fueron de muy alto y muy alto rango, respectivamente, en este caso.

El reclamo sobre el pago de prestaciones sociales demuestra coherencia y claridad en la parte resolutive. Santo (2017) explica que la parte resolutive, también conocida como sentencia propiamente dicha, resume las conclusiones establecidas en los considerandos y determina si se procede o se deniega la pretensión procesal. En cuanto a las subdimensiones, como el principio de congruencia y la descripción de la decisión, se evidencia que existe coherencia con la solicitud del demandante. Como resultado, las dimensiones de calidad se derivan como muy alta y muy alta, respectivamente.

El fallo inicial, junto con sus dimensiones y subdimensiones, proporciona una comprensión clara de los documentos, hechos, alegatos y la decisión del magistrado, la cual está lógicamente alineada con cada punto y respaldada por las partes involucradas, demostrando así la relevancia de las pruebas en relación con la reclamación relativa al pago de prestaciones sociales.

5.2. Respecto a la segunda instancia

La "Primera Sala Especializada del Trabajo" emitió un fallo que deja claramente establecido la exposición, identificación de partes y decisión final del caso, como lo señala Rioja (2017), "El fallo de segunda instancia, ya sea que confirme o revoque la primera, siempre conlleva consecuencias jurídicas debido a la conexión entre ambas sentencias". La demanda argumenta que la estructura de honorarios

propuesta por el demandante no fue evaluada adecuadamente y que sólo se tuvieron en cuenta técnicas de litigio oral para determinar los honorarios. Sin embargo, no tiene en cuenta las normas habituales práctica de cobrar deuda laboral, intereses y costos a través de una estimación porcentual. Es importante señalar que las subdimensiones de "introducción y posición de las partes" tuvieron una importancia significativa en el fallo.

La demandada argumenta en la fase de deliberación que las pruebas presentadas por las partes contrarias no han sido examinadas exhaustivamente, y que no se ha realizado una evaluación integral y razonada de las pruebas en este caso. Además, la demandada alega que no existe ningún análisis sobre la existencia y fechas de las obras mencionadas por el demandante en la demanda. Sin embargo, con base en el proceso judicial se estableció que el demandante prestó servicios en los proyectos de construcción civil contratados por el demandado. Como se mencionó anteriormente, se demostró la relación laboral directa, ya que los servicios prestados fueron en calidad de trabajador, bajo supervisión y remuneración. Esto confirma la presencia de beneficios personales, subordinación y remuneración, todos ellos constituyendo un contrato de trabajo. Por lo tanto, el árbitro afirma que los hechos probados y no probados presentados por ambas partes son consistentes, y los respectivos aspectos fueron de significativa importancia y alto prestigio.

En lo que respecta al aspecto operativo, se adhiere a todos los criterios normativos de las subdimensiones "(principio de congruencia y descripción de la decisión)", como lo indica Rioja (2017) "El juez emite la sentencia considerando las pruebas y realizando un análisis de los argumentos expuestos por las partes". Teniendo en cuenta las subdimensiones, ambas alcanzaron clasificaciones excepcionalmente altas. Al comparar las sentencias de primera y segunda instancia, ambas cumplieron con todos los criterios reglamentarios, lo que resultó en una puntuación muy alta para cada subdimensión.

VI. CONCLUSIONES

Teniendo como objetivo principal del estudio realizado fue: “determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2024”; Después de seguir el procedimiento prescrito y utilizar la herramienta de lista de verificación, los datos se procesaron de acuerdo con la metodología descrita, lo que dio como resultado los hallazgos presentados anteriormente que fueron de rango de calidad muy alta. En cuanto a la calidad del apartado expositivo, centrándose específicamente en las subcategorías de “introducción” y “posición de las partes en sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización de daños y perjuicios”, se determinó que la calidad fue excepcionalmente alta, con calificaciones dentro del rango muy alto [9-10]. Por tanto, se puede concluir que ambas sentencias demuestran un nivel de calidad muy alta.

6.1. En cuanto al primer objetivo específico se obtuvo lo siguiente:

En cuanto a la revisión de primera instancia acerca del proceso laboral y los aspectos legales, la evaluación se categorizó de la siguiente manera: "extremadamente baja [1-2] - baja [3-4] - moderada [5- 6] - alto [7-8] - extremadamente alto [9-10]". Se determinó que ambas declaraciones se encuentran dentro del rango de calidad extremadamente alta.

En cuanto a la calidad del componente de resolución, en la parte resolutive se puso en las subdimensiones de congruencia y descripción de decisiones. La categoría se realizó de la siguiente manera "muy baja [1-2] - baja [3-4] - media [5-6] - alta [7-8] - muy alta [9-10]". El análisis determinó que ambas declaraciones se encontraban dentro del rango de muy alta calidad.

En el caso inicial, el juez basó su decisión en prueba circunstancial, demostrando que el demandante efectivamente prestó servicios personales al demandado entre el 1 de abril de 2003 y el 30 de noviembre de 2011. Además, se determinó que la responsabilidad del demandado era conjunta y solidaria. varios, ya que el negocio en cuestión era una empresa familiar enfocada a la construcción civil, resultando finalmente en la venta de propiedades a través de la persona jurídica. El demandante participó activamente en esta empresa como empleado.

6.2. En cuanto al segundo objetivo específico se obtuvo lo siguiente:

Que, las pruebas presentadas en el caso indicaron que el actor trabajaba como operador y recibía la compensación mínima necesaria. El fallo inicial aplicó el principio protector, específicamente el indubio prooperador, que establece que, ante cualquier duda sobre la interpretación de una norma o la valoración de hechos o pruebas, se debe optar por la opción que resulte más beneficiosa para el trabajador. En este caso, se determinó que el demandado no cumplió con el pago de los beneficios sociales, cuestionando así la presunción de empleo (tal y como recoge el artículo 23.2 de la NLPT). Sin embargo, dado que esta presunción puede ser refutada con prueba en contrario, no se demostró que el acusado fuera el empleador del actor con base en el testimonio de los testigos y el contrato de trabajo.

El segundo hecho comenzó cuando ambas partes presentaron su apelación. El demandante destacó que la determinación del monto adeudado sólo tomó en consideración técnicas de litigio oral, descuidando la práctica habitual de incluir deuda laboral, intereses y costas mediante una estimación porcentual. Por el contrario, el demandado argumenta que las pruebas presentadas por las partes no fueron analizadas exhaustivamente y no se realizó una evaluación exhaustiva de las pruebas en este caso en particular. Sin embargo, ambas instancias determinaron que si existía un incumplimiento de pago por beneficios sociales .

VII. RECOMENDACIONES

Para abordar adecuadamente el estudio del expediente, es imprescindible brindar las siguientes recomendaciones específicas.

7.1. Seguir las pautas descritas en NLPT N° 29497, al determinar el monto de la compensación. Estos lineamientos priorizan principios como la disponibilidad de pruebas y la resolución de conflictos laborales y así cumpla con la administración de justicia y se visualice en sus resoluciones finales que son las sentencias.

7.2. Para mejorar los sistemas de justicia en nuestro país, es recomendable establecer un grupo nacional de expertos para establecer un punto de referencia competente para la calidad de las sentencias judiciales. Esta medida permitirá mejorar, evaluar y orientar la emisión de sentencias, garantizando un proceso judicial justo y eficaz.

7.3. Para garantizar un proceso justo y equitativo, se recomienda que el magistrado aborde cada decisión con lógica y transparencia. Deben considerar cuidadosamente las pruebas presentadas tanto por el trabajador como por el empleador, asegurándose de que cada pieza de evidencia sea evaluada y analizada minuciosamente de conformidad con la ley. No hacerlo puede tener efectos perjudiciales en el proceso general.

7.4. Para garantizar un alto nivel en la administración de justicia, se recomienda establecer una organización de apoyo dentro del poder judicial compuesta por graduados recientes de la facultad de derecho. Su responsabilidad principal sería revisar meticulosamente las sentencias de los tribunales iniciales y de apelación, asegurando el control de calidad y garantizando una administración eficiente de justicia a los ciudadanos.

7.5. Se ha sugerido modificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo en lo que respecta a la procedencia de los agravios laborales, a fin de reinstaurar las disposiciones señaladas en la ley procesal anterior que correspondían a la rectificación del proceso según lo establecido en el artículo 465 de la Ley Procesal del Trabajo. el Código de Procedimiento Civil. Esto permitiría la resolución de reclamos, lo que actualmente no es posible bajo la Nueva Ley Procesal Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica
- Alfaro, L. (2016). La motivación y la prueba de oficio: racionalidad de la iniciativa probatoria del juez. Revista de la Maestría EN DERECHO PROCESAL, 6, 170-172.
- Álvarez, A. (2012). TEMA 4.-PROCESO Y PROCEDIMIENTO. Apuntes de Derecho Procesal Laboral, 4, 1-15.
- Ángel, (2018). La justicia en México es un desastre, ¿cómo reconstruirla? Recuperado de Opinión: <https://www.nytimes.com/es/2018/07/11/opinion-arturo-angel-mexico-impunidad-crisis-justicia/>
- Arribas, G. (2019). Reforma del Sistema de Justicia. Recuperado de EnfoqueDerecho: <https://www.enfoquederecho.com/2019/07/17/reforma-del-sistema-de-justicia/>
- Ayvar, C. (2019). El juzgamiento anticipado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de Legis.pe: <https://lpderecho.pe/juzgamiento-anticipado-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Bonilla, R. (2017). PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO PROCESALLABORAL. Recuperado de Prezi: <https://prezi.com/eswjhnod3khc/principios-fundamentales-del-derecho-procesal-laboral/>
- Campos, H. (2018). Crisis de la justicia en Perú: un problema y una posibilidad. Recuperado de legis: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/relaciones-exteriores-e-internacional/crisis-de-la-justicia-en-peru-un-problema-y>
- Campos y Lule (2012) La observación, un método para el estudio de la realidad. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Castillo, I. (2020). LA CONCILIACION COMO MEDIO ALTERNATIVO DE SOLUCION DE CONFLICTOS. Recuperado de Mundo Jurídico: <https://www.mundojuridico.info/acto-de-conciliacion/>
- Cavani, R. (2016). Fijación de puntos controvertidos: una guía para jueces y árbitros. Revista de la Maestría en DERECHO PROCESAL, 6, 184-185.
- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. Revistas IUS ET VERITAS, 5, 117-123.
- Charry, J. (2017). ¿Cómo reformar exitosamente la justicia? Recuperado de Razón publica: <https://www.razonpublica.com/index.php/politica-y-gobierno-temas-27/10556-c%C3%B3mo-reformar-exitosamente-la-justicia.html>
- Concha, C. (2018). La corrupción en el poder judicial en México: Un mapa de riesgos. Recuperado de IMCO: <http://imco.org.mx/indices/la-corrupcion-en-mexico/capitulos/analisis/la-corrupcion-en-el-poder-judicial-en-mexico-un-mapa-de-riesgos>
- Delgado, C. (2016). Proceso laboral ordinario. Recuperado de SlideShare: <https://es.slideshare.net/CINDYDELGADO5/proceso-laboral-ordinario>
- El peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016).
- Fonks, J. (2020). El efecto dominó del ‘caso Odebrecht’ arrastra altos cargos en el Gobierno de Perú. Recuperado de EL PAÍS: https://elpais.com/internacional/2020/02/14/actualidad/1581646001_515057.html

- Gil, S. (2018). OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST. Recuperado de Auren:
<https://www.auren.com/es-CO/blog/2018-07-11/obligaciones-de-los-empleadores-frente-al-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>
- Gonzales, O. (2017). El Derecho del Trabajo en el Perú.
<http://revistaganamas.com.pe/colum-sinrodeos/el-derecho-del-trabajo-en-el-peru/>
- Gonzalez, M. (2021). Principios y reglas que rigen la actividad probatoria. Ius Inkarri, 3(3), 247–274. <https://doi.org/10.31381/iusinkarri.vn3.4154>
- Gutierrez, C. (2015). 1. ¿CUÁNTOS JUECES HAY EN EL PERÚ? En informe LA JUSTICIA EN EL PERÚ (5-6). Lima-Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Hauser, L. (2014). DEFINICIÓN JURÍDICA DE LA PRUEBA Y SUS ELEMENTOS. Recuperado de: <http://lotharhauser-ujap.blogspot.com/2014/10/definicion-juridica-de-la-prueba-y-sus.html>
- Hernández, A. (2014). EL RECURSO DE QUEJA EN EL PROCESO LABORAL. Recuperado de Quereda y Murcia Asociados:
<https://www.alfonsohernandezquereda.com/el-recurso-de-queja-en-el-proceso-laboral/>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill
- Hurtado, J. & Dávila, C. (2016). GUÍA SOBRE LOS PRINCIPALES BENEFICIOS SOCIALES. Recuperado de: <file:///C:/Users/USER/Downloads/BDO-Peru-Guia-sobre-los-principales-beneficios-sociales.pdf>
- Indacochea, U. (2015). LA DOCTRINA JURISPRUDENCIAL Y EL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL VINCULANTE: UNA APROXIMACIÓN A LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL DESDE LA TEORÍA DE LAS FUENTES DEL DERECHO. THĒMIS-Revista de Derecho, 1, 309-312.

- Lalanne, E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. Revista de Derecho. Segunda época. 3, 175-177.
- Machicado, J. (2015). El principio de oralidad. Recuperado de La razón: http://www.la-razon.com/index.php?url=/la_gaceta_juridica/principio-oralidad-gaceta_0_2363163779.html
- Nagatome, E. (2015). Presunción de veracidad. Recuperado de El terno: <http://www.el-terno.com/presuncion-de-veracidad-articulos-manuel.html>
- Nebot, C. (2018). ¿Qué es un salario digno? Recuperado de Aleteia.: <https://es.aleteia.org/2018/03/22/que-es-un-salario-digno/>
- Neves, J. (2017). Las fuentes del Derecho del Trabajo. IUS ET VE RITAS, 2, 59-62.
- Noblecilla, J. (2016). La motivación de resoluciones judiciales y la argumentación jurídica en el Estado constitucional. Recuperado de Legis: <https://lpderecho.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>
- Nunjar, F. (2017). “FUNDAMENTOS JURÍDICOS A FAVOR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO EN EL PERÚ”. [Tesis para obtener el título profesional de abogado]. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3454/1/RE_DERE_FLOR.NUNJAR_FUNDAMENTOS.JURIDICOS_DATOS.PDF
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Obregón, B. (2023). Manual metodológico: El arte de redactar un artículo científico en una revista en acceso abierto. Edumecentro, 15(1), 53. <https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/2723>
- Osorio, M. (2015). Beneficios Sociales. Recuperado de SlideShare: <https://es.slideshare.net/MarianOsorio/beneficios-sociales-55787354>

- Paredes, J. (2019). Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo. Recuperado de Legis: <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
- Paredes, S. & Mamani, E. (2017). NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL REGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SACHACA 2016 [Para obtener el título profesional de licenciadas en relaciones industriales]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perez, R. (2016). ¿QUÉ ESTABLECE EL PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN DE LOS LAPSOS PROCESALES? Recuperado de HANDBOOK.ES: <https://blog.handbook.es/principio-de-preclusion/>
- Perla, E. (2016). CONTESTACIÓN A LA DEMANDA. Temas de Derecho Procesal, 3, 105-108.
- Quispe, L. (2017). LA JORNADA DE TRABAJO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL DERECHO LABORAL PERUANO [Tesis para optar al título de abogado]. Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/646/3/Leo_Tesis_bachiller_2016.pdf
- Ramos, J. (2013). LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS. Recuperado, de Blogger: <http://institutorambell2.blogspot.com/2013/03/los-medios-impugnatorios.html>
- Reyes, C. (2018). Gratificaciones: ¿Cuánto tiempo debes laborar para recibir este pago? Recuperado de Gestión Sitio web: <https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/gratificaciones-debes-laborar-recibir-pago-222332>
- Rioja, A. (2017). ¿Cuáles son los principios procesales que regula nuestro sistema procesal civil? Recuperado de Legis.pe: <https://legis.pe/cuales-son-los-principios-procesales-regula-sistema-procesal-civil/>

- Rioja, A. (2017). La demanda y su calificación. Recuperado de legis: <https://lpderecho.pe/la-demanda-calificacion/>
- Rioja, A. (2017). La pretensión como elemento de la demanda civil. Recuperado de Legis.pe: <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/>
- Rodríguez, R. (2017). Pago de Movilidad en la Planilla de Remuneraciones, algunas precisiones. Recuperado de Efikacia: <http://efikacia.com.pe/2017/08/22/pago-de-movilidad-en-la-planilla-de-remuneraciones-algunas-precisiones/>
- Romero, L. (2012). EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN PROCESAL. Recuperado de Investigación doctrinaria: <http://investigaciondoctrinaria.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-inmediacion-procesal.html>
- Riobó, A. (2017). Recurso de reposición y en subsidio el de apelación, en qué consisten y cuándo se aplican. Recuperación, de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/recurso-de-reposicion-y-en-subsidio-el-de-apelacion-en-que-consisten-y-cuando-se-aplican.html>
- Salas, D. (2019). Los diseños de investigaciones con enfoque cualitativo. <https://investigaliacr.com/investigacion/los-disenos-de-investigacion-con-enfoque-cualitativo/>
- Sanchez, C. (2013). Las crisis de la justicia en Colombia. Recuperado de VIVA: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0356/articulo02.html>
- Serkovic, G. (2017). La remuneración mínima vital. Recuperado de El peruano: <http://www.elperuano.pe/noticia-la-remuneracion-minima-vital-51149.aspx>
- Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta edición. México. LIMUSA
- Tassara, F. (2018). Crisis del sistema judicial: Cómo podría afectar a la economía. Recuperado de El comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/crisis-sistema-judicial-afectar-economia-noticia-537510>

- Toledo, O. (2017). La dignidad del trabajador. Recuperado de Jurídica: file:///C:/Users/USER/Downloads/juridica_650.pdf
- Toyama, J. (2017). ¿Cuándo se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales? Recuperado, de legis.pe: <https://lpderecho.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales/>
- Universidad Católica los ángeles de Chimbote (ULADECH). (2024). Reglamento de integridad científica en la investigación. <https://www.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/erpuniversity/downloads/transparencia-universitaria/estatuto-el-texto-unico-de-procedimientos-administrativos-tupa-el-plan-estrategico-institucional-reglamento-de-la-universidad-y-otras-normativas/reglamentos-de-la-universidad/reglamento-de-integridad-cientifica-en-la-investigacion-v001.pdf>
- Universidad de Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Vidal, F. (2015). EL TIEMPO COMO FENÓMENO JURÍDICO. Instituciones de Derecho Civil. I. Parte General, 1, 369-375.
- Villegas, M. (2018). La corrupción en la administración de Justicia. Recuperado de Peru21: <https://peru21.pe/opinion/opina21-maria-cecilia-villegas/corrupcion-administracion-justicia-420342>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE, 2024

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE INVESTIGACION	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES O DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, distrito judicial del Santa – Chimbote, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, distrito judicial del Santa – Chimbote, 2024</p>	<p>HIPOTESIS 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 beneficios sociales, en el expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, distrito judicial del Santa – Chimbote, 2024, ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p>	<p>Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia.</p>	<p>Parte Expositiva Introducción</p> <p>Postura de las Partes</p> <p>Parte Considerativa. Motivación de los hechos</p> <p>Motivación del derecho</p> <p>Parte Resolutiva Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>Descripción de la decision</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada De enfoque mixto (cuantitativa – cualitativa).</p> <p>Nivel: exploratoria y descriptiva</p> <p>Diseño de investigación: no experimental, transversal y retrospectivo</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p> <p>Población: Distrito judicial del Santa</p> <p>Muestra: 8° (Octavo) Juzgado laboral del Santa - Chimbote</p> <p>Unidad de análisis: Expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08</p>
	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS: 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 beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutiva, es de rango muy alta.</p>			

	<p>Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre 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>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 beneficios sociales, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>			
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2. Objeto de estudio

8° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 00880-2018-0-2501-JR-LA-08

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U
OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : PP

ESPECIALISTA : ZZ

DEMANDADO : A
A1,
A2

DEMANDANTE : H

El Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de Chimbote de la Corte Superior de Justicia del Santa, que despacha el suscrito juez, ejerciendo la potestad de Administrar Justicia A **NOMBRE DE LA NACIÓN** ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES

Chimbote, treinta y uno de julio

Del año dos mil dieciocho.

I. PARTE EXPOSITIVA

MATERIA:

Se trata de la demanda interpuesta por don **H**, según escrito de demanda obrante a folios 51/57 contra **A. Y OTROS**; solicita **PAGO DE HORAS EXTRAS**; más intereses legales, costos y costas del proceso.

ANTECEDENTES

A. Reseña fáctica

Edgar Arturo Huamán Gómez, señala que el recurrente tiene como fecha de ingreso desde el

01.03.2012 hasta su cese el 30.06.2017, ostentado el cargo de VIGILANTE para el GRUPO EMPRESARIAL DOMINGUEZ, conformada por **A, A1 y A2**, indicando que se encuentra dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada que señala el Decreto Legislativo N° 728 con una jornada de trabajo de 12 horas diarias mensuales, a disposición del empleador cumpliendo con su prestación personal de servicio y un horario de trabajo de Lunes a Domingo en horario rotativo de 07.00 am a 7.00 pm, y de 7.00 pm a 7.00 am., las cuales eran efectuadas de manera alternada, es decir 15 días turno diurno y 15 días turno nocturno, labores que lo desarrolló en los locales de las codemandadas. Indica el actor que inicio sus labores en la empresa **A**. por el periodo **01.03.2012 hasta el 31.01.2014**, siendo los gerentes H y Z; posteriormente para **A1 desde el 01.02.2014 hasta el 31.03.2015** siendo los representantes Z; asimismo para la empresa **A2 durante el periodo desde el 01.04.2015 hasta el 31.08.2015**, y por ultimo en la empresa **A2. por el periodo comprendido desde el 01.09.2015 hasta el 30.06.2017** cuyo representantes son H; indicando que toda su relación laboral ha realizado las mismas labores como VIGILANTE (misma cargo, funciones y responsabilidades), y siendo que en aplicación del principio de la primacía de la realidad lo ha desarrollado en forma ininterrumpida para las codemandadas, indicando que las mismas están vinculadas comercialmente y por lo tanto señala que existe una responsabilidad solidaria con relación a los beneficios que reclama en la presente demanda, en dicho contexto, sostiene que al realizar labores por doce horas y solamente pagársele por una jornada ordinaria de ocho horas, en este escenario judicial requiere que se le abone por las cuatro horas de sobretiempo laborado en su cargo como vigilante para dichas empresas, las mismas que solidariamente pagaran puesto que tienen vinculo empresarial entre las mismas, por todo lo expuesto el actor solicita que la presente demanda sea declarada fundada en todos sus extremos; más el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso; con los demás fundamentos expuestos en su escrito de demanda, fundamentado jurídicamente; la misma que es admitida mediante resolución número dos, obrante a folios 63/65, siendo debidamente las emplazadas las codemandadas, conforme obra en autos.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Fijado día y hora para la audiencia de conciliación, la misma se lleva a cabo según las actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, en la cual se deja constancia de la asistencia de la parte demandante y los apoderados de las empresas demandadas **A, A1 y A2**, empresas que deducen excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada; encontrándose registradas en audio y video.

B.) Respuesta de la parte demandada

A

Mediante escrito de contestación, obrante a folios 83/87, sostiene que el actor no le corresponde el pago de horas extras por cuanto al ser vigilante se encuentra fuera de la jornada máxima de labores, asimismo, señala que se debe descontar el horario de refrigerio y solamente deben ser respecto de los días efectivamente laborados, sin tener en consideración las labores por jornada nocturna ya que se estaría duplicando el pago de las horas extras, por estos argumentos, solicita que la presente demanda sea declarada infundada.

A1

Mediante escrito de contestación, obrante a folios 110/117, sostiene que el actor no le corresponde el pago de horas extras por cuanto al ser vigilante se encuentra fuera de la jornada máxima de labores, asimismo, señala que se debe descontar el horario de refrigerio y solamente deben ser respecto de los días efectivamente laborados, sin tener en consideración las labores por jornada nocturna ya que se estaría duplicando el pago de las horas extras, por estos argumentos, solicita que la presente demanda sea declarada infundada.

A2

Mediante escrito de contestación, obrante a folios 125/130, sostiene que el actor no le corresponde el pago de horas extras por cuanto al ser vigilante se encuentra fuera de la jornada máxima de labores, asimismo, señala que se debe descontar el horario de refrigerio y solamente deben ser respecto de los días efectivamente laborados, sin tener en consideración las labores por jornada nocturna ya que se estaría duplicando el pago de las horas extras, por estos argumentos, solicita que la presente demanda sea declarada infundada.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

La misma se llevó a cabo en el día y hora fijado con la presencia de solamente la parte demandante sin la concurrencia de las codemandadas, tramitándose las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado deducidas por las codemandadas, donde el señor magistrado emite pronunciamiento declarando INFUNDADA al excepciones propuestas por las codemandadas, explicando sus razones y motivaciones durante los minutos 3.14 a 5.44 de la audiencia de juzgamiento; asimismo, se realizó la actuación probatoria, y se expuso los alegatos de cierre, actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, por lo que corresponde emitir la sentencia, la misma que se emite como sigue a continuación:

II. CONSIDERACIONES

El Debido Proceso

1. El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un procedimiento legal en la que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y **de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley.**

Prevalencia de la Oralidad

2. Del mismo modo para resolver la controversia de autos, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 12° de la ley adjetiva antes acotada, que señala que en los procesos laborales por audiencias, como lo es el presente proceso, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia; en este sentido, y conforme lo señala Oxal Avalos, debe entenderse que la prevalencia de la oralidad recae solo sobre las expresiones escritas de la propia parte, agregando que la prevalencia presupone que exista identidad entre lo escrito y lo oral, luego de lo cual esto último tendrá preponderancia; no obstante, si no hay tal identidad no puede existir prevalencia¹; por ello, se debe reparar en las alegaciones orales expresadas en juzgamiento por el demandante y las empresas codemandadas.

Sistema de valoración probatoria

3. A efectos de satisfacer adecuadamente dicha pretensión, el Juez debe valorar los medios probatorios en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, conforme al sistema de valoración probatoria regulado en la norma procesal civil, aplicable supletoriamente en nuestro ordenamiento procesal laboral⁽²⁾; además se debe considerar que la carga de la prueba corresponde a las partes que afirman hechos que configuran su pretensión, es decir, les corresponde probar sus afirmaciones; esencialmente al trabajador le corresponde acreditar la prestación personal de servicios; y al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, conforme a la Ley N° 29497, en adelante Ley Procesal del Trabajo⁽³⁾. Asimismo, de conformidad con el artículo 188° de la ley procesal mencionada, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto

¹AVALOS JARA, Oxal, "Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo" Jurista Editores, Lima 2011, p. 233.

⁽²⁾ Artículo 197 (CPC).- Valoración de la prueba.- Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

⁽³⁾ Numerales 23.2; y numeral 23.4, a) del Artículo 23.

de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones, por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro del hecho necesitado de prueba señalado en audiencia.

CASO CONCRETO

4. En el caso de autos, **H**, solicita pago de horas extras; más intereses legales y costos del proceso. Siendo así, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23.2 y 23.4 párrafo a) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, para los fines del presente proceso la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, y esencialmente al trabajador le corresponde acreditar la prestación personal de servicios; correspondiendo al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

5. Dentro del contexto expuesto se tiene que del escrito postulatorio del actor, y esencialmente de sus alegaciones orales expresadas durante la audiencia de juzgamiento, en principio se precisa que, si bien es el escrito de demanda en el punto VII. MONTO DEL PETITORIO, desarrollan la liquidación de bonificación por jornada nocturna (véase a folios 53/55), sin embargo, la pretensión fue debidamente expresada y oralizada por el accionante en juzgamiento, señalando que la pretensión incoada en el presente proceso es el pago de horas extras, conforme fue precisado en audiencia de conciliación siendo consentidos por las partes del proceso, y además en la audiencia de juzgamiento conforme se puede apreciar del registro de audio y video en los minutos 5.56 a 10.10, asimismo, en los minutos 27.40 a 28.16 y a partir del minuto 29.00 a 29.58, donde el demandante ratifica y reiterar que la pretensión es el pago de horas extras, en dicho contexto, en el presente pronunciamiento de la sentencia se enmarcara en la pretensión de las HORAS EXTRAS posteriores a las ocho horas trabajadas durante su labor de vigilante, sustentando que durante sus labores en las empresas demandadas existió un grupo empresarial entre las codemandadas, **A**, **A1** y **A2**, por lo que considera existe responsabilidad solidaria para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por el periodo demandado; y cabe precisar que si bien las codemandadas han presentado sus escritos de contestación, asimismo, debemos advertir que dichas empresas no concurrieron a la audiencia de juzgamiento, en dicho contexto, nos sujetaremos a la respuesta que dieron en su contestación, verificando que en cuanto a la contradicción de las pretensiones, debemos reparar en lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, en adelante Ley

Procesal del Trabajo, que textualmente establece: “(...) La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. ***Si el demandado, no niega expresamente los hechos expuesto en la demanda, estos son considerados admitidos***” (el énfasis es nuestro), lo cual no es sino solo la respuesta que da el demandado a su contraparte, respuesta que puede tratarse de una oposición parcial o total a la pretensión del actor o de una sumisión a las exigencias del demandante. Así, al contestar la demanda el empleador demandado debe pronunciarse respecto a cada uno de los hechos expuestos en la demanda, por lo que el silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica deben ser apreciados por el juez como reconocimiento de la verdad de los hechos alegados, y esto tiene respaldo en el principio de moralidad o conducta procesal, por el cual las partes ajustan su comportamiento a los deberes de probidad, lealtad, veracidad y buena fe procesal, que exigen que el demandado reconozca o desmienta categóricamente los hechos afirmados en la demanda; por ello la respuesta evasiva, ambigua o confusa, hecha para no comprometerse para no negar lo innegable, así como la negativa general efectuada para salir del paso, sin aportar ningún elemento nuevo o corroborante en particular y carente de toda significación presupone la ausencia total de la negación de los hechos por parte del demandado, incumpliendo de ese modo su deber de pronunciarse debidamente sobre cada uno de los hechos expuestos en la demanda, aceptándolos o negándolos uno por uno, esto es, debiéndose referir concretamente a cada hecho, lo contrario supone una negación de carácter genérico o indeterminado, que hace aplicable la presunción prevista en la norma antes acotada⁴; en tal sentido corresponde verificar todos los aspectos de la controversia planteada por el demandante, en ese sentido, en principio se tendrá que dilucidar si es que existe la vinculación económica de las demandadas, como también si procede la solidaridad en el pago de las horas extras, pretensión que fue alegada por el actor, las mismas que indican no fueron pagadas.

El contrato de trabajo: prueba

6. De las documentales y alegaciones del actor, en la línea del problema señalado, y en relación a los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Exp. No. 04840-2007-PA/TC, fundamento cuarto ha establecido que: “Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En el mismo sentido, en la sentencia emitida con fecha cinco de octubre de

⁴ Avalos Jara, Víctor. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Edit. Jurista Editores, pág. 306.

dos mil cuatro ha establecido que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”⁽⁵⁾. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N°. 04840-2007-PA/TC, precisó criterios para determinar la existencia de un contrato de trabajo, ratificando además la preeminencia del principio de primacía de la realidad para tal finalidad. En efecto, en dicha sentencia *se utilizó los criterios tales como el contenido del contrato de locación de servicios, tipo de labores realizadas, monto de los honorarios pactados o el otorgamiento de credenciales o certificados*, estableciendo en cuanto al principio de primacía de la realidad lo siguiente: “Según lo expuesto, es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones, en reiterada jurisprudencia, se ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “(..) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Dentro de este contexto, debe tenerse presente que: “La existencia de una relación laboral depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, *sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado*. En atención a lo dicho, es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, **contrato –realidad**, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que ésta y no aquel acuerdo es lo que determina su existencia”(Pla Rodríguez, Principios del Derecho del Trabajo). Abundando en el principio de primacía de la realidad, y sobre todo la utilidad que tiene para resolver una controversia planteada en los términos de la existencia de un contrato de naturaleza civil que encubre una verdadera relación laboral, resulta importante traer a colación el criterio de la Corte Constitucional de Colombia⁶, que sobre dicho principio señaló: “(...) *el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples*

(5) STC. N° 1869-2004-AA/TC, de fecha 05 de octubre del 2004.

⁶ Sentencia C-665/98

formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica”.

7. En ese contexto, se tiene que en efecto la parte demandante ha acreditado la prestación personal de servicios con ambas empresas demandadas mediante una relación contractual verbal y modal, conforme se puede apreciar de las documentales consistente en las liquidación de beneficios sociales obrante a folios 11/14 y 107/108 y de los contratos modales de folios 26/29 y 96/106, comprobándose la relación de subordinada con las demandadas, y a la vez se verifica que al accionante le otorgaron una remuneración por las labores realizadas, conforme se puede apreciar de las boletas de pago de folios 18/23 y 43/48, por lo expuesto se comprueba y acredita que el periodo laborado por el actor corresponde desde **01.03.2012 hasta el 30.06.2017**, como también se acredita que la remuneración percibida por el demandante; en consecuencia, podemos concluir que según el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. *De este modo*, se establece que el actor mantuvo una relación mediante un contrato laboral a tiempo indeterminada dentro del régimen de la actividad privada conforme a lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, récord y remuneración que se deberán tener en cuenta en el caso proceda el pago de los beneficios reclamadas

8. Dentro del contexto expuesto, y dilucidado la relación laboral del actor con dichas empresas, por lo que en ese sentido corresponde dilucidar si es que las empresas se encuentran vinculadas económicamente y por ende si es que corresponde requerir el pago solidario; por lo que debemos partir señalando que Grupo de empresas, podemos definir inicialmente que “grupo económico” o “grupo de empresas” es el “conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única”⁷. El doctor PLA, en esta definición, no contempla la concepción de grupo de empresa legal, sino que nos habla de

⁷ PLA RODRÍGUEZ. Américo. Los grupos de empresas en: Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 6, 1981 p.187

aquella agrupación de empresas que se unen por fraude o en apariencia, definiendo así solo a lo que es el grupo de empresa fraudulento. Sin embargo, una definición más completa, es decir que “el grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas, jurídicamente independientes sometidas a una estrategia general común. Esto es, la interrelación de unidades empresariales autónomos en torno a una dirección unitaria, o entendido como un centro múltiple de actividades empresariales”⁸. Entonces, la referencia a grupo de empresas alude a que existe una pluralidad de empresas, sujetas a un poder de decisión único o a una sola dirección unitaria.

9. Asimismo hay que señalar que según la clasificación de los grupos de empresas que nos brinda el doctor Arce⁹ tenemos a: a) Los grupos por subordinación; que en este caso las empresas que forman este primer grupo obedecen a una empresa matriz que personifica la dirección unitaria. No hay poder de negociación de ellas sobre las directivas emanadas de ésta última; y, b) Grupos por coordinación, que indica que en esta clasificación las empresas que conforman este grupo no se someten al designio de ninguna de las otras empresas. Todas negocian conjuntamente las decisiones de la dirección unitaria.

10. Así, el avance teórico de la doctrina no va a la par con nuestra legislación, ya que la casi nada regulación respecto a grupo de empresas, grupo económico o vinculación económica, dificulta al extremo la conceptualización y la regulación de las mismas. Sin embargo, la labor de la jurisprudencia, que es fundamental en estas circunstancias, va desarrollando un rol importante, aunque no por ello disminuye la necesidad imperiosa de una regulación legislativa. Así, en la sentencia, Exp. N° 6322-2007-PA/TC, emitida a fines del año 2008 los magistrados del Tribunal Constitucional **han ratificado implícitamente que las empresas de un mismo grupo económico son responsables del pago de adeudos laborales generados por una de ellas.**

11. Por otro lado, respecto a los grupos de empresas fraudulentos se puede aplicar el principio de primacía de la realidad¹⁰, ya que ayuda a buscar la realidad más auténtica más allá de los formalismos, asimismo señala el maestro AMERICO PLA RODRIGUEZ, que en casos de grupos de empresas, **nos ayuda a determinar al empleador para evitar que la ficciones**

⁸ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho individual del Trabajo en el Perú, Palestra, 2008.p.113

⁹ ARCE ORTIZ, Elmer. Óp. Cit. Pág. 115

¹⁰ Asimismo, el doctor PLA RODRÍGUEZ (1981. P.191-192) se apoya en este principio para señalar que ayuda a buscar la realidad más auténtica más allá de los formalismos.

jurídicas oculten al verdadero beneficiario del trabajo ajeno, también se apoya también en el principio protector, o el **in dubio pro operario** según el cual debe preferirse en caso de duda la solución más favorable para el trabajador y la elección de la determinación del grupo como empleador.

12. En el caso de los grupos de empresas, nos ayuda a determinar al empleador para evitar que las ficciones jurídicas oculten al verdadero beneficiario del trabajo ajeno. **Entonces, en un grupo de empresas constituido ficticiamente es de justicia que cada empresa del grupo responda solidariamente con el trabajador**, ya que todos se beneficiaron de su prestación. Además, las empresas del grupo, **no podrían ampararse en la libertad empresarial** como persona jurídica autónoma ya que estaría abusándose de dicho derecho.

13. En esa línea, consideramos que no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores; por el contrario reiteramos, debe hacerse tangible la mala fe o abuso por parte de las empresas del grupo; por lo tanto, es menester que en principio, debemos anotar que el Derecho Laboral a diferencia de la legislación civil, contiene un régimen de responsabilidad solidaria cuyo alcance erguida abarca a los que intervienen en los procesos de subcontratación, intermediación, transferencia de empresas, simulación, interposición y constitución de conjuntos económicos y grupos de empresas; **dicha responsabilidad** tiene como fundamento, la necesidad de asegurar el crédito del trabajador frente a la posible insolvencia del empleador y otorgarle así al trabajador la seguridad en la percepción de su crédito¹¹. La solidaridad en las obligaciones laborales también se utiliza para ampliar la responsabilidad laboral a terceros, que aún cuando no tuviesen la calidad de empleadores directos o inmediatos, debido a la fragilidad patrimonial del patrono del trabajador o por los especiales vínculos que se creaban entre las empresas, esta responsabilidad no solamente permitía que el trabajador pudiese reclamar sus créditos contra un pluralidad de sujetos, aumentando así las posibilidades de cobro, sino que, además, **generaba que las empresas tuviesen intereses directo en que las demás empresas con las que se vinculaban cumplieren efectivamente con la legislación laboral**, ya que de lo contrario podrían ver comprometida su responsabilidad; *aunado a ello*, es de indicar que ello

¹¹ Artículo editado por Alejandro Castillo en el XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. Agosto del 2004. Paraná.

ha sido regulado en el Pleno Jurisdiccional del año dos mil dos, y en el pleno jurisdiccional nacional laboral de junio del dos mil ocho, en la que se ha arribado a la conclusión que existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista *vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.* Esto último pensamos se configura siempre y cuando el análisis nos conduzca a advertir la existencia de mala fe o abuso por parte de las empresas del grupo, hecho que consideramos importante, lo cual en este caso debe evidenciarse para admitir la postura del demandante, para esto último resulta importante tener en cuenta los indicios, que constituyen los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral según el artículo 23° de la Ley N° 29497, los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en la que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

14. En esa línea, consideramos que no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas se vinculen empresarialmente para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores; por el contrario reiteramos, debe hacerse tangible la mala fe o abuso por parte de las empresas del grupo. Así en el caso de autos, se advierte que las codemandadas **A, A1 y A2**, a pesar de estar debidamente notificadas no concurrieron a la audiencia de juzgamiento, a fin de dilucidar y cuestionar las alegaciones del actor; en ese sentido, ante las alegaciones del demandante, se verifica que las empresas se encuentran vinculadas empresarialmente, como se puede demostrar con la impresión de la pagina web de folios 03/04 donde refieren que el GRUPO DOMINGUEZ lo conforman las codemandadas A, A1 y A2, asimismo, que ostentan un mismo representante (gerente general), de nombre H, como también tienen el mismo domicilio fiscal, sito en A.H. LEONCIO PRADO MZ. GLT XX AV. PANAMERICANA PUENTE PIEDRA, y el mismo teléfono fijo: 043-00000 así como aprecia de las liquidación de beneficios sociales de folios 11/14 y 108, ficha RUC de folios 15/17, contrato de trabajo de folios 26/29 y 96/107, boletas de pago de folios 18/23 y 43/48, en tal sentido, siguiendo con la corroboración de la vinculación empresarial, se debe advertir que el actor ha laborado para las empresas codemandadas, conforme a las documentales obrantes en autos, en la cual se

verifica que su vinculación laboral fue de manera ininterrumpida, verificándose el ánimo fraudulento de las empresas, que no hacen más que evidenciar la vinculación empresarial y por ende corresponde que dichas empresas respondan solidariamente las obligaciones laborales, según corresponda; por estas consideraciones, y por la falta de acreditación por parte de las empresas **A, A1 y A2.**, en la que estando debidamente notificados, no concurrieron a la audiencia de juzgamiento, para desacreditar o cuestionar los medios probatorios aportados por el actor, lo que manifiestamente demuestra que las alegaciones del demandante constituyen indicios que nos permite concluir categóricamente que el demandante en el caso de autos han mantenido una relación laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada por ende su relación laboral fue a tiempo indeterminado, conforme a lo establecido en el D.L. N° 728, conclusión que se encuentra dentro del criterio jurisprudencia que ha señalado que *“El contrato de trabajo es un contrato dinámico, pues a lo largo de su desenvolvimiento va sufriendo constantes transformaciones o modificaciones, las que pueden estar referidas a aquellas condiciones principales del contrato que constituye su objeto (novaciones objetivas) y a los sujetos o protagonistas del contrato (novaciones subjetivas) que empero, dado el carácter personalísimo de su prestación, no puede estar referido al trabajador sino en exclusiva al empleador; por esta razón en virtud del Principio de Despersonalización del Empleador que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento, por eso aún cuando se haya producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio del empleador ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica, por el contrario importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas la obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición.”*(Casación N° 951-2005-LIMA). En la línea de lo anotado anteladamente, debemos reforzar nuestra conclusión en el pronunciamiento recaído la sentencia expedido por el Tribunal Constitucional signado con Expediente N° 3454-2014-AA/TC, donde establecen que existe un grupo empresarial al verificarse fraude en la contratación de un trabajador para diversas empresas, en donde se corrobora que ostentan el mismo domicilio fiscal y representantes legales, situación que en el presente proceso también se advierte, en consecuencia, se debe considerar responsables solidario a las codemandadas en el cumplimiento de los adeudos laborales reclamados.

15. La conclusión precedente, hace necesario establecer la solidaridad de las empresas **A, A1 y A2.**, en el pago de los beneficios reclamados en caso procedan, al respecto si bien es cierto

que la solidaridad de conformidad con el artículo 1183° del Código Civil, no se presume, debiendo estar establecida en la ley o el título de la obligación, también se debe tener en cuenta lo establecido por el Pleno Jurisdiccional de 2008, en que se acuerda que la solidaridad no sólo procede en los supuestos de la norma civil señalada, sino también en casos de vinculación económica, y grupo de empresas, así como la jurisprudencia que ha señalado la procedencia de la responsabilidad solidaria en el pago de beneficios sociales, y en la casación N° 932-2002-Lima, que constituye precedente vinculante, ha establecido que existe obligación solidaria entre dos empresas para sumir el pago de los beneficios sociales de los trabajadores tanto por la naturaleza persecutoria de los derechos laborales, señalada en el artículo tres del Decreto Legislativo N° 856, como por la existencia de la vinculación económica, si una de ellas es propietaria de las acciones, y del inmueble en el que desarrolla sus actividades la segunda; precedente al cual el juzgado se vincula, al advertir en este caso según las comprobaciones antes expuestas, y sin que las empresas **A, A1 y A2**, hayan aportado documental que evidencie una autonomía comercial, constituyendo todo lo señalado claros indicios de una vinculación económica, estructurando un fraude laboral, al haber creado empresa para a través de éstas pagar las remuneraciones del actor con la finalidad de evadir su obligación como empleador esto es pagar los beneficios sociales que por ley corresponde, la cual sustenta la procedencia de la responsabilidad solidaria en el pago de los derechos que se establezcan en la presente sentencia por parte de las empresas **A, A1 y A2.**, debiendo por las mismas razones considerar la existencia de una sola relación laboral desde el 01.03.2012 hasta su cese el 30.06.2017; por lo que corresponde dilucidar si resultan procedente los demás extremos reclamados.

Horas Extras

16. En cuanto al pago de horas extras reclamadas, cabe indicar que son trabajos extraordinarios que se realizan una vez cumplida la jornada ordinaria de ocho horas diarias, previstas por el artículo 1° del Decreto Supremo 007-2002-TR, y para su percepción el trabajador debe acreditar haber laborado en horas extras, y cumplida esta premisa, la empleadora debe acreditar haber abonado las mismas con arreglo a ley. Por su parte, el artículo 23° in fine de la Constitución Política del Estado, prescribe que nadie puede ser obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento; en concordancia a este precepto constitucional, el artículo noveno del TUO del Decreto Legislativo 854- Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que 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, siendo que el artículo 24° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración de trabajo. Respecto al caso de autos, y en cuanto a la verificación de las horas extras que reclama el demandante, y la carga de la prueba, resulta pertinente anotar el criterio jurisprudencial que estableció que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador(Casación N° 2149-2003-Ancash); en el mismo sentido, y en cuanto al carácter voluntario del trabajo en sobretiempo, se ha señalado que: “ ..El término “voluntario” representa el elemento esencial generador de la relación jurídica laboral de horas extras, el cual en esencia constituye lo que se denomina “declaración de voluntad” cuyas formas de exteriorización se encuentran previstas en el artículo 141° del Código Civil, que admite como válida tanto la declaración voluntaria tácita(que se infiere indubitablemente de una actitud o circunstancias de comportamiento que revelan su existencia) como la expresa(que consta de manera directa a través de un medio oral, escrito, mecánico, electrónico u otro análogo). Si conforme lo refiere la entidad impugnante ella no ha otorgado (en forma expresa) su voluntad para que el demandante efectúe trabajos en horas extras, es de advertir que, si lo ha hecho en forma tácita, pues ha permitido y aceptado su realización beneficiándose con dicha labor, por lo que la alegación de que no ha expresado su voluntad para ello, no afecta la validez y eficacia de dicha relación jurídica...” (Casación N° 1068-2004 Lima). Por otra parte se debe de tener en cuenta que el artículo 10-A del D.S. N° 007-2002-TR, establece la obligación del empleador de registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables, agregando que la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización; en el mismo sentido el D.S. N° 004-2006-TR(modificado por el D.S. N° 011-2006-TR), también estableció la obligación de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de tener un registro de control de asistencia donde los trabajadores de manera personal registren el tiempo de labores.

17. Asimismo en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido

otorgada tácitamente; por lo que procederá el pago de la remuneración respectiva (artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR), para ello, **resultan idóneos como medios probatorios los registros de entrada y salida de los trabajadores** (Casación N° 6802-2015 Lima).

18. En relación al contexto antes expuesto, entrando al análisis de la pretensión sobre horas extras, respecto de lo cual se debe reparar en los criterios establecidos en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2012, específicamente en el Tema N° 03, al referirse sobre el tratamiento de las horas extras en sector privado y en el sector público, específicamente en el punto a), que tratan sobre los trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada de trabajo y, por tanto, tienen derecho al pago de horas extras: trabajadores que cumplen labores intermitentes, el Pleno acordó lo siguiente: *“Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima sólo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente”*. En tal sentido hay que sostener que los derechos fundamentales, como el referido a la jornada máxima de trabajo previsto en el artículo 25° de la Constitución Política del Estado, deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados, acuerdos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Perú, y las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según los tratados de los que el Perú es parte. Asimismo, en el Convenio N°1 (1919) sobre horas de trabajo, expedido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la cual dispone que la jornada laboral en empresas públicas o privadas, cualquiera sea su naturaleza, no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas por semana, éste último Convenio Internacional aprobado por el Estado peruano, mediante Resolución Legislativa N° 10195, de fecha 23 de marzo de 1945, en su artículo 6 numeral 1). En la misma línea nos podemos referir que en el Convenio N° 30 (1930), relativo también a horas de trabajo (comercio y oficinas), en su artículo 7 numeral 1, literal a), la OIT ha previsto que los reglamentos de la autoridad pública pueden determinar cómo excepciones permanentes respecto de la jornada laboral máxima *“ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos”*, este último convenio N° 30 aún cuando no haya sido aprobado por el Estado Peruano, no impide que éste sea tomado en cuenta de modo referencial e ilustrativo. En el mismo contexto, se puede sostener que en el Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854 se ha previsto, entre otros supuestos, que los trabajadores que prestan servicios intermitentes de

espera, vigilancia o custodia no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, debiéndose entender como trabajo intermitente aquel en el cual regularmente el servicio efectivo se presta de manera alternada con lapsos de inactividad, tal como ha sido precisado en el artículo 10 literal b) del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Debiendo indicar que haciendo una *Interpretación contrario sensu*: la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios, e incluso choferes, que desempeñan labores que demandan de una **permanente atención y cuidado**, por ello únicamente desplaza o exceptúa de la jornada máxima a aquellos vigilantes en cuya ejecución del servicio existen algunas etapas de pausa o inacción y no a los vigilantes a secas; lo mismo sucede en el caso de los choferes, a quienes la norma no hace expresa referencia a aquellos cuyas actividades sean de constante alerta por la propia naturaleza de la entidad a la que prestan sus servicios. Abundando en el tema, podemos referirnos a la sentencia casatoria laboral N° 4503–2012-LA LIBERTAD, nos indica que los trabajadores que prestan servicios efectivos sin la presencia alternada de intervalos o períodos de inactividad, aun cuando sus labores sean las de vigilancia o custodia, no están excluidos de la jornada máxima de trabajo; en este sentido, se entiende que la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios que desempeñan labores que demandan de una permanente atención y cuidado, y por ello únicamente exceptúa de la jornada máxima a aquellos vigilantes en cuya ejecución del servicio existen algunas etapas de pausa o inacción y no a todo trabajador que realiza labor de vigilancia. Dicho esto, se puede indicar que durante todo la labor de vigilancia y supervisión que se pudiera encomendar en una jornada de 12 horas diarias y que, por la propia naturaleza de la labor que no se configura como jornada intermitente sino de permanente, en tal sentido se deberá estimar horas en sobretiempo, conforme se puede acreditar con la propia admisión de la propia demandada la misma que corrobora las alegaciones del accionante, lo cual nos permite demostrar que sus labores lo realizó a razón de 12 horas diarias en forma rotativa de 7.00 a 19.00 y de 19.00 a 7.00 horas, en ese sentido, en el contexto jurisprudencial glosado, y las comprobaciones antes expuestas, se puede concluir que en el presente caso al actor le corresponde las horas extras reclamadas. Así mismo, dentro del contexto expuesto, y ante la inconcurrencia de la parte demandada, nos permite remitirnos a las pruebas aportadas por el actor consistentes en los partes diarios del actor, de folios 30/42, donde se verifica que el actor realizó labores de sobretiempo, asimismo podemos evidenciar con el propio contrato de trabajo suscrito por el actor de folios 176, y sobre todo por lo expresado por las codemandadas en su escrito de contestación de las codemandadas, obrante

en autos, al ratificar que la jornada de labores del actor era de doce horas. Manifestación que hace evidente la sujeción o disposición del trabajador al empleador, pudiendo concluir en la comunidad de la prueba actuada, esto es, los partes diarios del actor, obrantes en autos y sobre todo los contratos modales en la cual señalan en su cláusula quinta, que el horario de la presentación del servicio es de forma rotativa por doce horas (07.00 – 19.00 y 19.00 a 07.00 horas), quedando indubitadamente acreditado que el actor laboró o realizó horas extras, y que estando a lo expresamente peticionado por el demandante, sin que haya cumplido la parte demandada su obligación de probar el pago de las horas extras que el demandante ha laborado, y estando a lo dispuesto en nuestra legislación laboral, como en este caso el D.S. N° 007-2002-TR y su Reglamento, resulta razonable en este caso estimar como trabajo en sobretiempo el tiempo reclamado y que superen las ocho horas diarias; en tal sentido, es razonable considerar cuatro horas de sobretiempo, y aplicar la sobretasa del 25% y 35%, según corresponda, conforme así lo dispone el artículo 10° de la norma sustantiva antes acotada, teniendo como sobretiempo el consignado en el cuadro de liquidación de la presente sentencia, conforme lo indicado en el referido cuadro que forma parte integrante de la presente sentencia.

19. En el mismo contexto, si bien la parte codemandadas admiten que el actor laboró doce horas, asimismo, refiere que se debe descontar el tiempo que estuvo en horario de refrigerio, en ese sentido, en principio es preciso mencionar, que si bien es cierto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, señala en su Artículo 7° que: “(...) En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo contrario”. A su vez, el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, señala en su Artículo 15° segundo y tercer párrafos, lo siguiente: “(...) El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario. La adecuación del horario de refrigerio a lo establecido en el Artículo 7° de la Ley, no implicará un incremento de la jornada de trabajo. (...)”; **sin embargo**, en el presente caso el accionante sostiene que si bien los trabajadores de la empresa gozaban de un horario de refrigerio, pero el accionante en dicho periodo de tiempo, tenía que estar en alerta y

atención por cuanto había circulación de los choferes además del control de materiales de la empresa que ingresaban y salían de las instalaciones (véase en los minutos 32.50 a 34.23), pero sobre todo porque las codemandadas no establecieron formalmente el horario de refrigerio ni mucho menos lo público en algún lugar visible de las instalaciones de la empresa, la mismos que se refuerza con la inconcurrencia de las codemandadas significando la renuncia del derecho rebatir, por lo tanto, se configura un hecho admitido las alegaciones del actor, en aplicación del artículo 19° de la Ley N 29497, en ese sentido, corresponde concluir que al actor le corresponde CUATRO HORAS EXTRAS, obteniendo como resultado el consignado en el cuadro de liquidación que forma parte integrante de la presente sentencia.

1.PAGO DE HORAS EXTRAS

DESDE EL 01-03-2012 AL 30-06-2017

PERIODO	REMUNERACION	V. HORA	H. EXT.25%	H. EXT.35%	N° EXT 25%	N° EXT 35%	T. EXT 25%	T. EXT 35%	TOTAL
DE MARZO A DICIEMBRE 2012	750.00	3.13	3.91	4.22	520	520	2,031.25	2,193.75	4,225.00
DE ENERO A DICIEMBRE 2013	750.00	3.13	3.91	4.22	624	624	2,437.50	2,632.50	5,070.00
DE ENERO A DICIEMBRE 2014	750.00	3.13	3.91	4.22	624	624	2,437.50	2,632.50	5,070.00
DE ENERO A DICIEMBRE 2015	750.00	3.13	3.91	4.22	624	624	2,437.50	2,632.50	5,070.00
DE ENERO A ABRIL 2016	750.00	3.13	3.91	4.22	208	208	812.50	877.50	1,690.00
DE MAYO A DICIEMBRE 2016	850.00	3.54	4.43	4.78	416	416	1,841.67	1,989.00	3,830.67
DE ENERO A JUNIO 2017	850.00	3.54	4.43	4.78	312	312	1,381.25	1,491.75	2,873.00
TOTAL HORAS EXTRASAL 25% y 35%									27,828.67

RESUMEN GENERAL

1.PAGO DE HORAS EXTRAS	27,828.67
TOTAL A PAGAR	27,828.67

INTERESES LEGALES

20. De conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 31° de la Ley N° 29497, practíquese la liquidación de los intereses legales de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, en ejecución de sentencia.

COSTOS

21. En cuanto a los costos, se debe de estar a que los mismos representan los honorarios del abogado de la parte vencedora más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil, y habiendo sido demandados, corresponde que este juzgado señale costos, atendiendo al despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador tanto en la audiencia de conciliación como en la audiencia de juzgamiento, por lo que se fija prudencialmente como costos el 10% sobre el monto ordenado pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, con costas por estar acreditado su gasto por aranceles judiciales en la suma de S/ 20.80 soles, conforme obra a folios 50.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley N° 29497, Administrando Justicia a nombre de la Nación.

SE RESUELVE:

Declarando **FUNDADA** la demanda interpuesta por don **H**, según escrito de demanda obrante a folios 51/57 contra **A, A1 y A2**; sobre **PAGO DE HORAS EXTRAS**; en consecuencia, **NOTIFIQUESE** a las codemandadas para que **solidariamente DENTRO DE TERCER DÍA**, cumplan con abonar a favor del demandante la suma de **S/. 27,828.67 (VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO SOLES CON 67/100 CÉNTIMOS)** por concepto de pago de horas extras por el periodo desde 01.03.2012 a 30.06.2017, e intereses legales; además reconozca a favor del letrado patrocinante en las audiencias de este proceso como costos el 10% del monto ordenado pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, con costas en la suma de S/ 20.80 soles. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, **ARCHÍVESE** los autos conforme a ley.

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE : 00880-2018-0-2501-JR-LA-08

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

RELATOR : C

DEMANDADO: (xxx)

DEMANDANTE: (xxx)

RESOLUCION NÚMERO: SIETE

Chimbote, veinticinco de setiembre Del dos mil dieciocho. -

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 31 de julio del 2018, que declara fundada la demanda interpuesta por (xxx) contra las empresas (xxx).; sobre pago de horas extras del período comprendido desde el 01 de marzo del 2012 hasta el 30 de junio del 2017; en consecuencia ordena a las demandadas a pagar al demandante en forma solidaria, dentro del tercer día la suma de S/. 27,828.67 soles, más intereses legales, como y costos del proceso el 10% de la suma ordenada pagar más el 5% de los costos para el Colegio de Abogados del Santa en la suma de S/. 20.80 soles.

FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN:

La demandada (xxx) apela la venida en grado señalando que: a) El A quo ha errado respecto al Pago de Horas Extras, debido que las empresas son independientemente económicamente; b) Su representada sólo debe responder por el periodo laborado (01.SET.2015 hasta 30.JUN.2017), más no por el periodo anterior al 01 de Setiembre del 2015; c) El A quo no ha tomado en cuenta ni ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos laborados.

La demandada (xxx) apela indicando que: a) Lo resuelto por el A quo no se ajusta a derecho por cuanto su representada sólo debe asumir el periodo desde 01.FEB.2014 hasta 31.MAR.2015, debido que las empresas demandadas no tienen vinculación económica; b) Se le debe excluir de toda responsabilidad que no comprenda el periodo 01 de Febrero del 2014 hasta 31 de Marzo del 2015; c) Respecto a horas extras, no se ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos

laborados.

La demandada DOIL QUALITY S.A.C. apela la venida en grado señalando que: a) El A quo ha vinculado a su representada con las demás empresas, a pesar que son independientes económicamente;

b) Su representada sólo debe responder por el periodo laborado, por tanto se le debe excluir de toda responsabilidad que no comprenda el periodo 01 de Marzo del 2012 hasta 31 de Enero del 2014; c) El A quo no ha tomado en cuenta ni ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos laborados.

FUNDAMENTOS DE LA SALA:

1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.

2. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso ordinario de apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp.116), alude que “el principio de congruencia dice – dice De La Rúa – tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”; por lo que, en aplicación del indicado Principio, corresponde emitir pronunciamiento únicamente respecto a los argumentos expresados por las emplazadas en sus recursos impugnatorios.

3. La Nueva Ley Procesal del Trabajo incorpora una serie de innovaciones y principios en el proceso laboral peruano, siendo uno de ellos, tal vez el principal, es el de la oralidad, que implica que dentro del proceso se dará preeminencia a la verbal antes que a lo escrito; así, este nuevo sistema procesal se convierte en un instrumento basado fundamentalmente en la oralidad, modelo que a la luz de las experiencias del derecho comparado tiene numerosas ventajas ya que tiende a lograr que los procesos pueden ser resuelto en forma más rápida y eficaz con el objeto de que los justiciables puedan hacer efectivos sus derechos sustanciales; de esta manera, el artículo 12.1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal

Laboral, señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados, prevalecen sobre las escritas. El Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia basándose en lo sostenido en esas audiencias, en este sentido, las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quién puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

4. Por otro lado, el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, señala: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

5. Del petitorio de la demanda y la fundamentación que contiene, el actor demanda: el pago de horas extras trabajadas desde el 01 de marzo del 2012 hasta el 30 de junio del 2017, habiéndose desempeñado como vigilante en el horario de 7:00 a.m. - 7:00 p.m. y de 7:00 p.m. a 7:00 a.m. (efectuadas de manera alternada), con una jornada de 12 horas de lunes a domingo; además del pago de los intereses legales, más costas y costos del proceso.

6. Las demandadas al apelar sostienen que, la Juzgadora no ha tomado en cuenta que son empresas independientes económicamente. En ese sentido, en preciso señalar que respecto a grupo de empresas, grupo económico o vinculación económica, dificulta la conceptualización y la regulación de las mismas; sin embargo, existe jurisprudencia, la misma que es fundamental en estas circunstancias; teniéndose, Exp. N° 6322-2007-PA/TC emitida a fines del año 2008 por los magistrados del Tribunal Constitucional han ratificado implícitamente que las empresas de un mismo grupo económico son responsables del pago de adeudos laborales generados por una de ellas.

7. Sobre el particular, la STC No. 708-2006 de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, estableció que “el grupo económico o holding empresarial es un fenómeno sui géneris en la relación laboral, cuyo origen se encuentra en las relaciones económicas que se entablan entre empresas con el fin de competir en el mercado en mejores condiciones, reducir costos, diversificar presencia y actuación en el mercado, y afianzar con solidez y poderío en un ámbito determinado de economía; y, a veces de mala manera, es utilizado para eludir obligaciones laborales o fiscales. Del mismo modo, la STC No. 4388-2004-BE-A, la cual establece que se entiende como grupo económico a aquel conformado por “un grupo de empresas vinculadas por razones económico-jurídicas como por ejemplo que pertenezcan a los mismos propietarios mayoritarios del capital, o si una persona jurídica es accionista mayoritaria de otra persona jurídica; comportándose como personas jurídicas independientes, sin embargo, su característica principal viene a ser que se encuentran sometidas

a una dirección unitaria”.

8. En ese contexto, es de mencionar que las codemandadas (), se encuentran vinculadas empresarialmente, quedando demostrado con los siguientes documentos: i) Impresión de la página web (03 - 04 fs.) donde se aprecia que el denominado "GRUPO Z" lo conforman las demandadas (xxx); ii) Un mismo gerente general ((xxx)); iii) El mismo domicilio fiscal (A. H. Leoncio Prado Mz. G Lt. 95 Av. Panamericana Puente Piedra - Lima); iv) El mismo teléfono fijo (043-350462), conforme se advierte de las hojas de Liquidación de Beneficios Sociales (11 a 14 fs.), v) Ficha RUC (15 a 17 fs.);

vi) Contrato de Trabajo (26 a 29 fs. y 96 a 107 fs.); y, vii) Boletas de Pago (18 a 23 fs. y 43 a 48 fs.); por ende, se tiene que el demandante ha laborado para las empresas codemandadas de manera ininterrumpida, evidenciándose en ese sentido el ánimo fraudulento de las empresas, de tal manera que dichas empresas deberán responder solidariamente las obligaciones laborales, aunado a ello, es de señalar que las empresas demandadas, pese a estar debidamente notificadas, no concurrieron a la audiencia de vista de la causa, para desacreditar o cuestionar los medios probatorios presentados por el demandante.

9. Asimismo, de lo señalado precedentemente y a modo de reforzar la conclusión, se tiene la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional signado con Expediente N° 3454-2014-AA/TC, donde establecen que existe un grupo empresarial al verificarse fraude en la contratación de un trabajador para diversas empresas, en donde se corrobora que ostentan el mismo domicilio fiscal y representantes legales, situación que en el presente proceso se advierte; en consecuencia, se debe considerar como responsables solidarios a las codemandadas en el cumplimiento de los adeudos laborales reclamados.

10. Por otro lado, las codemandadas señalan que no se ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos laborados. Al respecto, el trabajo en sobretiempo es aquel que excede de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, siendo éste voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación. En ese sentido, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente; por lo que procederá el pago de la remuneración respectiva (artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR). Para ello, resultan idóneos como medios probatorios los registros de entrada y salida de los trabajadores; criterio ha sido expuesto por la Corte Suprema en la Casación N° 6802-2015 Lima1.

11. Por otro lado debemos de tener en cuenta que el Convenio N° 1 de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el artículo 2° limita a ocho horas diarias las horas de trabajo en las empresas industriales, dispone que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. En el literal c) del artículo 2° del Convenio mencionado dispone que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no da de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. El mismo Convenio en su artículo 4°, establece que podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajos establecido por el artículo 2°, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana.

12. Asimismo, y a manera de complementar lo expresado, es de referir la sentencia Casatoria Laboral N° 4503-2012-LA LIBERTAD, la cual indica que los trabajadores que prestan servicios efectivos sin la presencia alternada de intervalos o periodos de inactividad, aun cuando sus labores sean de vigilancia o custodia, no están excluidos de la jornada máxima de trabajo; en este sentido, se entiende que la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios que desempeñan labores que demandan de una permanente atención y cuidado, dicho esto, se puede advertir que durante la labor de vigilancia y supervisión que se pudiera encomendar en una jornada de 12 horas diarias y que, por la propia naturaleza de la labor que no se configura como jornada intermitente sino de permanente, en tal sentido se deberá estimar horas en sobretiempo.

13. En ese sentido; y, de conformidad con los argumentos esgrimidos por las demandadas en sus contestaciones de demanda, corroboran las alegaciones del demandante, advirtiéndose que las labores del accionante se realizaron en razón a 12 horas diarias en forma rotativa de 7:00 a 19:00 y de 19:00 a 7:00 horas, aunado a ello se tiene los Contratos de Trabajo - cláusula quinta (26-29 fs.), Partes diarios del actor (30-42 fs.), quedando indubitablemente acreditado que el demandante realizó o laboró horas extras, sin que haya cumplido la parte demandada con la obligación de probar el pago de las horas extras laboradas; y que, de conformidad con lo dispuesto por el D. S. N° 007-2002-TR y su Reglamento, resulta razonable estimar como trabajo en sobretiempo el tiempo reclamado; en tal sentido, es razonable considerar cuatro horas de sobretiempo, y aplicar la tasa del 25% y 35%, según corresponda, conforme así lo

dispone el artículo 10° de la norma sustantiva antes acotada.

14. Asimismo, la parte codemandadas admiten que el demandante laboró doce horas, refiriendo además que se le debe descontar el tiempo que estuvo en horario de refrigerio, en ese sentido, es de mencionar que el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, señala en su artículo 7° que: "(...) En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo contrario". Al respecto, el demandante sostiene que si bien los trabajadores de la empresa gozaban de un horario de refrigerio, el accionante en dicho periodo de tiempo, tenía que estar alerta y atento, por cuanto había circulación de los choferes, además del control de materiales de la empresa que ingresaban y salían de las instalaciones, pero sobretodo porque las demandadas no establecieron formalmente el horario de refrigerio, ni mucho menos se publicó en algún lugar visible dentro de las instalaciones de la empresa; por lo tanto, se configura un hecho admitido las alegaciones del actor, en aplicación del artículo 19° de la Ley N° 29497, por tanto, corresponde concluir que al actor le corresponde CUATRO HORAS EXTRAS.

Por estas consideraciones, ésta Sala Laboral Transitoria de esta Sede Judicial,

RESUELVE:

CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número tres de fecha 31 de julio del 2018, que declara fundada la demanda interpuesta por (xxx) contra la empresa (xxx), sobre pago de horas extras por el período comprendido desde el 01 de marzo del 2012 hasta el 30 de junio del 2017, en consecuencia, ordena a las demandadas pagar al demandante en forma solidaria, la suma de S/. 27,828.67 (VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO Y 67/100) soles por concepto de horas extras, e intereses legales, como costos del proceso el 10% de la suma ordenada pagar más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, con costas en la suma de S/. 20.80 soles.

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (Lista de cotejo)

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/No cumple**

2. Evidencia el asunto: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: *se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia los aspectos del proceso: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/No cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple/No cumple**

2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple/No cumple**

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple/No cumple**

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple/No cumple**

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

decodifique las expresiones ofrecidas. **Si cumple/No cumple**

1. 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/No cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple/No cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).***Si cumple/No cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).***Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).***Si cumple/No cumple**

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple/No cumple**

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*). **Si cumple/No cumple**

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple/No cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **No cumple**

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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple/No cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **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/No cumple**

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

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).* **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple/No cumple**

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

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple/No cumple**

3. Evidencia **la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple/No cumple**

4. Evidencia **la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes** si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal.* **Si cumple/No cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).***Si cumple/No cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).***Si cumple/No cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).* **Si cumple/No cumple**

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).***Si cumple/No cumple**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **Si cumple/No cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. *(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).***Si cumple/No cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).***Si cumple/No cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

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

ANEXO 4: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES (parámetros)
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	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> 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> 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> 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> 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>
			Postura de las partes	1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad: <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>
		Motivación de los hechos	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> 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis</i>	

		PARTE CONSIDERATIVA		<p><i>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></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></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></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>
			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. <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></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></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>
			Aplicación del Principio de	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p>

		PARTE RESOLUTIVA	Congruencia	<p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>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. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: <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>

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES (parámetros)
SENTENCIA	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></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></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></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></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>
			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).</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</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.</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</i></p>

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

			<p>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 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). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
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)</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).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>	
	Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</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</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</p>	

				<p><i>exoneración si fuera el caso.</i></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.*

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 2.

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, incorporarlas en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- △ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- △ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- △ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.
- △ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

- △ El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- △ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- △ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
--	--------------------	-------------------------------------	--------------------------------

Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja		Mediana	Alta	Muy			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombr e de la sub dimens ión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombr e de la sub dimens ión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- △ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- △ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una

dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.

- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia

Examinar el cuadro siguiente:

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

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]	
la de Calidad	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30			
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
									[1 - 2]	Muy baja				
centencia Parte	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta				
						X			[13- 16]	Alta				
									[9-	Me				

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

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

Postura de las partes	<p>potestad de Administrar Justicia A NOMBRE DE LA NACIÓN ha pronunciado la siguiente:</p> <p>SENTENCIA</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES Chimbote, treinta y uno de julio Del año dos mil dieciocho.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA</p> <p>MATERIA:</p> <p style="padding-left: 40px;">Se trata de la demanda interpuesta por don H, según escrito de demanda obrante a folios 51/57 contra A. Y OTROS; solicita PAGO DE HORAS EXTRAS; más intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>ANTECEDENTES</p> <p>A. Reseña fáctica</p> <p>Edgar Arturo Huamán Gómez, señala que el recurrente tiene como fecha de ingreso desde el 01.03.2012 hasta su cese el 30.06.2017, ostentado el cargo de VIGILANTE para el GRUPO EMPRESARIAL DOMINGUEZ, conformada por A, A1 y A2, indicando que se encuentra dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada que señala el Decreto Legislativo N° 728 con una jornada de trabajo de 12 horas diarias mensuales, a disposición del empleador cumpliendo con su prestación personal de servicio y un horario de trabajo de Lunes a Domingo en horario rotativo de 07.00 am a 7.00 pm, y de 7.00 pm a 7.00 am., las cuales eran efectuadas de manera alternada, es decir 15 días turno diurno y 15 días turno nocturno, labores que lo desarrolló en los locales de las codemandadas. Indica el actor que inicio sus labores en la empresa A. por el periodo</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X						
------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>01.03.2012 hasta el 31.01.2014, siendo los gerentes H y Z; posteriormente para A1 desde el 01.02.2014 hasta el 31.03.2015 siendo los representantes Z; asimismo para la empresa A2 durante el periodo desde el 01.04.2015 hasta el 31.08.2015, y por ultimo en la empresa A2. por el periodo comprendido desde el 01.09.2015 hasta el 30.06.2017 cuyo representantes son H; indicando que toda su relación laboral ha realizado las mismas labores como VIGILANTE (misma cargo, funciones y responsabilidades), y siendo que en aplicación del principio de la primacía de la realidad lo ha desarrollado en forma ininterrumpida para las codemandadas, indicando que las mismas están vinculadas comercialmente y por lo tanto señala que existe una responsabilidad solidaria con relación a los beneficios que reclama en la presente demanda, en dicho contexto, sostiene que al realizar labores por doce horas y solamente pagársele por una jornada ordinaria de ocho horas, en este escenario judicial requiere que se le abone por las cuatro horas de sobretiempo laborado en su cargo como vigilante para dichas empresas, las mismas que solidariamente pagaran puesto que tienen vinculo empresarial entre las mismas, por todo lo expuesto el actor solicita que la presente demanda sea declarada fundada en todos sus extremos; más el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso; con los demás fundamentos expuestos en su escrito de demanda, fundamentado jurídicamente; la misma que es admitida mediante resolución número dos, obrante a folios 63/65, siendo debidamente las emplazadas las codemandadas, conforme obra en autos.</p> <p>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Fijado día y hora para la audiencia de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conciliación, la misma se lleva a cabo según las actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, en la cual se deja constancia de la asistencia de la parte demandante y los apoderados de las empresas demandadas A, A1 y A2, empresas que deducen excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada; encontrándose registradas en audio y video.</p> <p>B.) Respuesta de la parte demandada</p> <p>A</p> <p>Mediante escrito de contestación, obrante a folios 83/87, sostiene que el actor no le corresponde el pago de horas extras por cuanto al ser vigilante se encuentra fuera de la jornada máxima de labores, asimismo, señala que se debe descontar el horario de refrigerio y solamente deben ser respecto de los días efectivamente laborados, sin tener en consideración las labores por jornada nocturna ya que se estaría duplicando el pago de las horas extras, por estos argumentos, solicita que la presente demanda sea declarada infundada.</p> <p>A1</p> <p>Mediante escrito de contestación, obrante a folios 110/117, sostiene que el actor no le corresponde el pago de horas extras por cuanto al ser vigilante se encuentra fuera de la jornada máxima de labores, asimismo, señala que se debe descontar el horario de refrigerio y solamente deben ser respecto de los días efectivamente laborados, sin tener en consideración las labores por jornada nocturna ya que se estaría duplicando el pago de las horas extras, por estos argumentos, solicita que la presente demanda sea declarada infundada.</p> <p>A2</p> <p>Mediante escrito de contestación, obrante a folios 125/130, sostiene que el actor no le corresponde el pago de horas extras por cuanto al ser vigilante</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se encuentra fuera de la jornada máxima de labores, asimismo, señala que se debe descontar el horario de refrigerio y solamente deben ser respecto de los días efectivamente laborados, sin tener en consideración las labores por jornada nocturna ya que se estaría duplicando el pago de las horas extras, por estos argumentos, solicita que la presente demanda sea declarada infundada.</p> <p>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:</p> <p>La misma se llevó a cabo en el día y hora fijado con la presencia de solamente la parte demandante sin la concurrencia de las codemandadas, tramitándose las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado deducidas por las codemandadas, donde el señor magistrado emite pronunciamiento declarando INFUNDADA al excepciones propuestas por las codemandadas, explicando sus razones y motivaciones durante los minutos 3.14 a 5.44 de la audiencia de juzgamiento; asimismo, se realizó la actuación probatoria, y se expuso los alegatos de cierre, actuaciones registradas en audio y video, cuya grabación forma parte del expediente, por lo que corresponde emitir la sentencia, la misma que se emite como sigue a continuación:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08- Distrito Judicial Del Santa – Chimbote

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales

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	Medi	Alta	Muy	Muy	Baja	Medi	Alta	Muy
			2 (2x 1)	4 (2x2)	6 (2x 3)	8 (2x 4)	10 (2x 5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
	<p align="center"><u>II. CONSIDERACIONES</u></p> <p><u>El Debido Proceso</u></p> <p>1. El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un procedimiento legal en la que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley.</p> <p><u>Prevalencia de la Oralidad</u></p> <p>2. Del mismo modo para resolver la controversia de autos, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 12° de la ley adjetiva antes acotada, que señala que en los procesos laborales por audiencias, como lo es el presente proceso, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de</i></p>										

	<p>el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia; en este sentido, y conforme lo señala Oxal Avalos, debe entenderse que la prevalencia de la oralidad recae solo sobre las expresiones escritas de la propia parte, agregando que la prevalencia presupone que exista identidad entre lo escrito y lo oral, luego de lo cual esto último tendrá preponderancia; no obstante, si no hay tal identidad no puede existir prevalencia¹²;por ello, se debe reparar en las alegaciones orales expresadas en juzgamiento por el demandante y las empresas codemandadas.</p> <p><u>Sistema de valoración probatoria</u></p> <p>3. A efectos de satisfacer adecuadamente dicha pretensión, el Juez debe valorar los medios probatorios en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, conforme al sistema de valoración probatoria regulado en la norma procesal civil, aplicable supletoriamente en nuestro ordenamiento procesal laboral⁽¹³⁾; además se debe considerar que la carga de la prueba corresponde a las partes que afirman hechos que configuran su pretensión, es decir, les corresponde probar sus afirmaciones; esencialmente al trabajador le corresponde acreditar la prestación personal de servicios; y al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, conforme a la Ley N° 29497, en adelante Ley Procesal del Trabajo⁽¹⁴⁾. Asimismo, de conformidad con el artículo 188° de la ley procesal mencionada, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones, por lo que es dentro de este contexto que se deberá resolver</p>	<p><i>la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (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).</p> <p>Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia</p>				X						20
--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

¹²AVALOS JARA, Oxal, “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo” Jurista Editores, Lima 2011, p. 233.

⁽¹³⁾ Artículo 197 (CPC).- Valoración de la prueba.- Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

⁽¹⁴⁾ Numerales 23.2; y numeral 23.4, a) del Artículo 23.

	<p>la presente causa, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro del hecho necesitado de prueba señalado en audiencia.</p> <p style="text-align: center;"><u>CASO CONCRETO</u></p> <p>4. En el caso de autos, H, solicita pago de horas extras; más intereses legales y costos del proceso. Siendo así, de conformidad con lo previsto en el artículo 23° numerales 23.2 y 23.4 parágrafo a) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, para los fines del presente proceso la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, y <u>esencialmente al trabajador le corresponde acreditar la prestación personal de servicios</u>; correspondiendo al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.</p> <p>5. Dentro del contexto expuesto se tiene que del escrito postulatorio del actor, y esencialmente de sus alegaciones orales expresadas durante la audiencia de juzgamiento, en principio se precisa que, si bien es el escrito de demanda en el punto VII. MONTO DEL PETITORIO, desarrollan la liquidación de bonificación por jornada nocturna (véase a folios 53/55), sin embargo, la pretensión fue debidamente expresada y oralizada por el accionante en juzgamiento, señalando que la pretensión incoada en el presente proceso es el pago de horas extras, conforme fue precisado en audiencia de conciliación siendo consentidos por las partes del proceso, y además en la audiencia de juzgamiento conforme se puede apreciar del registro de audio y video en los minutos 5.56 a 10.10, asimismo, en los minutos 27.40 a 28.16 y a partir del minuto 29.00 a 29.58, donde el demandante ratifica y reiterar que la pretensión es el pago de horas extras, en dicho contexto, en el presente pronunciamiento de la sentencia se enmarcara en la pretensión de las HORAS</p>	<p>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 ofrecidas).</i> Si cumple.</p>									
	<p>ratifica y reiterar que la pretensión es el pago de horas extras, en dicho contexto, en el presente pronunciamiento de la sentencia se enmarcara en la pretensión de las HORAS</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s)</p>									

Motivación del derecho	<p>EXTRAS posteriores a las ocho horas trabajadas durante su labor de vigilante, sustentando que durante sus labores en las empresas demandadas existió un grupo empresarial entre las codemandadas, A, A1 y A2, por lo que considera existe responsabilidad solidaria para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por el periodo demandado; y cabe precisar que si bien las codemandadas han presentado sus escritos de contestación, asimismo, debemos advertir que dichas empresas no concurrieron a la audiencia de juzgamiento, en dicho contexto, nos sujetaremos a la respuesta que dieron en su contestación, verificando que en cuanto a la contradicción de las pretensiones, debemos reparar en lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 19° de la Ley N° 29497, en adelante Ley Procesal del Trabajo, que textualmente establece: “(...) La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado, no niega expresamente los hechos expuesto en la demanda, estos son considerados admitidos” (el énfasis es nuestro), lo cual no es sino solo la respuesta que da el demandado a su contraparte, respuesta que puede tratarse de una oposición parcial o total a la pretensión del actor o de una sumisión a las exigencias del demandante. Así, al contestar la demanda el empleador demandado debe pronunciarse respecto a cada uno de los hechos expuestos en la demanda, por lo que el silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica deben ser apreciados por el juez como reconocimiento de la verdad de los hechos alegados, y esto tiene respaldo en el principio de moralidad o conducta procesal, por el cual las partes ajustan su comportamiento a los deberes de probidad, lealtad, veracidad y buena fe procesal, que exigen que el demandado reconozca o desmienta categóricamente los hechos afirmados en la demanda; por ello la respuesta evasiva, ambigua o confusa, hecha para no comprometerse para no negar lo innegable, así como la negativa general efectuada para salir del paso, sin aportar ningún elemento nuevo o corroborante en particular y carente de toda significación presupone la</p>	<p>aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento o 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</p>					X				
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--

	<p>ausencia total de la negación de los hechos por parte del demandado, incumpliendo de ese modo su deber de pronunciarse debidamente sobre cada uno de los hechos expuestos en la demanda, aceptándolos o negándolos uno por uno, esto es, debiéndose referir concretamente a cada hecho, lo contrario supone una negación de carácter genérico o indeterminado, que hace aplicable la presunción prevista en la norma antes acotada¹⁵; en tal sentido corresponde verificar todos los aspectos de la controversia planteada por el demandante, en ese sentido, en principio se tendrá que dilucidar si es que existe la vinculación económica de las demandadas, como también si procede la solidaridad en el pago de las horas extras, pretensión que fue alegada por el actor, las mismas que indican no fueron pagadas.</p> <p style="text-align: center;"><u>El contrato de trabajo: prueba</u></p> <p>6. De las documentales y alegaciones del actor, en la línea del problema señalado, y en relación a los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Exp. No. 04840-2007-PA/TC, fundamento cuarto ha establecido que: “Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En el mismo sentido, en la sentencia emitida con fecha cinco de octubre de dos mil cuatro ha establecido que: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos; la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración), es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria,</p>	<p>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</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁵ Avalos Jara, Víctor. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Edit. Jurista Editores, pág. 306.

<p>continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”⁽¹⁶⁾. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N°. 04840-2007-PA/TC, precisó criterios para determinar la existencia de un contrato de trabajo, ratificando además la preeminencia del principio de primacía de la realidad para tal finalidad. En efecto, en dicha sentencia <i>se utilizó los criterios tales como el contenido del contrato de locación de servicios, tipo de labores realizadas, monto de los honorarios pactados o el otorgamiento de credenciales o certificados</i>, estableciendo en cuanto al principio de primacía de la realidad lo siguiente: “Según lo expuesto, es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones, en reiterada jurisprudencia, se ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “(..) <u>en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero</u>; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Dentro de este contexto, debe tenerse presente que: “La existencia de una relación laboral depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, <i>sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado</i>. En atención a lo dicho, es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato –realidad, puesto que existe no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que ésta y no aquel acuerdo es lo que determina su existencia”(Pla Rodríguez, Principios del Derecho del Trabajo). Abundando en el principio de primacía de la realidad, y sobre todo la utilidad que tiene para resolver una controversia planteada en los términos de la existencia de un contrato de naturaleza civil que encubre una verdadera relación laboral, resulta importante traer a colación el criterio de la Corte Constitucional</p>	<p><i>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>									
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁽¹⁶⁾ STC. N° 1869-2004-AA/TC, de fecha 05 de octubre del 2004.

	<p>de Colombia¹⁷, que sobre dicho principio señaló: “(...) <i>el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica</i>”.</p> <p>7. En ese contexto, se tiene que en efecto la parte demandante ha acreditado la prestación personal de servicios con ambas empresas demandadas mediante una relación contractual verbal y modal, conforme se puede apreciar de las documentales consistente en las liquidación de beneficios sociales obrante a folios 11/14 y 107/108 y de los contratos modales de folios 26/29 y 96/106, comprobándose la relación de subordinada con las demandadas, y a la vez se verifica que al accionante le otorgaron una remuneración por las labores realizadas, conforme se puede apreciar de las boletas de pago de folios 18/23 y 43/48, por lo expuesto se comprueba y acredita que el periodo laborado por el actor corresponde desde <u>01.03.2012 hasta el 30.06.2017</u>, como también se acredita que la remuneración percibida por el demandante; en consecuencia, podemos concluir que según el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁷ Sentencia C-665/98

<p>97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. <i>De este modo</i>, se establece que el actor mantuvo una relación mediante un contrato laboral a tiempo indeterminada dentro del régimen de la actividad privada conforme a lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, récord y remuneración que se deberán tener en cuenta en el caso proceda el pago de los beneficios reclamadas</p> <p>8. Dentro del contexto expuesto, y dilucidado la relación laboral del actor con dichas empresas, por lo que en ese sentido corresponde dilucidar si es que las empresas se encuentran vinculadas económicamente y por ende si es que corresponde requerir el pago solidario; por lo que debemos partir señalando que Grupo de empresas, podemos definir inicialmente que “grupo económico” o “grupo de empresas” es el “conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única”¹⁸. El doctor PLA, en esta definición, no contempla la concepción de grupo de empresa legal, sino que nos habla de aquella agrupación de empresas que se unen por fraude o en apariencia, definiendo así solo a lo que es el grupo de empresa fraudulento. Sin embargo, una definición más completa, es decir que “el grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas, jurídicamente independientes sometidas a una estrategia general común. Esto es, la interrelación de unidades empresariales autónomos en torno a una dirección unitaria, o entendido como un centro múltiple de actividades empresariales”¹⁹. Entonces, la referencia a grupo de empresas alude a que existe una pluralidad de empresas, sujetas a un poder de decisión único o a una sola dirección unitaria.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

¹⁸ PLA RODRÍGUEZ. Américo. Los grupos de empresas en: Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 6, 1981 p.187

¹⁹ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho individual del Trabajo en el Perú, Palestra, 2008.p.113

	<p>9. Asimismo hay que señalar que según la clasificación de los grupos de empresas que nos brinda el doctor Arce²⁰ tenemos a: a) Los grupos por subordinación; que en este caso las empresas que forman este primer grupo obedecen a una empresa matriz que personifica la dirección unitaria. No hay poder de negociación de ellas sobre las directivas emanadas de ésta última; y, b) Grupos por coordinación, que indica que en esta clasificación las empresas que conforman este grupo no se someten al designio de ninguna de las otras empresas. Todas negocian conjuntamente las decisiones de la dirección unitaria.</p> <p>10. Así, el avance teórico de la doctrina no va a la par con nuestra legislación, ya que la casi nada regulación respecto a grupo de empresas, grupo económico o vinculación económica, dificulta al extremo la conceptualización y la regulación de las mismas. Sin embargo, la labor de la jurisprudencia, que es fundamental en estas circunstancias, va desarrollando un rol importante, aunque no por ello disminuye la necesidad imperiosa de una regulación legislativa. Así, en la sentencia, Exp. N° 6322-2007-PA/TC, emitida a fines del año 2008 los magistrados del Tribunal Constitucional han ratificado implícitamente que las empresas de un mismo grupo económico son responsables del pago de adeudos laborales generados por una de ellas.</p> <p>11. Por otro lado, respecto a los grupos de empresas fraudulentos se puede aplicar el principio de primacía de la realidad²¹, ya que ayuda a buscar la realidad más auténtica más allá de los formalismos, asimismo señala el maestro AMERICO PLA RODRIGUEZ,</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

²⁰ ARCE ORTIZ, Elmer. Óp. Cit. Pág. 115

²¹ Asimismo, el doctor PLA RODRÍGUEZ (1981. P.191-192) se apoya en este principio para señalar que ayuda a buscar la realidad más auténtica más allá de los formalismos.

<p>que en casos de grupos de empresas, nos ayuda a determinar al empleador para evitar que la ficciones jurídicas oculten al verdadero beneficiario del trabajo ajeno, también se apoya también en el principio protector, o el in dubio pro operario según el cual debe preferirse en caso de duda la solución más favorable para el trabajador y la elección de la determinación del grupo como empleador.</p> <p>12. En el caso de los grupos de empresas, nos ayuda a determinar al empleador para evitar que la ficciones jurídicas oculten al verdadero beneficiario del trabajo ajeno. Entonces, en un grupo de empresas constituido ficticiamente es de justicia que cada empresa del grupo responda solidariamente con el trabajador, ya que todos se beneficiaron de su prestación. Además, las empresas del grupo, no podrían ampararse en la libertad empresarial como persona jurídica autónoma ya que estaría abusándose de dicho derecho.</p> <p>13. En esa línea, consideramos que no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores; por el contrario reiteramos, debe hacerse tangible la mala fe o abuso por parte de las empresas del grupo; por lo tanto, es menester que en principio, debemos anotar que el Derecho Laboral a diferencia de la legislación civil, contiene un régimen de responsabilidad solidaria cuyo alcance erguida abarca a los que intervienen en los procesos de subcontratación, intermediación, transferencia de empresas, simulación, interposición y constitución de conjuntos económicos y grupos de empresas; dicha responsabilidad tiene como fundamento, la necesidad de asegurar el crédito del trabajador frente a la posible insolvencia del empleador y otorgarle así al trabajador la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>seguridad en la percepción de su crédito²². La solidaridad en las obligaciones laborales también se utiliza para ampliar la responsabilidad laboral a terceros, que aún cuando no tuviesen la calidad de empleadores directos o inmediatos, debido a la fragilidad patrimonial del patrono del trabajador o por los especiales vínculos que se creaban entre las empresas, esta responsabilidad no solamente permitía que el trabajador pudiese reclamar sus créditos contra un pluralidad de sujetos, aumentando así las posibilidades de cobro, sino que, además, <i>generaba que las empresas tuviesen intereses directo en que las demás empresas con las que se vinculaban cumplieren efectivamente con la legislación laboral</i>, ya que de lo contrario podrían ver comprometida su responsabilidad; <i>añado a ello</i>, es de indicar que ello ha sido regulado en el Pleno Jurisdiccional del año dos mil dos, y en el pleno jurisdiccional nacional laboral de junio del dos mil ocho, en la que se ha arribado a la conclusión que existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183° del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista <u><i>vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores</i></u>. Esto último pensamos se configura siempre y cuando el análisis nos conduzca a advertir la existencia de mala fe o abuso por parte de las empresas del grupo, hecho que consideramos importante, lo cual en este caso debe evidenciarse para admitir la postura del demandante, para esto último resulta importante tener en cuenta los indicios, que constituyen los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia. En el proceso laboral según el artículo 23° de la Ley N° 29497, los indicios</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

²² Artículo editado por Alejandro Castillo en el XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. Agosto del 2004. Paraná.

	<p>pueden ser, entre otros, las circunstancias en la que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.</p> <p>14. En esa línea, consideramos que no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas se vinculen empresarialmente para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores; por el contrario reiteramos, debe hacerse tangible la mala fe o abuso por parte de las empresas del grupo. Así en el caso de autos, se advierte que las codemandadas A, A1 y A2, a pesar de estar debidamente notificadas no concurrieron a la audiencia de juzgamiento, a fin de dilucidar y cuestionar las alegaciones del actor; en ese sentido, ante las alegaciones del demandante, se verifica que las empresas se encuentran vinculadas empresarialmente, como se puede demostrar con la impresión de la pagina web de folios 03/04 donde refieren que el GRUPO DOMINGUEZ lo conforman las codemandadas A, A1 y A2, asimismo, que ostentan un mismo representante (gerente general), de nombre H, como también tienen el mismo domicilio fiscal, sito en A.H. LEONCIO PRADO MZ. GLT XX AV. PANAMERICANA PUENTE PIEDRA, y el mismo teléfono fijo: 043-00000 así como aprecia de las liquidación de beneficios sociales de folios 11/14 y 108, ficha RUC de folios 15/17, contrato de trabajo de folios 26/29 y 96/107, boletas de pago de folios 18/23 y 43/48, en tal sentido, siguiendo con la corroboración de la vinculación empresarial, se debe advertir que el actor ha laborado para las empresas codemandadas, conforme a las documentales obrantes en autos, en la cual se verifica que su vinculación laboral fue de manera ininterrumpida, verificándose el ánimo fraudulento de las empresas, que no hacen más que evidenciar la vinculación empresarial y por ende corresponde que dichas empresas respondan solidariamente las obligaciones laborales, según corresponda; por estas consideraciones, y por la falta de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acreditación por parte de las empresas A, A1 y A2., en la que estando debidamente notificados, no concurrieron a la audiencia de juzgamiento, para desacreditar o cuestionar los medios probatorios aportados por el actor, lo que manifiestamente demuestra que las alegaciones del demandante constituyen indicios que nos permite concluir categóricamente que el demandante en el caso de autos han mantenido una relación laboral dentro del régimen laboral de la actividad privada por ende su relación laboral fue a tiempo indeterminado, conforme a lo establecido en el D.L. N° 728, conclusión que se encuentra dentro del criterio jurisprudencia que ha señalado que <i>“El contrato de trabajo es un contrato dinámico, púes a lo largo de su desenvolvimiento va sufriendo constantes transformaciones o modificaciones, las que pueden estar referidas a aquellas condiciones principales del contrato que constituye su objeto (novaciones objetivas) y a los sujetos o protagonistas del contrato (novaciones subjetivas) que empero, dado el carácter personalísimo de su prestación, no puede estar referido al trabajador sino en exclusiva al empleador, por esta razón en virtud del Principio de Despersonalización del Empleador que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento, por eso aún cuando se haya producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio del empleador ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica, por el contrario importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas la obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición.”</i>(Casación N° 951-2005-LIMA). En la línea de lo anotado anteladamente, debemos reforzar nuestra conclusión en el pronunciamiento recaído la sentencia expedido por el Tribunal Constitucional signado con Expediente N° 3454-2014-AA/TC, donde establecen que existe un grupo empresarial al verificarse fraude en la contratación de un trabajador para diversas empresas, en donde se corrobora que ostentan el mismo domicilio</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fiscal y representantes legales, situación que en el presente proceso también se advierte, en consecuencia, se debe considerar responsables solidario a las codemandadas en el cumplimiento de los adeudos laborales reclamados.</p> <p>15. La conclusión precedente, hace necesario establecer la solidaridad de las empresas A, A1 y A2., en el pago de los beneficios reclamados en caso procedan, al respecto si bien es cierto que la solidaridad de conformidad con el artículo 1183° del Código Civil, no se presume, debiendo estar establecida en la ley o el título de la obligación, también se debe tener en cuenta lo establecido por el Pleno Jurisdiccional de 2008, en que se acuerda que la solidaridad no sólo procede en los supuestos de la norma civil señalada, sino también en casos de vinculación económica, y grupo de empresas, así como la jurisprudencia que ha señalado la procedencia de la responsabilidad solidaria en el pago de beneficios sociales, y en la casación N° 932-2002-Lima, que constituye precedente vinculante, ha establecido que existe obligación solidaria entre dos empresas para sumir el pago de los beneficios sociales de los trabajadores tanto por la naturaleza persecutoria de los derechos laborales, señalada en el artículo tres del Decreto Legislativo N° 856, como por la existencia de la vinculación económica, si una de ellas es propietaria de las acciones, y del inmueble en el que desarrolla sus actividades la segunda; precedente al cual el juzgado se vincula, al advertir en este caso según las comprobaciones antes expuestas, y sin que las empresas A, A1 y A2, hayan aportado documental que evidencie una autonomía comercial, constituyendo todo lo señalado claros indicios de una vinculación económica, estructurando un fraude laboral, al haber creado empresa para a través de éstas pagar las remuneraciones del actor con la finalidad de evadir su obligación como empleador esto es pagar los beneficios sociales que por ley corresponde, la cual sustenta la procedencia de la responsabilidad solidaridad en el pago de los derechos que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se establezcan en la presente sentencia por parte de las empresas A, A1 y A2., debiendo por las mismas razones considerar la existencia de una sola relación laboral desde el 01.03.2012 hasta su cese el 30.06.2017; por lo que corresponde dilucidar si resultan procedente los demás extremos reclamados.</p> <p style="text-align: center;"><u>Horas Extras</u></p> <p>16. En cuanto al pago de horas extras reclamadas, cabe indicar que son trabajos extraordinarios que se realizan una vez cumplida la jornada ordinaria de ocho horas diarias, previstas por el artículo 1° del Decreto Supremo 007-2002-TR, y para su percepción el trabajador debe acreditar haber laborado en horas extras, y cumplida esta premisa, la empleadora debe acreditar haber abonado las mismas con arreglo a ley. Por su parte, el artículo 23° in fine de la Constitución Política del Estado, prescribe que nadie puede ser obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento; en concordancia a este precepto constitucional, el artículo noveno del TUO del Decreto Legislativo 854- Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que 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, siendo que el artículo 24° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone que toda persona tiene el derecho a una <u>limitación razonable de la duración de trabajo</u>. Respecto al caso de autos, y en cuanto a la verificación de las horas extras que reclama el demandante, y la carga de la prueba, resulta pertinente anotar el criterio jurisprudencial que estableció que la determinación de la prestación efectiva de labores fuera de la jornada ordinaria, pasa por</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador(Casación N° 2149-2003-Ancash); en el mismo sentido, y en cuanto al carácter voluntario del trabajo en sobretiempo, se ha señalado que: “ ..El término “voluntario” representa el elemento esencial generador de la relación jurídica laboral de horas extras, el cual en esencia constituye lo que se denomina “declaración de voluntad” cuyas formas de exteriorización se encuentran previstas en el artículo 141° del Código Civil, que admite como válida tanto la declaración voluntaria tácita(que se infiere indubitablemente de una actitud o circunstancias de comportamiento que revelan su existencia) como la expresa(que consta de manera directa a través de un medio oral, escrito, mecánico, electrónico u otro análogo). Si conforme lo refiere la entidad impugnante ella no ha otorgado (en forma expresa) su voluntad para que el demandante efectuó trabajos en horas extras, es de advertir que, si lo ha hecho en forma tácita, pues ha permitido y aceptado su realización beneficiándose con dicha labor, por lo que la alegación de que no ha expresado su voluntad para ello, no afecta la validez y eficacia de dicha relación jurídica...” (Casación N° 1068-2004 Lima). Por otra parte se debe de tener en cuenta que el artículo 10-A del D.S. N° 007-2002-TR, establece la obligación del empleador de registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables, agregando que la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización; en el mismo sentido el D.S. N° 004-2006-TR(modificado por el D.S. N° 011-2006-TR), también estableció la obligación de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, de tener un registro de control de asistencia donde los trabajadores de manera personal registren el tiempo de labores.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>17. Asimismo en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente; por lo que procederá el pago de la remuneración respectiva (artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR), para ello, <u>resultan idóneos como medios probatorios los registros de entrada y salida de los trabajadores</u> (Casación N° 6802-2015 Lima).</p> <p>18. En relación al contexto antes expuesto, entrando al análisis de la pretensión sobre horas extras, respecto de lo cual se debe reparar en los criterio establecidos en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2012, específicamente en el Tema N° 03, al referirse sobre el tratamiento de las horas extras en sector privado y en el sector público, específicamente en el punto a), que tratan sobre los trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada de trabajo y, por tanto, tienen derecho al pago de horas extras: trabajadores que cumplen labores intermitentes, el Pleno acordó lo siguiente: <i>“Los trabajadores de espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima sólo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente”</i>. En tal sentido hay que sostener que los derechos fundamentales, como el referido a la jornada máxima de trabajo previsto en el artículo 25° de la Constitución Política del Estado, deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados, acuerdos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Perú, y las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según los tratados de los que el Perú es parte. Asimismo, en el Convenio N°1 (1919) sobre horas de trabajo, expedido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la cual dispone que la jornada laboral en empresas públicas o privadas, cualquiera sea su naturaleza, no podrá exceder de ocho horas diarias y de</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuarenta y ocho horas por semana, éste último Convenio Internacional aprobado por el Estado peruano, mediante Resolución Legislativa N° 10195, de fecha 23 de marzo de 1945, en su artículo 6 numeral 1). En la misma línea nos podemos referir que en el Convenio N° 30 (1930), relativo también a horas de trabajo (comercio y oficinas), en su artículo 7 numeral 1, literal a), la OIT ha previsto que los reglamentos de la autoridad pública pueden determinar cómo excepciones permanentes respecto de la jornada laboral máxima “<i>ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos</i>”, este último convenio N° 30 aún cuando no haya sido aprobado por el Estado Peruano, no impide que éste sea tomado en cuenta de modo referencial e ilustrativo. En el mismo contexto, se puede sostener que en el Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854 se ha previsto, entre otros supuestos, que los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, debiéndose entender como trabajo intermitente aquel en el cual regularmente el servicio efectivo se presta de manera alternada con lapsos de inactividad, tal como ha sido precisado en el artículo 10 literal b) del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Debiendo indicar que haciendo una <i>Interpretación contrario sensu</i>: la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios, e incluso choferes, que desempeñan labores que demandan de una permanente atención y cuidado, por ello únicamente desplaza o exceptúa de la jornada máxima a aquellos vigilantes en cuya ejecución del servicio existen algunas etapas de pausa o inacción y no a los vigilantes a secas; lo mismo sucede en el caso de los choferes, a quienes la norma no hace expresa referencia a aquellos cuyas actividades sean de constante alerta por la propia naturaleza de la entidad a la que</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prestan sus servicios. Abundando en el tema, podemos referirnos a la sentencia casatoria laboral N° 4503–2012-LA LIBERTAD, nos indica que los trabajadores que prestan servicios efectivos sin la presencia alternada de intervalos o períodos de inactividad, aun cuando sus labores sean las de vigilancia o custodia, no están excluidos de la jornada máxima de trabajo; en este sentido, se entiende que la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios que desempeñan labores que demandan de una permanente atención y cuidado, y por ello únicamente exceptúa de la jornada máxima a aquellos vigilantes en cuya ejecución del servicio existen algunas etapas de pausa o inacción y no a todo trabajador que realiza labor de vigilancia. Dicho esto, se puede indicar que durante todo la labor de vigilancia y supervisión que se pudiera encomendar en una jornada de 12 horas diarias y que, por la propia naturaleza de la labor que no se configura como jornada intermitente sino de permanente, en tal sentido se deberá estimar horas en sobretiempo, conforme se puede acreditar con la propia admisión de la propia demandada la misma que corrobora las alegaciones del accionante, lo cual nos permite demostrar que sus labores lo realizó a razón de 12 horas diarias en forma rotativa de 7.00 a 19.00 y de 19.00 a 7.00 horas, en ese sentido, en el contexto jurisprudencial glosado, y las comprobaciones antes expuestas, se puede concluir que en el presente caso al actor le corresponde las horas extras reclamadas. Así mismo, dentro del contexto expuesto, y ante la inconcurrencia de la parte demandada, nos permite remitirnos a las pruebas aportadas por el actor consistentes en los partes diarios del actor, de folios 30/42, donde se verifica que el actor realizó labores de sobretiempo, asimismo podemos evidenciar con el propio contrato de trabajo suscrito por el actor de folios 176, y sobre todo por lo expresado por las codemandadas en su escrito de contestación de las codemandadas, obrante en autos, al ratificar que la jornada de labores del actor era de doce horas. Manifestación que hace evidente la sujeción o disposición del trabajador al empleador, pudiendo concluir en la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comunidad de la prueba actuada, esto es, los partes diarios del actor, obrantes en autos y sobre todo los contratos modales en la cual señalan en su clausula quinta, que el horario de la presentación del servicio es de forma rotativa por doce horas (07.00 – 19.00 y 19.00 a 07.00 horas), quedando indubitablemente acreditado que el actor laboró o realizó horas extras, y que estando a lo expresamente peticionado por el demandante, sin que haya cumplido la parte demandada su obligación de probar el pago de las horas extras que el demandante ha laborado, y estando a lo dispuesto en nuestra legislación laboral, como en este caso el D.S. N° 007-2002-TR y su Reglamento, resulta razonable en este caso estimar como trabajo en sobretiempo el tiempo reclamado y que superen las ocho horas diarias; en tal sentido, es razonable considerar cuatro horas de sobretiempo, y aplicar la sobretasa del 25% y 35%, según corresponda, conforme así lo dispone el artículo 10° de la norma sustantiva antes acotada, teniendo como sobretiempo el consignado en el cuadro de liquidación de la presente sentencia, conforme lo indicado en el referido cuadro que forma parte integrante de la presente sentencia.</p> <p>19. En el mismo contexto, si bien la parte codemandadas admiten que el actor laboró doce horas, asimismo, refiere que se debe descontar el tiempo que estuvo en horario de refrigerio, en ese sentido, en principio es preciso mencionar, que si bien es cierto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, señala en su Artículo 7° que: “(...) En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo contrario”. A su vez, el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, señala en su Artículo 15° segundo y tercer párrafos, lo siguiente: “(...) El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario. La adecuación del horario de refrigerio a lo establecido en el Artículo 7° de la Ley, no implicará un incremento de la jornada de trabajo. (...)”; <u>sin embargo</u>, en el presente caso el accionante sostiene que si bien los trabajadores de la empresa gozaban de un horario de refrigerio, pero el accionante en dicho periodo de tiempo, tenía que estar en alerta y atención por cuanto había circulación de los choferes además del control de materiales de la empresa que ingresaban y salían de las instalaciones (véase en los minutos 32.50 a 34.23), pero sobre todo porque las codemandadas no establecieron formalmente el horario de refrigerio ni mucho menos lo público en algún lugar visible de las instalaciones de la empresa, la mismos que se refuerza con la inconcurrencia de las codemandadas significando la renuncia del derecho rebatir, por lo tanto, se configura un hecho admitido las alegaciones del actor, en aplicación del artículo 19° de la Ley N 29497, en ese sentido, corresponde concluir que al actor le corresponde CUATRO HORAS EXTRAS, obteniendo como resultado el consignado en el cuadro de liquidación que forma parte integrante de la presente sentencia.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1.PAGO DE HORAS EXTRAS

DESDE EL 01-03-2012 AL 30-06-2017

PERIODO	REMUNERACION	V.HORA	H. EXT.25%	H. EXT.35%	N° EXT 25%	N° EXT 35%	T. EXT 25%	T
DE MARZO A DICIEMBRE 2012	750.00	3.13	3.91	4.22	520	520	2,031.25	
DE ENERO A DICIEMBRE 2013	750.00	3.13	3.91	4.22	624	624	2,437.50	
DE ENERO A DICIEMBRE 2014	750.00	3.13	3.91	4.22	624	624	2,437.50	
DE ENERO A DICIEMBRE 2015	750.00	3.13	3.91	4.22	624	624	2,437.50	
DE ENERO A ABRIL 2016	750.00	3.13	3.91	4.22	208	208	812.50	
DE MAYO A DICIEMBRE 2016	850.00	3.54	4.43	4.78	416	416	1,841.67	
DE ENERO A JUNIO 2017	850.00	3.54	4.43	4.78	312	312	1,381.25	
TOTAL HORAS EXTRAS A								

RESUMEN GENERAL

1.PAGO DE HORAS EXTRAS	27,828.67
TOTAL A PAGAR	27,828.67

INTERESES LEGALES

<p>20. De conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 31° de la Ley N° 29497, practíquese la liquidación de los intereses legales de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, en ejecución de sentencia.</p> <p><u>COSTOS</u></p> <p>21. En cuanto a los costos, se debe de estar a que los mismos representan los honorarios del abogado de la parte vencedora más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados, según lo dispone el artículo 411° del Código Procesal Civil, y habiendo sido demandados, corresponde que este juzgado señale costos, atendiendo al despliegue profesional del letrado patrocinante del trabajador tanto en la audiencia de conciliación como en la audiencia de juzgamiento, por lo que se fija prudencialmente como costos el 10% sobre el monto ordenado pagar, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, con costas por estar acreditado su gasto por aranceles judiciales en la suma de S/ 20.80 soles, conforme obra a folios 50.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08- Distrito Judicial Del Santa – Chimbote

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales

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 III. PARTE RESOLUTIVA Por estas consideraciones y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley N° 29497, Administrando Justicia a nombre de la Nación. SE RESUELVE: Declarando FUNDADA la demanda interpuesta por don H, según escrito de demanda obrante a folios 51/57 contra A, A1 y A2; sobre PAGO DE HORAS EXTRAS; en consecuencia, NOTIFIQUESE a las codemandadas para que solidariamente DENTRO DE TERCER DÍA, cumplan con abonar a favor del demandante la suma de S/. 27,828.67 (VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO SOLES CON 67/100 CÉNTIMOS) por concepto de pago de horas extras por el periodo desde 01.03.2012 a 30.06.2017, e intereses	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 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. 3. El pronunciamiento 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 (<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											
	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.											

Descripción de la decisión	<p>legales; además reconozca a favor del letrado patrocinante en las audiencias de este proceso como costos el 10% del monto ordenado pagar, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, con costas en la suma de S/ 20.80 soles. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos conforme a ley.</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 tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X					10
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	-----------

Fuente: expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08- Distrito Judicial Del Santa – Chimbote

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>por (xxx) contra las empresas (xxx).; sobre pago de horas extras del período comprendido desde el 01 de marzo del 2012 hasta el 30 de junio del 2017; en consecuencia ordena a las demandadas a pagar al demandante en forma solidaria, dentro del tercer día la suma de S/. 27,828.67 soles, más intereses legales, como y costos del proceso el 10% de la suma ordenada pagar más el 5% de los costos para el Colegio de Abogados del Santa en la suma de S/. 20.80 soles.</p>	<p>cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN: La demandada (xxx) apela la venida en grado señalando que: a) El A quo ha errado respecto al Pago de Horas Extras, debido que las empresas son independientemente económicamente; b) Su representada sólo debe responder por el periodo laborado (01.SET.2015 hasta 30.JUN.2017), más no por el periodo anterior al 01 de Setiembre del 2015; c) El A quo no ha tomado en cuenta ni ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos laborados. La demandada (xxx) apela indicando que: a) Lo resuelto por el A quo no se ajusta a derecho por cuanto su representada sólo debe asumir el periodo desde 01.FEB.2014 hasta 31.MAR.2015, debido que las empresas demandadas no tienen vinculación económica; b) Se le debe excluir de toda responsabilidad que no comprenda el periodo 01 de Febrero del 2014 hasta 31 de Marzo del 2015; c) Respecto a horas extras, no se ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos laborados. La demandada DOIL QUALITY S.A.C. apela la venida en grado señalando que: a) El A quo ha vinculado a su representada con las demás</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple. 2. Explícita 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 quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

empresas, a pesar que son independientes económicamente; b) Su representada sólo debe responder por el periodo laborado, por tanto se le debe excluir de toda responsabilidad que no comprenda el periodo 01 de Marzo del 2012 hasta 31 de Enero del 2014; c) El A quo no ha tomado en cuenta ni ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos laborados.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08 - Distrito Judicial Del Santa – Chimbote

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta calidad, respectivamente.

	<p>recursos impugnatorios.</p> <p>3. La Nueva Ley Procesal del Trabajo incorpora una serie de innovaciones y principios en el proceso laboral peruano, siendo uno de ellos, tal vez el principal, es el de la oralidad, que implica que dentro del proceso se dará preeminencia a la verbal antes que a lo crito; así, este nuevo sistema procesal se convierte en un instrumento basado fundamentalmente en la oralidad, modelo que a la luz de las experiencias del derecho comparado tiene numerosas ventajas ya que tiende a lograr que los procesos pueden ser resuelto en forma más rápida y eficaz con el objeto de que los justiciables puedan hacer efectivos sus derechos sustanciales; de esta manera, el artículo 12.1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, señala que en los procesos laborales por audiencias prevalecen las escritas. El Juez dirige las actuaciones procesales pronuncia sentencia basándose en lo sostenido en esas audiencias, en este sentido, las audiencias son esencialmente un debate oral de posiciones presididas por juez, quién puede interrogar a las partes, sus abogados y otros participantes en cualquier momento.</p>	<p>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>4. Por otro lado, el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, señala: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.</p> <p>5. Del petitorio de la demanda y la fundamentación que contiene, el actor demanda: el pago de horas extras trabajadas desde el 01 de marzo del 2012 hasta el 30 de junio del 2017, habiéndose desempeñado como vigilante en el horario de 7:00 a.m. - 7:00 p.m. y de 7:00 p.m. a 7:00 a.m. (efectuadas de manera alternada), con una jornada de 12 horas de lunes a domingo; además del pago de los intereses legales, más costas y costos del proceso.</p> <p>6. Las demandadas al apelar sostienen que, la Juzgadora no ha tomado en cuenta que son empresas independientes económicamente. En ese sentido,</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>					X					20

<p>en preciso señalar que respecto a grupo de empresas, grupo económico o vinculación económica, dificulta la conceptualización y la regulación de las mismas; sin embargo, existe jurisprudencia, la misma que es fundamental en estas circunstancias; teniéndose, Exp. N° 6322-2007-PA/TC emitida a fines del año 2008 por los magistrados del Tribunal Constitucional han ratificado implícitamente que las empresas de un mismo grupo económico son responsables del pago de adeudos laborales generados por una de ellas.</p> <p>7. Sobre el particular, la STC No. 708-2006 de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, estableció que “el grupo económico o holding empresarial es un fenómeno sui generis en la relación laboral, cuyo origen se encuentra en las relaciones económicas que se entablan entre empresas con el fin de competir en el mercado en mejores condiciones, reducir costos, diversificar presencia y actuación en el mercado, y afianzar con solidez y poderío en un ámbito determinado de economía; y, a veces de mala manera, es utilizado para eludir obligaciones laborales o fiscales. Del mismo modo, la STC No. 4388-2004-BE-A, la cual establece que se entiende como grupo económico a aquel conformado por “un grupo de empresas vinculadas por razones económico-jurídicas como por ejemplo que pertenezcan a los mismos propietarios mayoritarios del capital, o si una persona jurídica es accionista mayoritaria de otra persona jurídica; comportándose como personas jurídicas independientes, sin embargo, su característica principal viene a ser que se encuentran sometidas a una dirección unitaria”.</p> <p>8. En ese contexto, es de mencionar que las codemandadas (), se encuentran vinculadas empresarialmente, quedando demostrado con los siguientes documentos: i) Impresión de la página web (03 - 04 fs.) donde se aprecia que el denominado "GRUPO Z" lo conforman las demandadas (xxx); ii) Un mismo gerente general ((xxx)); iii) El mismo domicilio fiscal (A.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>H. Leoncio Prado Mz. G Lt. 95 Av. Panamericana Puente Piedra - Lima); iv) El mismo teléfono fijo (043-350462), conforme se advierte de las hojas de Liquidación de Beneficios Sociales (11 a 14 fs.), v) Ficha RUC (15 a 17 fs.);</p> <p>vi) Contrato de Trabajo (26 a 29 fs. y 96 a 107 fs.); y, vii) Boletas de Pago (18 a 23 fs. y 43 a 48 fs.); por ende, se tiene que el demandante ha laborado para las empresas codemandadas de manera ininterrumpida, evidenciándose en ese sentido el ánimo fraudulento de las empresas, de tal manera que dichas empresas deberán responder solidariamente las obligaciones laborales, aunado a ello, es de señalar que las empresas demandadas, pese a estar debidamente notificadas, no concurrieron a la audiencia de vista de la causa, para desacreditar o cuestionar los medios probatorios presentados por el demandante.</p> <p>9. Asimismo, de lo señalado precedentemente y a modo de reforzar la conclusión, se tiene la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional signado con Expediente N° 3454-2014-AA/TC, donde establecen que existe un grupo empresarial al verificarse fraude en la contratación de un trabajador para diversas empresas, en donde se corrobora que ostentan el mismo domicilio fiscal y representantes legales, situación que en el presente proceso se advierte; en consecuencia, se debe considerar como responsables solidarios a las codemandadas en el cumplimiento de los adeudos laborales reclamados.</p> <p>10. Por otro lado, las codemandadas señalan que no se ha descontado los 45 minutos de refrigerio que se otorga a cada trabajador, y que además se debe tomar los días efectivos laborados. Al respecto, el trabajo en sobretiempo es aquel que excede de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, siendo éste voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación. En ese sentido, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente; por lo que procederá el pago de la remuneración respectiva (artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR). Para ello, resultan idóneos como medios probatorios los registros de entrada y salida de los trabajadores; criterio ha sido expuesto por la Corte Suprema en la Casación N° 6802-2015 Lima I.</p> <p>11. Por otro lado debemos de tener en cuenta que el Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el artículo 2° limita a ocho horas diarias las horas de trabajo en las empresas industriales, dispone que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. En el literal c) del artículo 2° del Convenio mencionado dispone que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no da de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. El mismo Convenio en su artículo 4°, establece que podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajos establecido por el artículo 2°, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana.</p> <p>12. Asimismo, y a manera de complementar lo expresado, es de referir la sentencia Casatoria Laboral N° 4503-2012-LA LIBERTAD, la cual indica que los trabajadores que prestan servicios efectivos sin la presencia alternada de intervalos o periodos de inactividad, aun cuando sus labores sean de vigilancia o custodia, no están excluidos de la jornada máxima de trabajo; en este sentido, se entiende que la norma no descarta la posibilidad de que existan vigilantes o custodios que desempeñan labores que demandan de una permanente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>atención y cuidado, dicho esto, se puede advertir que durante la labor de vigilancia y supervisión que se pudiera encomendar en una jornada de 12 horas diarias y que, por la propia naturaleza de la labor que no se configura como jornada intermitente sino de permanente, en tal sentido se deberá estimar horas en sobretiempo.</p> <p>13. En ese sentido; y, de conformidad con los argumentos esgrimidos por las demandadas en sus contestaciones de demanda, corroboran las alegaciones del demandante, advirtiéndose que las labores del accionante se realizaron en razón a 12 horas diarias en forma rotativa de 7:00 a 19:00 y de 19:00 a 7:00 horas, aunado a ello se tiene los Contratos de Trabajo - cláusula quinta (26-29 fs.), Partes diarios del actor (30-42 fs.), quedando indubitadamente acreditado que el demandante realizó o laboró horas extras, sin que haya cumplido la parte demandada con la obligación de probar el pago de las horas extras laboradas; y que, de conformidad con lo dispuesto por el D. S. N° 007-2002-TR y su Reglamento, resulta razonable estimar como trabajo en sobretiempo el tiempo reclamado; en tal sentido, es razonable considerar cuatro horas de sobretiempo, y aplicar la tasa del 25% y 35%, según corresponda, conforme así lo dispone el artículo 10° de la norma sustantiva antes acotada.</p> <p>14. Asimismo, la parte codemandadas admiten que el demandante laboró doce horas, refiriendo además que se le debe descontar el tiempo que estuvo en horario de refrigerio, en ese sentido, es de mencionar que el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, señala en su artículo 7° que: "(...) En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contrario". Al respecto, el demandante sostiene que si bien los trabajadores de la empresa gozaban de un horario de refrigerio, el accionante en dicho periodo de tiempo, tenía que estar alerta y atento, por cuanto había circulación de los choferes, además del control de materiales de la empresa que ingresaban y salían de las instalaciones, pero sobretodo porque las demandadas no establecieron formalmente el horario de refrigerio, ni mucho menos se publicó en algún lugar visible dentro de las instalaciones de la empresa; por lo tanto, se configura un hecho admitido las alegaciones del actor, en aplicación del artículo 19° de la Ley N° 29497, por tanto, corresponde concluir que al actor le corresponde CUATRO HORAS EXTRAS.</p> <p>Por estas consideraciones, ésta Sala Laboral Transitoria de esta Sede Judicial,</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08 - Distrito Judicial Del Santa – Chimbote

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

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/ 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> Si cumple</p>				X								10
-----------------------------------	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	-----------

Fuente: expediente N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08 - Distrito Judicial Del Santa – Chimbote

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 7. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00880-2018-0-2501-JR-LA-08, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, CHIMBOTE -2024**, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. Asimismo, en el Código de Ética para la Investigación tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer las normas de conducta de los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, formas de colaboración docente y no docentes o personas jurídicas) que realice investigación científica, desarrollo tecnológico y/o innovación tecnológica en la ULADECH Católica, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la integridad de las actividades, asegurando que las investigaciones se lleven con las máximas exigencias de rigor, honestidad e integridad por parte de los investigadores.*

Según reglamento de integridad científica en la investigación Versión 001 (año 2024) Uladech católica tenemos que tener en cuenta principios que son los siguientes:

- a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: su Dignidad, su privacidad y su diversidad cultural.*
- b) Cuidado del medio ambiente: Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza.*

c) *Libre participación por propia voluntad: Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica.*

d) *Beneficencia, no maleficencia: durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.*

e) *Integridad y honestidad: que permita objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.*

f) *Justicia: a través de un Juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes.*

En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento. Chimbote, 20 de marzo del 2024. -----



Tesista. GAMBINI GUTIERREZ, DENNIS STHEPHANY

Código de estudiante: 0106151186

DNI N° 752661355