



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

**CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO
DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02;
DISTRITO JUDICIAL LAMBAYEQUE. 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR

**BERNAL PALMA, MAX DENIS
ORCID:0000-0003-2755-1219**

ASESOR

**MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID:0000-0002-9773-1322**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0683-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:16** horas del día **23** de **Noviembre** 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:

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES Presidente
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
USAQUI BARBARAN EDWARD Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL LAMBAYEQUE. 2024**

Presentada Por :
(2606181113) **BERNAL PALMA MAX DENIS**

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

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

JIMENEZ DOMINGUEZ DIOGENES ARQUIMEDES
Presidente

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

USAQUI BARBARAN EDWARD
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesor

REPORTE TURNITIN

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme en mi vida y en mi formación profesional, por permitirme lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis familiares por ser el paradigma de mi realización.

A nuestros docentes y asesores, quienes clase a clase con su paciencia y dedicación inspiran nuestra formación profesional.

Max Denis Bernal Palma.

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos en muestra del gran aprecio y por haberme brindado su apoyo durante el transcurso de mi formación profesional en esta nueva carrera profesional.

En la memoria de los seres queridos, que ya no están en este mundo terrenal, en muestra del respeto y gratitud brindado en vida y que contribuyeron en la decisión de esta nueva carrera.

Max Bernal Palma.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula	I
Jurado evaluador	II
Reporte turnitin	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V
Índice general	VI
Índice de resultados	VII
Resumen	VIII
Abstract	IX
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema.....	5
1.3 Justificación.....	5
1.4 Objetivos general y específico.....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. La función jurisdiccional	14
2.2.1.1. Concepto.....	14
2.2.1.2. Principios de la función jurisdiccional vinculados al caso examinado	15
2.2.1.2.1. La unidad jurisdiccional	15
2.2.1.2.2. La independencia jurisdiccional	17
2.2.1.2.3. Debido proceso y tutela jurisdiccional	18
2.2.1.2.4. Motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	19
2.2.1.2.5. Pluralidad de la instancia	20
2.2.2. El proceso laboral	21
2.2.2.1. Concepto.....	21
2.2.2.2. Principios del proceso laboral.....	21

2.2.2.3. Las excepciones procesales	23
2.2.2.3.1. Concepto	23
2.2.2.3.2. La prescripción	23
2.2.2.3.2.1. Concepto	23
2.2.2.3.3. La prescripción en la relación laboral.....	24
2.2.2.4. Las cuestiones probatorias.....	24
2.2.2.5. Tramite de la tacha	26
2.2.3. El Proceso ordinario laboral.....	26
2.2.3.1. Sujetos del proceso	27
2.2.3.1.1. Concepto.....	27
2.2.3.1.2. El juez.....	27
2.2.3.1.3. Las partes.....	27
2.2.3.2. El desarrollo del proceso laboral ordinario.....	28
2.2.3.2.1. Inicio del proceso.....	28
2.2.3.2.2. Desarrollo del proceso	29
2.2.3.2.3. Fin del proceso	30
2.2.3.3. Ley N° 32155 – “Ley que modifica la Ley N° 29497”	31
2.2.4. La teoría del caso	32
2.2.4.1. Concepto.....	32
2.2.4.2. La demanda.....	33
2.2.4.3. Contestación de la demanda	34
2.2.4.4. Elementos de la teoría del caso	35
2.2.4.5. Características de la teoría del caso.....	35
2.2.5. La prueba en el proceso laboral	36
2.2.5.1. Concepto.....	36
2.2.5.1.1. En sentido común y jurídico.....	36
2.2.5.1.2. En sentido jurídico procesal	37
2.2.5.1.3. Concepto de prueba para el Juez	37
2.2.5.2. Objeto de prueba.....	38
2.2.5.3. La carga de la prueba.....	39
2.2.5.3.1. El principio de la carga de la prueba	39
2.2.5.4. Diferencia entre prueba y medio probatorio.....	41
2.2.5.5. La valoración de la prueba.....	42

2.2.5.5.1. Principio de unidad.....	43
2.2.5.5.2. Sistemas de valoración de la prueba.....	44
2.2.5.6. Finalidad de la prueba.....	46
2.2.5.7. La inversión de la carga de la prueba	46
2.2.6. La sentencia.....	47
2.2.6.1. Concepto.....	47
2.2.6.2. Regulación de la sentencia	47
2.2.6.2.1. En el ámbito normativo	48
2.2.6.2.2. En el ámbito doctrinario	50
2.2.6.2.3. En el ámbito de la jurisprudencia	51
2.2.6.3. Estructura de la sentencia	51
2.2.6.4. Clases de sentencias.....	53
2.2.6.4.1. Sentencias por su tipología.....	53
2.2.6.4.2. Sentencias por su criterio clásico.....	55
2.2.6.4.3. Sentencias por su clasificación según la doctrina.....	56
2.2.6.5. Criterios para examinar la sentencia.....	58
2.2.6.5.1. Claridad o lenguaje jurídico	58
2.2.6.5.2. Motivación.....	58
2.2.6.5.3. Coherencia y congruencia	59
2.2.6.5.4. Suficiencia	60
2.2.6.5.5. Sana crítica	61
2.2.6.5.6. Máxima de experiencia.....	61
2.2.6.6. Costas y costos	62
2.2.6.6.1. Concepto.....	62
2.2.7. La apelación	62
2.2.7.1. Concepto.....	62
2.2.7.2. La apelación en el proceso laboral	63
2.2.7.3. Fundamentos de la apelación.....	64
2.2.7.4. El trámite del recurso.....	64
2.2.8. La pretensión	65
2.2.8.1. Concepto.....	65
2.2.8.2. Elementos	66
2.2.8.3. Pretensión judicializada en el proceso en estudio	66

2.2.8.3.1. El contrato de trabajo y los elementos.....	66
2.2.8.3.2. El pago de remuneración y reintegro.....	69
2.2.8.3.3. Beneficios Sociales.....	71
2.2.8.3.3.1. La gratificación.....	72
2.2.8.3.3.2. La compensación por tiempo de servicios.....	72
2.2.8.3.3.3. Las vacaciones.....	73
2.2.8.3.3.4. Participación en las utilidades.....	73
2.2.8.3.4. Los regímenes laborales.....	74
2.2.9. Principios del derecho del trabajo.....	79
2.2.9.1. Protector o tuitivo.....	79
2.2.9.2. La primacía de la realidad.....	80
2.2.9.3. Irrenunciabilidad de derechos.....	82
2.2.9.4. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	82
2.2.10. Referentes normativos aplicados en las sentencias.....	83
2.2.10.1. Primera instancia.....	83
2.2.10.1.1. De rango internacional o supranacional.....	83
2.2.10.1.2. De rango constitucional.....	84
2.2.10.1.3. De rango legal.....	84
2.2.10.2. Segunda instancia.....	85
2.2.10.2.1. De rango internacional.....	85
2.2.10.2.2. De rango constitucional.....	85
2.2.10.2.3. De rango legal.....	86
2.2.11. Referentes jurisprudenciales.....	86
2.2.11.1. Respecto a la jurisdicción, debido proceso, motivación y congruencia.....	86
2.2.11.2. Respecto de los principios del derecho laboral.....	89
2.2.11.3. Respecto de la prueba.....	90
2.2.11.4. Respecto del derecho al trabajo y los beneficios sociales.....	93
2.3. Marco conceptual.....	97
2.4. Hipótesis.....	98
III. METODOLOGÍA.....	99
3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación.....	99
3.2 Unidad de análisis.....	100
3.3. Variable. Definición y operacionalización.....	100

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	101
3.5 Método de análisis de datos	103
3.6 Aspectos éticos	104
IV. RESULTADOS.....	105
V. DISCUSIÓN	109
VI. CONCLUSIONES.....	119
VII. RECOMENDACIONES	122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
ANEXOS	137
Anexo 1. Matriz de consistencia lógica.....	138
Anexo 2. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio.....	139
Anexo 3. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio	178
Anexo 4. Instrumento de recolección de información.....	185
Anexo 5. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	190
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	242
Anexo 7. Evidencias de la ejecución del trabajo	243

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
• De la calidad de la sentencia de primera instancia – Expedido por el Segundo Juzgado de Trabajo de Chiclayo	105
• De la calidad de la sentencia de segunda instancia – Expedido por la Segunda Sala Laboral de Lambayeque	107

RESUMEN

En la presente investigación el problema es: ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque. 2024?; el objetivo general es: Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque. 2024; se trata de un estudio de nivel descriptivo; tipo cualitativo; diseño no experimental, retrospectivo y transversal; la base documental es un proceso judicial concluido; para el recojo de datos se aplicó las técnicas la observación y el análisis de contenido; el instrumento es una lista de cotejo. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente. El petitorio de la demanda se declaró fundada, se ordenó el reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, al demandante, con pago de costas y costos.

Palabras clave: beneficio social, calidad, motivación, remuneración y sentencia.

ABSTRACT

In the present investigation the problem is: What is the quality of first and second instance judgments on the reimbursement of remunerations and payment of social benefits; according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters in file No. 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Judicial District of Lambayeque. 2024?; the general objective is: To determine the quality of the first and second instance judgment on the reimbursement of remunerations and payment of social benefits; according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters; File No. 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Judicial District of Lambayeque. 2024; this is a descriptive study; qualitative type; non-experimental, retrospective and cross-sectional design; the documentary base is a concluded judicial process; for data collection, observation and content analysis techniques were applied; the instrument is a checklist. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive parts of the first instance sentence were of range: very high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the sentence of the first and second instance were of very high and very high rank, respectively. The petition of the lawsuit was declared founded, the reimbursement of remunerations and payment of social benefits to the plaintiff was ordered, with payment of costs and expenses.

Key words: social benefit, quality, motivation, remuneration and sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Está determinado por la propia Administración de Justicia existente dentro de un Estado, para ello es necesario tener en cuenta que, Administración de Justicia comprende: *“conjunto de personas, organismo e instituciones a cargo de determinado ente, que se dedican a la óptima, oportuna y correcta aplicación del marco legal en los tribunales del Estado, el mismo que es constitucionalmente organizado”*.

Por tanto, también se debe de entender por administración de justicia, dentro de un Estado políticamente organizado, al ejercicio de la Función Pública que el Estado le atribuye a los juzgadores (jueces y colegiados - superiores y de suprema).

Según Diccionario RAE (2024), Administración de Justicia es: “Conjunto de organismos y personas que se dedican a aplicar las leyes en los tribunales y juzgados”

En atención a lo antes descrito, se destacar en el ámbito internacional, nacional y local, las siguientes administraciones de justicia que existen en cada estado o entorno local:

Ámbito Internacional

En Europa, se destaca a:

Rivas (2021), expresa:

Los jueces en Francia, son cada vez más políticos y conlleva a que muchos ciudadanos a desconfíen de la magistratura. (...) En Francia, la lentitud de la Justicia es uno de los problemas principales que viene de años atrás.

Langer (2017), refiere:

“En el Estado alemán, las medidas de ahorro han llevado a los juzgados a una situación complicada, que ha conllevado a que los juicios duren demasiado y por

consiguiente la existencia de la sobrecarga de trabajo. Señala que Jens Gnisa (Presidente de la Asociación Alemana de Jueces) explicó que: la situación judicial actual de Alemania empeorará en los próximos 10 a 15 años, en vista que el personal de Justicia está próximo a jubilarse”

Gutiérrez, Vázquez y Vallés (2016), refieren:

“El sistema judicial español es objeto de severas críticas, que lo califican de ineficiente y tardío. Un gran sector social y profesional de la Administración de Justicia considera que la falta de medios es la causa de su mal funcionamiento, y reclaman mayor inversión, porque, teóricamente, ello conllevaría la mejora de un servicio público que se considera esencial para lograr la seguridad jurídica que cualquier país necesita, y que se alcanza con una Justicia eficiente”.

En América, se destaca:

Hernández y Juárez (2021), en reformas del trabajo en México, expone lo expresado por Pueblita F. Arturo, presidente del “Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México” (INCAM):

“Los temas de las relaciones laborales se han modificado para tratar de fortalecer la posición de los trabajadores”

Escobar (2019) refiere:

En Chile, la existencia de un mal gobierno del Poder Judicial, en vista que existe una sensación generalizada de desgobierno en su aparato judicial, siendo la Corte Suprema el responsable de un buen funcionamiento de la justicia en dicho país.

Arturo (2018), afirma:

En México se resuelve un mínimo de casos judicializados, representando apenas solo un cinco por ciento de los homicidios, de un total de 154.557 asesinatos cometidos durante el 2010 al 2016, en tanto que el 94,8 por ciento permanecen

impunes. Este promedio es considerado el más bajo en América, siendo el promedio de cinco condenas por cada cien víctimas, por debajo de las estadísticas del continente americano (24 sentencias), de Asia (48 sentencias) o de Europa (80 sentencias por cada cien homicidios).

Avendaño (2017) manifiesta:

“Brasil está cambiando el panorama a diferencia de años anteriores donde el poder y el dinero mandaban más que la justicia, donde el roba, pero resuelve, y donde al fiscal general se le conocía como el archivador general”.

Diario La Tercera (2015) señala:

“El país y en especial la Justicia Chilena tienen una tarea pendiente en igualdad, suponiendo la imposición de comportarse de un mismo modo con todos los semejantes, sin reconocer señores ni vasallos, sino personas”.

Ámbito Nacional

Samamé (2021) refiere: “No cabe duda de que nuestro sistema de administración de justicia viene siendo sometido a una constante crisis de capacidad de algunos de sus funcionarios, incumpliendo la función que se les encomendó, logrando una lenta, deficiente y parcial administración de justicia; y por ende, dañando la imagen del órgano al que representan, perjudicando la credibilidad de los usuarios y llenando de incertidumbre a la población en general. Todo ello, en desmedro del Estado de derecho”.

Palma (2021) expresa: “Cuando tratamos sobre la administración de justicia - de algún país - siempre se la relacionará con los problemas que existen sobre la corrupción o la desorganización social, problemas que van en aumento día a día. Precisamente, estos problemas son los que impiden que la administración de justicia se aplique como debe ser y repercuta de manera extensa en el ordenamiento jurídico. Desde la perspectiva filosófica deben analizarse - en primer lugar - los problemas de lentitud y burocratización, como

consecuencia de una exacerbada carga procesal”.

La administración de justicia, para nuestra sociedad resulta haber sido y ser un tema de suma relevancia, siempre trascendental por los constantes cambios sufridos a lo largo de su historia constitucional como Estado, pasando por reformas en su sistema judicial y llegar a contar con 13 constituciones. El estado siempre busca lograr mayor estabilidad y seguridad jurídica, por tanto: “La pieza principal en un Estado es un buen sistema de administración de justicia, el cual debe de generar la confianza y afirmando que la justicia será aplicada en forma imparcial” (Cavero, 2017).

Gutiérrez (2015), refiere:

La carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, existen procesos que llegan a durar hasta más de una década, inclusive existen juicios que sobrepasaban los 40 años sin concluir.

Távora (2015), expresa:

La Corte Suprema de la República tiene una enorme responsabilidad en la forma que adquiere el sistema jurídico en la práctica. Sus decisiones hacen posible la garantía de los derechos y concretan la realización de la seguridad jurídica. Al mismo tiempo, la Corte Suprema, que tiene un papel central en el gobierno del sistema judicial, el comportamiento institucional y las políticas.

Ámbito Local

Como puede advertirse la realidad judicial existente en nuestro país, es de suma relevancia, y a nivel local de forma similar, por cuanto se refleja las deficiencias propias de una administración de justicia, así, en el distrito judicial – Lambayeque también destacan deficiencias como la sobrecarga laboral y desbordantes demandas que buscan justicia social. Cabe agregar que la administración judicial de Lambayeque también busca erradicar la

corrupción del sistema, tanto a nivel administrativo, legal y/o procesal.

Diario Andina (2017) refiere:

“La Corte de Lambayeque promete mejorar administración de justicia, toda vez que El flamante presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Aldo Zapata López, asumió el compromiso de mejorar el servicio de la administración de justicia acercándolo a la comunidad, así como de tolerancia cero a la corrupción, para ello se abocara una lucha frontal contra este flagelo que aqueja al sistema judicial, ello en mejora de brindar a la comunidad un mejor servicio, acompañado de la creación de más órganos jurisdiccionales”.

Con ésta finalidad, el expediente seleccionado para elaborar el presente trabajo registra un “proceso judicial de tipo Laboral”, la pretensión judicializada en la presente investigación trata el reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, el numero asignado es N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02, y corresponde al archivo del Segundo Juzgado Laboral de la ciudad de Chiclayo, del Distrito Judicial de Lambayeque.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque. 2024?

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación en estudio se justifica, porque trata una variable conforme a la Línea de Investigación dada por la universidad - Constitucional, investigación orientada a contribuir en mitigar y dar solución a situaciones problemáticas relacionadas al sistema de administración de justicia en la región; por consiguiente, las entidades que forman de nuestro sistema jurídico están directamente vinculados con el quehacer en la especialidad

laboral y, teniendo en cuenta la realidad jurídica en el Perú, los retrasos y la sobrecarga laboral en la administración de justicia en materia del derecho laboral, resulta necesario su análisis y estudio; ello aunado adicionalmente al tema de la corrupción y la mala administración de justicia. (Palma, 2021).

Un segundo aspecto por el cual se justifica el análisis del presente trabajo en estudio, es porque los casos y/o procesos laborales han resultado ser de mayor relevancia dentro de los temas y/o casos judicializados, conforme lo expresa el laboralista Toyama (2019), por lo tanto, permitirá al profesional investigador estar frente a un fenómeno (hecho) objeto en estudio (“Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Segundo Juzgado de Trabajo de Chiclayo, Distrito Judicial de Lambayeque”); por consiguiente, esta experiencia contribuirá en el análisis y verificación del derecho, tanto en su aspecto procesal y sustantivo, aplicado al proceso en materia laboral; además permitirá, constatar la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia; ello permitirá al investigador observar e identificar, recolectar e interpretar la información y los resultados; lo cual implica la revisión de literatura especializada en materia laboral y afines (nivel normativo). También contribuirá a consolidar y afianzar capacidad investigativa, tanto en el aspecto teórico – práctico; aplicando la logicidad del método científico.

Esta investigación contribuirá a un mejor análisis por parte de los principales usuarios, desde los estudiantes de derecho, abogados, fiscales, magistrados y hasta los responsables de la política de justicia, y demás personas interesadas.

1.4 Objetivos general y específico

General

Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque. 2024.

Específicos

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de

remuneraciones y 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.

2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y 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

Pomés (2020) en Chile realizó la actividad formativa - tesis en la Universidad de Chile, para optar el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, denominada: “Análisis jurisprudencial de la corte suprema ¿está fallando la corte suprema contra ley expresa en materia laboral?”, tuvo como objetivo analizar los cambios en el mundo del trabajo que impactaron no solo en las legislaciones de los países centrales y periféricos, sino también en sus constituciones materiales; la información se extrajo de la legislación nacional y supranacional; es de nivel descriptivo, de tipo cualitativo. Para extraer se usó la técnica de la observación y análisis documental; y presenta las siguientes conclusiones: la Corte Suprema no se limita a actuar dentro de sus facultades. En efecto, hemos visto cómo, debiendo ser la voz del Derecho, en su lugar, el Máximo Tribunal ignora o falla en contra del texto expreso de la ley, establece o solicita requisitos que no contemplan las normas, y en sus razonamientos no sigue las normas de interpretación que la ley establece, siendo la vulneración más grave y común el no atender al tenor literal de las disposiciones legales.

Rosenbaum (2020) en España realizó la tesis presentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad de Salamanca, para optar el grado de Doctorado en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, denominada: “El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica”, tuvo como objetivo analizar los instrumentos típicos del derecho laboral y una evaluación comparativa con los institutos clásicos del derecho del trabajo; la información se extrajo de la legislación nacional y comparada; es de nivel descriptivo, de tipo cualitativo. Para extraer se usó la técnica de análisis documental, técnica exegética y de contextualización; y en conclusiones finales tenemos: (12) El contenido propositivo de este trabajo de investigación se ha concretado en la proyección de criterios para la determinación de la naturaleza del vínculo entablado entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales, partiendo de la base de la innecesaria introducción de una reforma normativa, sobre la base de considerar una revisión crítica de la centralidad del elemento de la subordinación y una revalorización del elemento de la ajenidad; 15) Por una

parte, en el presente trabajo se entiende que la comprobación de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador de servicios y la revalorización del elemento de la ajenidad se erigen como el criterio principal para la determinación de la existencia de la relación de trabajo; 17) Como corolario del análisis principal apuntado, en caso de comprobarse de manera fehaciente y plena la falta de autonomía de la condición de empresario del prestador de servicios, mediante la acreditación de las especies de ajenidad, se concluiría irremediabilmente en considerar que la naturaleza de dicho vínculo sea de carácter laboral, y por ende esté alcanzada por la protección del Derecho del Trabajo.

Santiago (2019) en España realizó la tesis presentada en Postgrado de la Universidad Complutense de Madrid, para optar el grado de Doctorado en Derecho, denominada: “La construcción del Derecho al trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España y el Tribunal Supremo de Puerto Rico”, tuvo como objetivo analizar cómo el derecho al trabajo fue interpretado jurisprudencialmente por ambos tribunales - España y Puerto Rico, si han contribuido a lograr o han limitado, a través de sus interpretaciones jurisprudenciales, el máximo de la eficacia del derecho al trabajo constitucionalizado; la información se extrajo de la legislación nacional y supranacional – pactos, tratados y convenios internacionales y regionales de los derechos humanos laborales; es de nivel descriptivo, de tipo cualitativo. Para extraer se usó la técnica de análisis documental, el método exegético, análisis de estudios y decisión jurisprudencial – método comparado; y en conclusiones finales tenemos: (11) (...). En la investigación, confirmamos que el Tribunal Constitucional español, al igual que el TSPR, se encargaron de reconocer el derecho al trabajo en relación a otros derechos fundamentales, preceptos y figuras jurídicas, igualmente constitucionales reconocidos por los constituyentes; (12) Las sentencias que hemos examinado del Tribunal Constitucional de España develan que ofreció protección indirecta al derecho al trabajo a través de otros derechos fundamentales como la igualdad, la no discriminación y la tutela judicial efectiva. (...); (17) El TC reconoció, además, que el art. 10.2 de la CE obliga a un reconocimiento por parte de los juzgadores de que las normas relacionadas a los derechos fundamentales y las libertades reconocidas en la Constitución española, fueran obligatoriamente interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Tratados y los acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por la nación. Esa perspectiva provocó que el TC concluyera que los derechos fundamentales dispuestos en la Constitución Española respondían “a un sistema de valores y principios de alcance universal” que

informaban todo el ordenamiento; (18) (...) Para el TC el derecho al trabajo no podía limitarse a la libertad de trabajar sino que implicaba además, el derecho a un puesto de trabajo para todos los ciudadanos capaces de ejercerlo por cumplir los requisitos mínimos de capacitación. Su contenido esencial implica adicionalmente, el disfrutar del derecho de continuidad y estabilidad en el empleo, es decir, el no poder ser despedidos sin que exista justa causa; (20) En general, la interpretación del derecho al trabajo se mantuvo como un derecho subjetivo, constitucional y prestacional que teniendo todas las características de un derecho fundamental, (...)

Almada (2016) en España realizó la tesis presentada en la Universidad de Barcelona, para optar el grado de Doctora en Derecho, denominada: “La protección del Derecho al Trabajo (Digno): entre el garantismo y la flexibilidad”. Esta investigación propone “garantías robustas, incluyendo hard law para las grandes empresas transnacionales por el gran poder que detentan, a través de sanciones supranacionales que incluyen no solo la reparación, sino también la prevención, con la paralización de la actividad en caso de graves violaciones a la dignidad humana, como los riesgos a la vida y a la salud de los trabajadores”, tuvo como objetivo analizar los cambios en el mundo del trabajo que impactaron no sólo en las legislaciones en los países centrales y periféricos, sino también en sus constituciones materiales; la información se extrajo del ordenamiento legal nacional, internacional y comparado de España y Brasil y otros; es de nivel descriptivo, de tipo cualitativo. Para extraer se usó la técnica de análisis documental e histórico y el método comparado; y en conclusiones finales se tuvo: (2da) Tras la segunda guerra mundial, es creada la Organización Internacional del Trabajo. Su labor es no solo jurídica, en la armonización de un estándar normativo de la protección a los trabajadores, sino también política, en un marco de acción para fomentar políticas económico – sociales, con el objetivo del pleno empleo y de la elevación del nivel de vida; (8va) La agudización de la crisis del Estado social, unida a fenómenos como el proceso de globalización económica, exige repensar al Derecho Laboral y el derecho al trabajo como instrumentos de tutela jurídica del interés social; (10ma) De lo que se trataría, así, es de pensar, tanto en el “ámbito nacional como supranacional, el derecho al trabajo digno como un derecho fundamental y humano”, dotado del máximo de garantías posibles previstas en el ordenamiento jurídico multinivel. (11ma) La constitución ordena la vida en la comunidad. El derecho internacional, ordena en un contexto mundial; (...) En resumen, se plantea que el trabajo digno sea un derecho humano y fundamental con

garantías multiniveles.

2.1.2. Nacionales

Rázuri (2023) en Lima elaboró la investigación titulada “La inobservancia de los derechos laborales de los artistas, en específico el descuido en el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el caso de los intérpretes y ejecutantes”; el objetivo fue abordar un planteamiento teórico sobre lo que el régimen laboral de los artistas; “fue de tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, transversal”. Concluyendo que: (...) los artistas, independientemente que sean o no intérpretes y ejecutantes, pueden ser contratados como trabajadores dependientes, no debiendo encasillarse esto únicamente a contratos temporales, tal como lo plantea la propia Ley del Artista. Asimismo, también hemos advertido algunas inconsistencias en la propia norma, debido a la poca protección y entendimiento de la prestación de servicios por parte de estos trabajadores.

Gonzales (2020) en Lima elaboró la investigación titulada “La regulación de la relación laboral y su impacto en el Derecho al Trabajo en el contexto de la pandemia, un análisis desde la legislación comparada”; el objetivo fue determinar la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero; fue de enfoque cualitativo - tipo básico, diseño fenomenológico – explorar – describir y comprender; para su elaboración la información fue extraída de 10 normas publicadas en tiempos de la pandemia a causa del covid-19 en relación al derecho al trabajo. Entre las conclusiones se encontró: las medidas que el gobierno ha decretado en época de pandemia para la protección del derecho laboral resultaron ineficaces puesto que no están dando los resultados que se esperaban, poco cuanto los índices de afectación a este derecho excedieron significativamente los límites superados.

Kcomt (2019) en Piura elaboró la investigación titulada “Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento”; el objetivo fue analizar las brechas salariales existentes en nuestro país y las obligaciones laborales que señala la Ley N° 30709 y su Reglamento a fin de determinar si con ellas se logra eliminar la desigualdad salarial; fue una investigación dogmática jurídica; para su elaboración la

información fue extraída de 06 casaciones, 11 sentencias del Tribunal Constitucional y 4 Resoluciones de Sunafil. Entre las conclusiones se encontró: (2da) Debido al porcentaje de la existencia de brechas salariales por razones de género existentes en nuestro país, el Estado promulgó la Ley N° 30709 y su reglamento con la finalidad de imponer medidas específicas destinadas a limitar el poder de dirección del empleador y que este no pueda determinar de manera arbitraria los salarios de sus trabajadores, garantizando el derecho de un salario igual por igual trabajo de igual valor. Con dicha norma se busca lograr una igualdad formal y material.

2.1.3. Locales

Gonzales (2024) en Chimbote elaboró la investigación titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00010-2017-0-2402-JR-LA-01, del distrito judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2024”; el objetivo general fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de beneficios sociales, según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el expediente N.º 00010-2017-0-2402-JR-LA-01, del distrito judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2024; fue de tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; para su elaboración la información fue extraída de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y mediana; y de la sentencia de segunda instancia: baja, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

Capa (2019) en Lima elaboró la investigación titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019”; el objetivo general fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre Pago de beneficios sociales, en el expediente N.º 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019; fue de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; para su elaboración la información fue extraída de

un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

García (2019) en Chimbote elaboró la investigación titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2019”; el objetivo general fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, de la sentencia en estudio; fue de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; para su elaboración la información fue extraída de un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia. 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: mediana, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

Gonzales (2017) en Chimbote elaboró la investigación titulada “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Reintegro de Remuneración por Bonificación de Especialidad, en el expediente N° 00454-2013-0-2501-JR- LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2017”; el objetivo general fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre reintegro de remuneración por bonificación de especialidad, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00454-2013-0-2501-JR- LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2017; fue de tipo cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; para su elaboración la información fue extraída de un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia. 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 alta. Se concluyó, que la calidad de las

sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La función jurisdiccional

2.2.1.1. Concepto

RAE (2024) define:

Función consistente en juzgar y ejecutar lo juzgado que corresponde a los jueces y tribunales (...).

Acosta, López, Melgar, Morales y Torres (2013) definen:

Es uno de los tres poderes con el que cuenta el Estado para administrar justicia para administrar e impartir justicia a través de órganos especializados independientes del Gobierno. Quien ejerce esta función lo hace con autonomía, y sujeción a la Constitución y al ordenamiento legal siendo investido con la capacidad de decidir controversias con calidad de cosa juzgada, ejecutar por sí mismo sus decisiones y ejercer coerción sobre las partes y tercero para cumplir los fines del proceso. Los funcionarios encargados de realizar la función jurisdiccional son los jueces y magistrados, quienes resuelven conflictos entre particulares, y entre estos y el Estado.

Chanamé (2015) cita a Gallo:

“En un sentido amplio, ejercen jurisdicción los órganos de los tres poderes del Estado, conforme a la distinción que se tornará clásica luego de una formulación por Montesquieu (...); sin embargo, en un sentido estricto, se reserva la palabra jurisdicción para designar la atribución que ejercen los órganos encargados de administrar justicia, a la que han llamado actividad jurisdiccional, y especificado como aquella que se ejerce por un órgano independiente cuando resuelve conforme a derecho un conflicto entre partes o aplica las sanciones previstas en la ley para quien infringen sus mandatos”.

Chanamé (2015) cita a Oswaldo:

La función jurisdiccional consiste en la aplicación de la ley a los efectos de resolver controversia, litigios o causas (...)

La actividad jurisdiccional, entendida como la potestad y poder que tiene el Estado recaída en los jueces, resulta ser el ejercicio del poder de representación para castigar y/o sancionar las conductas que son contrarias y/o lesionan a la sociedad, dentro del marco legal aplicable, respetando los derechos, las normas, los tratados y acuerdos suscritos por el Estado, llegando incluso a privar de la libertad a los sujetos.

2.2.1.2. Principios de la función jurisdiccional vinculados al caso examinado

2.2.1.2.1. La unidad jurisdiccional

Regulado en la constitución peruana - Art. 139 inc. 1.

Muro y Crispín (2022) señalan:

Todos los órganos jurisdiccionales poseen el mismo poder para determinar el derecho en cada caso concreto porque el Estado es uno solo y cuando delega su poder a los jueces, ese poder que delega es único e igual para todos. La potestad jurisdiccional no es fraccionable, conserva toda su fuerza, cualquiera sea el juez que la ejerza. Se posee en toda su extensión o no se posee, porque el poder jurisdiccional, como todo poder, es uno e indivisible; solo cuando se tiene todo ese poder es cuando la actividad jurisdiccional funciona.

Chanamé (2015) señala:

“La función jurisdiccional debe de entenderse como aquel fin primario del Estado consistente en dirimir los conflictos interindividuales”.

Conforme al Art. 139 inc. 1, de la constitución política del Perú, Chanamé (2015) señala:

El principio de unidad permite que la función jurisdiccional sea ejercida por una entidad unitaria, a efectos de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad ante la ley.

Chanamé (2009) indica:

“El principio de unidad de la función jurisdiccional: (...) se sustenta en la naturaleza indivisible de la jurisdicción, como expresión de la soberanía. Según ésta, la plena justiciabilidad de todas las situaciones jurídicamente relevantes han de estar confiadas a un único cuerpo de jueces y magistrados, organizados por instancias, e independientes entre sí, denominado Poder Judicial” (...) Exp. N° 017-2003-AI/TC.

Según el Tribunal Constitucional:

Salas (2016) señala:

Unidad de la función jurisdiccional. Relación con el principio de igualdad ante la ley.

“El principio de unidad de la función jurisdiccional implica también que órganos como el Poder Judicial deban contar con un estatuto jurídico propio y único, de modo tal que se logre preservar la independencia del juez, así como la vigencia del principio de igualdad, que en una de sus manifestaciones, supone un trato igual para los iguales. Las diferencia que pudieran existir entre los jueces dentro de su estatuto jurídico deberán encontrarse justificadas y ser proporcionales y razonables con el fin que se pretende, pues de lo contrario, tal diferenciación, además de convertirse en una discriminación prohibida por la Constitución (Art. 2.2.), vulneraría el principio de unidad de la función jurisdiccional (Art. 139 inc. 1)”.

Salas (2016) indica:

Exclusividad de la función jurisdiccional. Función judicial de los magistrados.

“La dedicación exclusiva a la función judicial busca que los magistrados no se distraigan de su rol como administradores de justicia y se distancien de condicionamientos sociales, económicos y/o políticos”.

Salas (2016) señala:

Exclusividad de la función jurisdiccional. Vertiente negativa y positiva.

Fuertemente vinculado con el principio de unidad se encuentra el principio de exclusividad de la función jurisdiccional. En general, conforme al primer y segundo párrafos del artículo 146 y al artículo 139 inciso 1, de la constitución y como se

desprende de lo expuesto en las aludidas sentencias de este colegiado, este principio posee vertientes: “**Vertiente negativa;** (...) según la cual los jueces no pueden desempeñar otra función que no sea la jurisdiccional, salvo la docencia universitaria (...), esto es, que un juez, a la vez que administra justicia, no puede desempeñar otros empleos o cargos retribuidos por la administración pública o por entidades particulares. Esta vertiente está directamente relacionada con el principio de imparcialidad de la función jurisdiccional, pues busca evitar que el juez se parcialice en defensa del interés de una determinada entidad pública o privada. **Vertiente positiva;** (...) según la cual, (...) en un Estado Constitucional de Derecho, ni el Poder Ejecutivo ni el Poder Legislativo pueden arrogarse la función jurisdiccional, pues esta actividad le corresponde exclusivamente al Poder Judicial, al Tribunal Constitucional, al Jurado Nacional de Elecciones y a la jurisdicción militar, entre otros”.

Jurisprudencia relacionada:

Muro y Crispín (2022) señalan:

“La unidad de la función jurisdiccional significa que la administración de justicia es un atributo soberano del Poder Judicial”: STC Exp. N° 00023-2003-AI/TC (ff. jj. 16 y 17).

2.2.1.2.2. La independencia jurisdiccional

Regulado en la constitución peruana - Art. 139 inc. 2.

Muro y Crispín (2022) señalan:

Constituye un presupuesto estructural del debido proceso cuyos alcances no se limitan a lo que en primera instancia se pueda desprender del texto de la norma en mención, una interpretación sistemático – integral de la Carta Política evidencia un catálogo de deberes, prohibiciones y garantías de orden orgánico y funcional que otorgan una visión amplia de los espacios que deben ser ocupados por este principio a efectos de brindar una mayor garantía para los ciudadanos usuarios de servicios jurisdiccionales, (...).

Chanamé (2015) indica:

“Presupuesto imprescindible para la correcta administración de justicia. Estando en trámite un proceso judicial, ninguna autoridad u organismo puede avocarse a su conocimiento, ni interferir en el ejercicio de la función”.

Chanamé (2015) cita a Cano:

Quien lo concibe como la ausencia de vínculos de sujeción o de imposición de directivas políticas por parte del Ejecutivo o el Legislativo, así como la imposibilidad de intromisión de los órganos intrainstitucionales superiormente jerárquicos tendientes a orientar o corregir la actuación jurisdiccional del juez competente de una causa, en tanto no se haya agotado la instancia o se haya presentado un recurso impugnativo.

Jurisprudencia relacionada:

Muro y Crispín (2022) señalan:

El principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas para que se administre justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución: STC Exp. N° 00004-2006-PI/TC (ff. jj. 17 y 18).

2.2.1.2.3. Debido proceso y tutela jurisdiccional

Regulado en la constitución peruana - Art. 139 inc. 3.

Muro y Crispín (2022) señalan:

Sobre la tutela jurisdiccional ha dicho el Tribunal Constitucional que “supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia; mientras que sobre el debido proceso ha manifestado que significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos. (...) La primera estaría destinada a asegurar el inicio y el fin del procesamiento, a través del acceso a la justicia y la ejecución de la decisión; mientras que el segundo estaría llamado a proteger el desarrollo del procesamiento mismo”.

Chanamé (2015) indica:

El debido proceso son “las garantías mínimas que requiere una persona para ser investigado o procesado (derecho de defensa, pluralidad de instancia, presunción de inocencia, etc.), en tanto la tutela jurisdiccional efectiva es el derecho de la persona a que el Estado le proporcione una justicia idónea, imparcial y oportuna a sus demandas o pretensiones. Dentro de estos postulados el juez natural es una condición de lo predecible de una justicia imparcial”.

Jurisprudencia relacionada:

Muro y Crispín (2022) señalan:

El debido proceso tiene la calidad de “ser un derecho continente, lo cual implica que en su seno alberga un conjunto de subprincipios o derechos que le brindan contenido, STC Exp. N° 01460-2016-PHC/TC (f. j. 41). La tutela jurisdiccional efectiva supone, en su vertiente subjetiva, el derecho de toda persona de: (a) acceder a órganos judiciales; (b) ejercer los medios de defensa que franquea la ley; (c) obtener una decisión fundada en derecho; y (d) exigir la plena ejecución de la decisión obtenida”, STC Exp. N° 03386-2009-PHC/TC (f. j. 6).

2.2.1.2.4. Motivación escrita de las resoluciones judiciales

Regulado en la constitución peruana - Art. 139 inc. 5.

Muro y Crispín (2022) señalan:

El deber de motivación devendrá explícitamente una autónoma “garantía de la administración de justicia”, a observarse por los jueces de todas las instancias y en relación a todas las resoluciones judiciales, con la sola exclusión de las “de mero trámite”.

Chanamé (2015) indica:

Esta garantía procesal es válida e importante para todo proceso judicial. (...). “Los jueces están pues constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho, (...).Esta disposición rige para todas las instancias judiciales, pero están exceptuados de ella los decretos,

es decir, las resoluciones de mero trámite”.

Jurisprudencia relacionada:

Muro y Crispín (2022) señalan:

La necesidad de motivar las resoluciones judiciales es un “principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo, es un derecho fundamental de los justiciables. STC Exps. N°s 01413-2010-PHC/TC y 03900-2010 (acumulados) (f. j. 5). El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces expresen las razones que los llevan a emitir una decisión, las cuales deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente, sino también de los hechos acreditados en el proceso”. STC Exp. N° 05087-2016-PMC/TC (f. j. 8).

2.2.1.2.5. Pluralidad de la instancia

Regulado en la constitución peruana - Art. 139 inc. 6.

Muro y Crispín (2022) señalan:

En realidad el “asegurar una ulterior instancia en cuanto permite llevar a conocimiento de otro juez lo resuelto por el primero, es una suerte de garantía de las garantías, o sea y en buena cuenta una garantía del debido proceso mismo”.

Chanamé (2015) indica:

El derecho a la pluralidad de instancias, “constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, mediante el cual se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior, y de esa manera se permita que lo resuelto por aquél, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento”.

Jurisprudencia relacionada:

Muro y Crispín (2022) señalan:

El derecho fundamental a la pluralidad de la instancia es parte del debido proceso y constituye una garantía estatal que brinda la oportunidad de que la decisión de un órgano jurisdiccional sea revisada por otro de superior jerarquía, siempre que se usen los medios impugnatorios pertinentes y se formulen dentro del plazo legal: STC Exp.

2.2.2. El proceso laboral

2.2.2.1. Concepto

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Conjunto de acciones o actividades sistematizadas en torno a un fin. A nivel jurídico se denomina proceso al conjunto complejo de actos jurídicos progresivos y concatenados que tienden a la aplicación de las pautas normativas por parte de los órganos estatales con poder de decisión para resolver los conflictos de interés”.

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

La NLPT establece que corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa.

2.2.2.2. Principios del proceso laboral

Establecido en el Art. I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, se establece los principios rigen el marco normativo laboral: inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Alvarado (2019) refiere:

Inmediatez, indica que, (...) “es lograr que el juez se involucre en todo el desarrollo del proceso, asistiendo a la presentación de las pruebas, manteniendo una relación directa con las partes, los testigos, los peritos y con los objetos del juicio, de modo tal que sea capaz de apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los lugares”.

Por consiguiente la inmediatez implica el acercamiento del juzgador, por contacto directo e inmediato, con las partes procesales, así como con los elementos objetivos y subjetivos.

Oralidad, es “el principio esencial y preponderante en el proceso laboral, por cuanto a través de este se asienta y fundamenta los demás principios, ya que para inmediación del juez se requiere la oralidad el proceso, permitiendo que se desarrolle de forma expeditiva y manifestándose sus posiciones”.

Ley N° 29497 Art. 12 señala: "En los procesos laborales por audiencias 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 (...)”.

Concentración: “en concordancia con el principio de oralidad, los actos procesales resultan ser menores al prescindir de la escritura, haciendo así efectivo el mencionado principio de concentración”.

Celeridad: es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación; coadyuvando a ello un proceso oral y menos formalista, evitando maniobras y decisiones dilatorias que entorpezcan el proceso, y obteniendo el fin de hacer prevalecer la justicia.

Economía procesal, nos referimos a “la estructura del proceso como los deberes, facultades y actuaciones de las partes y el juez deben realizarse bajo una lógica de eficiencia que permita reducir costos directos e indirectos, o lo que doctrinariamente se ha llamado economía del gasto, refiriéndose a los costos patrimonialmente cuantificables de forma directa que sufragan en un proceso; economía del esfuerzo, para referirse al número de actos procesales por llevarse a cabo; y ‘economía del tiempo, en alusión a la duración del proceso”.

Veracidad refiere: “En los procesos laborales por audiencias 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, conforme al artículo 12 de la Ley N° 29497. Por tanto, por este principio de veracidad se ve beneficiado por la oralidad al poder apreciar de manera más certera y evidente, la autenticidad de sus posiciones.

2.2.2.3. Las excepciones procesales

2.2.2.3.1. Concepto

Acosta, López, Melgar, Morales y Torres (2013) definen:

Las excepciones son aquellas oposiciones (medios de defensa) que el demandado formula frente a la demanda, como especie de obstáculos temporales o definitivos, que puede contradecir el derecho material que al actor pretende hacer valer como objeto con la finalidad de poner término a la relación procesal.

Dentro de la Ley N° 29497 no está señalado taxativamente el tema de las excepciones, sin embargo conforme a su primera Disposición Complementaria, tenemos:

“PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”.

Código procesal civil – Art. 446:

“Sólo puede proponerse, por parte del demandado, las excepciones de: incompetencia, falta de capacidad e ejercicio, representación defectuosa, ambigüedad, falta de agotamiento de vía administrativa, falta de legitimidad para obrar, litispendencia, cosa juzgada, desistimiento, conclusión del proceso, caducidad, prescripción extintiva, convenio arbitral, falta de representación legal”.

2.2.2.3.2. La prescripción

2.2.2.3.2.1. Concepto

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

La prescripción es el modo por el cual el decurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica, en el sentido de que el titular de un derecho no podrá ejercitar útilmente la acción que es correlativa para hacer efectiva su pretensión. La prescripción permite la consolidación de un derecho o de una posición jurídica o la extinción de la acción.

2.2.2.3.3. La prescripción en la relación laboral

Ley N° 27321 señala:

“Artículo Único.- Del objeto de la Ley; las acciones por derechos derivados de la relación laboral **prescriben a los 4 (cuatro) años**, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”.

2.2.2.4. Las cuestiones probatorias

Alvarado (2019) señala:

“Son instrumentos procesales que permiten a las partes cuestionar la eficacia de los medios probatorios, es decir, es el derecho a cuestionar u objetar los medios probatorios aportados. Son medios de defensa que persiguen desvirtuar los medios de probanza del adversario por adolecer de eficacia. Las razones para impugnar la prueba se dan cuando: es obtenida de manera ilícita; por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso (impertinente); no contribuyen a esclarecer los hechos controvertidos (inútiles); por ser falsas; por imparcialidad de testigos; entre otras. Y se actúan en la etapa de la actuación probatoria de la audiencia respectiva”.

Dentro de la Ley N° 29497 no está señalado taxativamente el tema de las tachas, sin embargo conforme a su primera Disposición Complementaria, tenemos:

“PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”.

Conforme al Código Procesal Civil en el Art. 300, se destaca la tacha y oposición.

La tacha; según Alvarado (2019):

“Es la impugnación que una de las partes hace contra un testigo o contra los documentos que la otra parte ofrece para restarles cualquier tipo de validez. (...) En el caso de testigos, por algún impedimento o prohibición que les alcance; en el caso de documentos, por falsedad, nulidad o inexistencia de la matriz”.

Acosta, López, Melgar, Morales y Torres (2013) definen:

“Es el acto de rechazo de un documento o la declaración de un testigo, por falsedad del documento o parcialidad hostil o favorable del testigo, los cuales no serán considerados en el proceso por su invalidez y carencia de eficacia probatoria”

Código procesal civil - Art. 242 y 243, refieren:

Es un instrumento dirigido a cuestionar un medio de prueba que se pretende incorporar en el proceso, con la finalidad de evitar su actuación o validez, así como eficacia probatoria.

Código procesal civil:

Art. 300: “Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos”. (...)

La oposición; indica Gómez, citado por Alvarado (2019):

“Constituye el acto procesal según el cual el obligado a la exhibición de un documento o actuación de una prueba, indica, con su articulación cuestionadora, que está imposibilitado para actuarla o solicita su no actuación, sea porque no tienen la prueba en su poder o es inexistente, simplemente no tiene por qué actuarse, el término para actuarla ha vencido, o está en poder de un tercero, que tendrá a bien indicar, para los fines subsiguientes”.

Alvarado (2019):

“La oposición se produce por medio de una solicitud que una parte hace al juez para que no se permita la actuación de cierto medio probatorio, como por ejemplo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial”.

Código procesal civil:

Art. 300: (...). “Asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial.

También pueden ser materia de tacha y de oposición los medios probatorios atípicos”.

La tacha u oposición sobreviniente;

Alvarado (2019) expresa:

“Se da si la causal de tacha u oposición se conoce con posterioridad al plazo de interponerlas, se informará al juez por escrito, acompañando el documento que lo sustente. El juez apreciará el hecho al momento de sentenciar”.

2.2.2.5. Tramite de la tacha

Aplicando la primera “Disposición Complementaria de la Ley N° 29497”, nos referimos al código procesal civil, Art. 301, el cual nos refiere: Las tachas y oposiciones se deben de interponer contra los medios probatorios dentro del plazo, argumentando los fundamentos que la sustentan y la prueba respectiva, caso contrario serán declarados inadmisibles, concediéndose un plazo máximo de 3 días para subsanar, de ser el caso.

El plazo para interponer la tacha es de 5 días tratándose de un proceso de conocimiento (Art. 478 C.P.C.), de 3 días para en un proceso abreviado (Art. 491 C.P.C), y dentro del plazo de contestar la demanda en un proceso abreviado.

2.2.3. El Proceso ordinario laboral

En el marco de la Ley N° 29497 el proceso ordinario es de competencia del juez especializado de trabajo.

Rodríguez (2018) expresa:

El juzgado especializado de trabajo: “Todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios. Y cuando se solicite la reposición como pretensión principal única, y demás pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical”.

En la Ley N° 29497, el Proceso Ordinario Laboral está establecido en los artículos 42 al 47, Capítulo I, del Título II.

2.2.3.1. Sujetos del proceso

2.2.3.1.1. Concepto

Diccionario RAE (2024) indica:

Partes procesales. La parte actora que formula la pretensión ante el juez o el tribunal, y la parte demandada, a la que la pretensión es demandada, se convierten en partes en virtud del decreto de admisión de la demanda, sin perjuicio de que la relación procesal se constituya posteriormente por la citación del demandado.

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican:

El Derecho procesal anteriormente era solo la expresión dinámica de los derechos materiales afectados, sin profundizar en su estudio como ciencia. Por otro lado, está la época en que el Derecho procesal busca alcanzar su independencia y autonomía como ciencia jurídica, distinta de los derechos materiales, pero con la finalidad de lograr la efectividad de estos.

2.2.3.1.2. El juez

Diccionario RAE (2024) define:

“Persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar. Miembro de un jurado o tribunal”

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican:

“El juez o magistrado es la persona física que ha sido instituida con jurisdicción por lo que ejerce la función pública de administrar justicia. En este sentido, el juez se perfila como el sujeto principal de la relación jurídica procesal, en tanto que es el director del proceso y funge de órgano del Estado”

2.2.3.1.3. Las partes

a. El demandante

Diccionario RAE (2024) define:

“Persona que demanda o pide una cosa en juicio”.

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican:

“Es la persona del derecho privado que mediante el proceso civil, pide a nombre propio la actuación de la ley a favor suyo o de otra persona a la que representa. Es quien ejercita la petición dirigida al órgano jurisdiccional, o hace valer su voluntad para satisfacer u obtener un interés. (...) El demandante se caracteriza por elaborar la demanda y entablarla con relación a un objeto determinado: *rem in iudicium deducens*”.

b. El demandado

Diccionario RAE (2024) define:

“Persona a quien se pide algo en juicio”.

Acosta, López, Melgar y Morales (2013) indican:

“Es el sujeto procesal que resiste la pretensión del demandante, y existe desde que se enfrenta a este en virtud de un emplazamiento válido. Desde la pretensión, el demandado es el sujeto pasivo a quien se dirige la pretensión, y desde el modo de actuar en el proceso, es quien ejerce el derecho a la contradicción o la resistencia negativa a las alegaciones formuladas por el demandante. (...) Asimismo se define al demandado, y su ejercicio del derecho de contradicción con base en el principio de igualdad de partes en el proceso, la necesidad de oír a la persona contra la cual se va a expedir una decisión, el de imparcialidad de las partes, de la contradicción o audiencia bilateral, y de la impugnación y respeto de la libertad individual”.

2.2.3.2. El desarrollo del proceso laboral ordinario

2.2.3.2.1. Inicio del proceso

Interposición de la demanda

Conteniendo los requisitos y anexos establecidos en el Cód. Proc. Civil - Art. 424 y 425, y lo señalado en el Ley N° 29497 - Art. 16: indicar el monto total del petitorio; finalidad de medios de prueba; el reconocimiento de honorarios, señalar domicilio procesal único; y comparecer con abogado de corresponder, si el petitorio es menor a 10 URP es opcional.

Admisión de la demanda

A lo señalado en el Ley N° 29497 - Art. 17: El juez tiene el plazo de 5 días hábiles para evaluar los requisitos de la demanda, debiendo conceder 5 días hábiles para subsanarla, de corresponder, bajo apercibimiento de declarar concluido el proceso y el archivo, pudiendo ser apelable dentro del plazo de 5 días hábiles.

Contestación de la demanda

Teniendo en cuenta lo establecido en el Cód. Proc. Civil - Art. 424 y 425, y lo señalado en la Ley N° 29497 - Art. 17, el demandado contesta la demanda conteniendo las defensas procesales y de fondo, de no negar los hechos en la demanda, se entiende admitidos.

2.2.3.2.2. Desarrollo del proceso

Traslado y citación a audiencia de conciliación

Conforme a la Ley N° 29497 - Art. 42, el juez habiendo verificado los requisitos de la demanda, emite resolución admitiendo la misma, para dar acto seguido ha: “Citar a las partes a audiencia de conciliación, dentro del plazo de 20 y 30 días posteriores a la calificación de la demanda. Se emplaza al demandado para que concurra con su escrito de contestación”.

Audiencia de conciliación

Conforme a la Ley N° 29497 - Art. 43.

- Se parte con la acreditación inicial de las partes procesales y sus abogados. De no asistir el demandante se continúa la audiencia y el demandado contesta la demanda; si el demandado no asistiera o asistiendo no contesta la demanda incurre en rebeldía, pudiendo reincorporarse al proceso en el cualquier momento; si ninguna de las partes asiste dentro del plazo de 30 días naturales, el juez declarará la conclusión del proceso.
- El juez invitará a las partes procesales a conciliar sus posiciones, teniendo como máximo el plazo de 1 mes; una vez arribado a un acuerdo parcial o total, se tendrá por cosa juzgada y se ordena dentro del plazo de 5 días hábiles su cumplimiento.
- Después de la conciliación y no habiéndose arribado a una solución total, el juez precisará las pretensiones materia de juicio, procediendo el demandado a presentar

la contestación de la demanda y entregando copia al demandante, para acto seguido fijar y hora para la audiencia de juzgamiento, dentro de 30 días hábiles siguientes.

Tratándose de cuestiones de derecho o de hecho sin actuar medio probatorio, se solicitará a los abogados exponer sus alegatos, para posteriormente dictar sentencia.

Audiencia de juzgamiento

Conforme a la Ley N° 29497 - Art. 44 al 46, se realiza en acto único.

Se parte teniendo la acreditación de las sujetos procesales, en caso de inasistencia y habiendo transcurrido 30 días naturales, el juez declarará la conclusión del proceso.

➤ **Etapa de confrontación de posiciones:**

Aquí, tanto el demandante como el demandado oralizan sus pretensiones y fundamentos de hecho, de la demanda y contestación de demanda, respectivamente.

➤ **Etapa de actuación probatoria:**

El juez declara los hechos admitidos (no necesitan actuación probatoria - presumidos por ley) y los medios probatorios irrelevantes e impertinentes; acto seguido se enuncia las pruebas admitidas; las partes proponen cuestiones probatorias; se toma juramento conjunto a los participantes; “se actúa los medios probatorios admitidos (declaración de parte, testigos, pericias, reconocimiento y exhibición de documentos e inspecciones judiciales)”.

La audiencia de actuación probatoria puede prorrogarse por 5 días hábiles siguientes.

2.2.3.2.3. Fin del proceso

Conforme a la Ley N° 29497 - Art. 47, comprende la etapa de alegatos y sentencia.

Después de concluido la actuación probatoria los abogados oralizan sus alegatos finales, para dar pase al juez a emitir sentencia inmediata dentro de 60 minutos siguientes. Así mismo, señala fecha y hora para notificación de sentencia (dentro de 5 días hábiles), excepcionalmente podrá diferir el fallo dentro de 5 días hábiles posteriores.

2.2.3.3. Ley N° 32155 – “Ley que modifica la Ley N° 29497”

Conforme a la publicación de la Ley N° 32155, publicada el 07 de octubre de 2024, esta se da con la siguiente finalidad:

- Especificar y/o ampliar las competencias de los juzgados respecto de las materias laborales a resolver, y
- Señalar los montos y/o cuantía a partir del cual los juzgados son competentes.

Teniendo en cuenta que existen dos juzgados encargados de resolver temas laborales (“juzgados de paz letrados laborales y los juzgados especializados de trabajo”), se modifica los Art. 1 y 2 de la Ley N° 29497, en lo referente a la ampliación de competencias para los juzgados de paz letrados laborales y las cuantías por la cual podrán ser competentes, sean estas menores o mayores a 70 URP).

“Los juzgados de paz letrados laborales”: competentes en pretensiones relacionadas ha:

- Proceso **abreviado laboral**: por “obligaciones de dar no mayores a 70 URP; relacionadas a protección de derechos individuales (no cuantificables) siempre que no sean competencia de juzgados especializados; pretensiones no cuantificables acumuladas no mayores a 70 URP; impugnación de sanciones disciplinarias sujetas al régimen laboral privado o regímenes especiales; casos de hostilidad del empleador (acoso, hostigamiento); por indemnizaciones (daños y perjuicios) no mayores a 70 URP; **reconocimiento de derechos laborales (regímenes especiales públicos o privados)**; por descuentos de haberes (pago indebido)”.
- Proceso con título ejecutivo: por cobranza de “aportes previsionales SPP no mayores a 70 URP”.
- Asuntos no contenciosos: sin tener en cuenta la cuantía.

“Los juzgados especializados de trabajo”: competentes en pretensiones relacionadas ha:

- Proceso **ordinario laboral**: “por protección de **derechos individuales, plurales o colectivos (prestación personal de servicios, daño patrimonial y extrapatrimonial, actos discriminación laboral, enfermedad profesional y accidentes mayores a 70 URP, impugnación RIT, conflictos sindical, incumplimiento de obligaciones en institutos u otros, por prestaciones de salud y pensiones de invalidez, sistema privado de**

pensiones, nulidad de cosa juzgada, materias especializadas a criterio del juez)”.

- Proceso **abreviado laboral**: por casos “de **reposición** como pretensión principal única y vulneración de libertad sindical, mayores a 70 URP”.
- Proceso contencioso administrativo: “prestaciones de servicios personal y seguridad social de derecho público y especiales del Estado; impugnación de resoluciones administrativas de derecho público; impugnación contra autoridades administrativas laboral; mayores a 70 URP”.
- Procesos con título ejecutivo: por cuantías mayores a 70 URP.

Con esta modificación a la Ley N° 29497, se busca generar mayor eficiencia y celeridad en la resolución de los conflictos en materia laboral, contribuyendo con el acceso a una pronta justicia a los trabajadores sujetos a los regímenes laborales del sector público y privado.

2.2.4. La teoría del caso

2.2.4.1. Concepto

Según Diccionario RAE (2024), define a la Teoría del caso como: “Planteamiento metodológico que hacen la acusación y la defensa sobre los hechos penalmente relevantes, los elementos de prueba que los sustentan y su fundamento jurídico, que desarrollarán en el juicio”.

Almanza (2024) expresa: “La teoría del caso es una explicación creíble de lo que pasó sobre hechos que puedas probar” (p. 75)

Navarrete (2020) refiere a la doctrina: “la teoría del caso intenta constituirse en una suerte de plantilla a través de la cual el litigante invita a los jueces a mirar la realidad o más propiamente, los hechos del caso, proyectándolos de un lente para dar una lectura intencionada que permita explicar lo sucedido. La teoría del caso corresponde a la idea central que adoptamos para explicar y dar sentido a los hechos que se presentaron como fundante de una historia, permitiendo dar cuenta de la existencia de una determinada teoría jurídica” (p.25)

Rodríguez (2018) expresa: “la teoría del caso es la idea medular a hacerse valer en el proceso, es lo que se denomina teoría del caso” (p. 213)

2.2.4.2. La demanda

Rioja (2017) señala:

“En cuanto a la demanda, esta es definida como el acto iniciatorio o introductorio del proceso, acto exclusivo de parte (actora), sin el cual no puede iniciarse. Así mismo se refiere que con la demanda se ejerce: la acción y se deduce la pretensión, es decir, que la demanda contiene la acción que despierta la actividad jurisdiccional, para darle paso al proceso, y contiene a su vez la pretensión o reclamación del solicitante de la tutela por parte del Estado”.

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Acto procesal por el cual una persona, que va tener la condición de demandante por este hecho, formula su pretensión ante un órgano judicial e inicia un proceso y el ejercicio de la acción. De esta forma el actor promueve un juicio, buscando una sentencia favorable a su interés”

Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, en materia laboral establece los requisitos a efectos de presentar una demanda y en concordancia con el código procesal civil, tenemos:

Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

“Artículo 16.- Requisitos de la demanda

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.”

2.2.4.3. Contestación de la demanda

Rodríguez (2018) expresa: “la contestación de la demanda implica el ejercicio del derecho de defensa y el emplazado persigue obtener tutela del órgano jurisdiccional; producida la contestación de la demanda se integra la relación procesal y se fijan los hechos que generaran el debate, la prueba y los extremos sobre los cuales debe de emitirse sentencia.” (p. 241)

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Acto procesal a través del cual se integra la relación jurídica procesal y se ejerce el derecho de defensa de la parte demandada. Mediante la contestación de la demanda se expresa y determina la conducta procesal que asume la parte demandada con relación a lo expuesto en la demanda. En tal sentido, el demandado puede aceptar o negarse total o parcialmente a la pretensión y a los hechos materia de demanda; asimismo, puede ejercer las defensas formales como las excepciones y defensas previas y puede ofrecer medios de prueba que consoliden la posición asumida por el accionado.”

Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, en materia laboral establece los requisitos a efectos de presentar una demanda y en concordancia con el código procesal civil, tenemos:

Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 19.- “Requisitos de la contestación”

“La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. La reconvencción es improcedente”.

2.2.4.4. Elementos de la teoría del caso

Rodríguez (2018) expresa:

Los elementos de la teoría del caso están compuesto por 3 partes relevantes Hechos, Prueba y Derecho.

Hechos: Definido como el elemento factico de la teoría del caso, la misma que busca reconstruir lo sucedido teniendo en cuenta los puntos de vista de las partes (demandante y demandado), la misma que contiene las afirmaciones o refutaciones que constituyen el caso. (Hechos jurídicamente relevantes)

Prueba: Definido como el elemento probatorio de la teoría del caso, la misma que busca respaldar y/o sustentar los hechos, resultando ser el material que acreditara las afirmaciones dadas, así como los medios probatorios que aportara al proceso, destinados a demostrar su teoría en lo fáptico y jurídico. (Material probatorio que sustentara los hechos)

Derecho: Definido como el elemento jurídico de la teoría del caso, la misma que está referido a la subsunción de los hechos en la norma civil, penal, laboral, (para el presente estudio, está referido a la norma de carácter laboral), constituyéndose así en la adecuación jurídica de los hechos en el marco legal, tanto del derecho sustantivo como adjetivo (procesal). Definido también como la tesis legal respecto de la posición que postulan las partes.

2.2.4.5. Características de la teoría del caso

Rodríguez (2018) expresa:

Las características de la teoría del caso son los siguientes: ser única, veraz, lógica, sencilla, y con suficiencia jurídica.

Única: característica destacada a presentar un sola y definitiva versión respecto de los hechos, debiendo contener información coherente con lo sucedido, contundente y con la fuerza argumentativa que explique las razones.

Veraz: Referido a la información real y relevante del caso, que van a permitir

persuadir al juzgador tras generar convencimiento, teniendo para ello la razonabilidad. Así mismo es de precisar que las partes están obligadas a proceder sus actuaciones con veracidad. Aquí podemos destacar las máximas de la experiencia que se derivan de la tesis a exponer.

Lógica: esta característica está relacionado al adecuado nivel de consistencia y coherencia, lo cual generará la claridad en la explicación en la que se basa el litigante, generando la relación existente entre los elementos de la teoría del caso, a decir los hechos, las pruebas y el derecho.

Sencilla: Considerado el elemento fáctico que implica que la teoría del caso debe estar estructurada en forma ordenada, sencilla y de forma clara, debiendo contener de preferencia una organización y cronológica de corresponder.

Con suficiencia jurídica: Referido a que los hechos deben estar enmarcadas dentro del marco jurídico pertinente, la misma que es aplicable a la resolución del caso. Por consiguiente las partes procesales (demandante y demandado) deben expresar los fundamentos legales pertinentes que sustenten su posición y/o tesis que contradiga, según corresponda.

2.2.5. La prueba en el proceso laboral

2.2.5.1. Concepto

2.2.5.1.1. En sentido común y jurídico

Diccionario de la RAE (2024) indica:

“En sentido semántico, prueba significa, acción y efecto de probar. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo”.

Alvarado (2019) cita a Taruffo:

La prueba es un instrumento que pretende mostrar o hacer patente la verdad o

falsedad de un acto.

Rodríguez (1995), citando al jurista Carnelutti, indica:

“Prueba es la demostración de la verdad de un hecho, (...): demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).

2.2.5.1.2. En sentido jurídico procesal

Alvarado (2019) cita a Echandía, refiere:

Dentro de un proceso, la prueba judicial, en sentido estricto, está referido al conjunto de razones o motivos que sirven de base para la certeza de los hechos que se expone al juez.

Couture (2002) señala:

La prueba es un método de averiguación y un método de comprobación

Desde el **punto de vista penal**: “normalmente la prueba es averiguación, búsqueda, procura de algo. La prueba penal se asemeja a la prueba científica.”

Desde el **punto de vista civil**: “la prueba es, normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación”.

La prueba “consiste en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba, qué valor tiene la prueba producida y, en enseguida precisa: el primero de los temas, plantea el problema del concepto de la prueba; el segundo, el objeto de la prueba; el tercero, la carga de la prueba; el cuarto, el procedimiento probatorio; el último la valoración de la prueba”.

2.2.5.1.3. Concepto de prueba para el Juez

Rodríguez (1995) refiere:

Al Juez le interesa la conclusión a que pueda llegar con la actuación de los medios

probatorios, debiendo por tanto los medios probatorios estar en relación directa con la pretensión y con el titular del hecho u objeto controvertido.

Por tanto, el objetivo de la prueba como instrumento, está destinado a convencer al juez (juzgador) sobre la existencia (veracidad o falsedad) del hecho materia que constituye el objeto de derecho dentro del proceso, a través de las alegaciones efectuadas por las partes la prueba (sustento fáctico) permite determinar la materia controvertida y el juez o tribunal emitirá su decisión justa y debidamente motivada en base a la normatividad.

2.2.5.2. Objeto de prueba

Diccionario de la RAE (2024):

“Atributo de las proposiciones afirmadas por las partes en juicio y cuya demostración de verdad debe hacerse en el mismo”

Alvarado (2019), cita a Sentis Melendo:

“La posición sostenida por la doctrina mayoritaria, manifestando lo siguiente: que el objeto de la prueba no son los hechos, pues es la parte quien formula afirmaciones y no viene a traerle al juez dudas, sino seguridad real o ficticia sobre lo que sabe; no viene a pedirle al juez que averigüe sino a decirle lo que ella ha averiguado; por consiguiente deberá juez constatar, comprobar, verificar si dichas afirmaciones coinciden con la realidad. De esta forma el juez cumple una función juzgadora, siendo con ello un juez activo y dinámico dentro de un proceso”.

Rodríguez (1995), precisa:

El objeto de la prueba es “el hecho o situación que contiene la pretensión y por tanto la necesidad del interesado de probar para llegar a obtener una sentencia favorable (fundada); por tanto se ve la importancia de probar los hechos y no el derecho, toda vez que el derecho es de conocimiento del juez – en concordancia al principio de juez y derecho”.

2.2.5.3. La carga de la prueba

Alvarado (2019) señala:

La prueba tiene por finalidad “producir certeza (sobre la existencia o inexistencia) en el juez y teniendo en cuenta el principio del onus probandi, podemos afirmar que la carga de la prueba por regla general la tendrá “quien alega un hecho y quien contradice ese mismo hecho, deberá probarlo también”.

Rodríguez (1995), manifiesta que:

La palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial como un significado de obligación; acción por la cual se pretende alcanzar un beneficio u objetivo.

La carga de la prueba es la acción que realizan las partes, tendientes a demostrar los presupuestos de facticos - hechos contemplados en la norma sustancial que sustenta la fundamentación de las pretensiones.

2.2.5.3.1. El principio de la carga de la prueba

Staff Actualidad Civil (2019):

En el texto de Código Civil Art. VI del Título Preliminar indica que “para ejercitar o contestar una acción es necesario tener legítimo interés económico o moral. El interés moral autoriza la acción sólo cuando se refiere directamente al agente o a su familia, salvo disposición expresa de la ley”.

En el texto de Código Civil Art. IV del Título Preliminar el contenido siguiente: “El proceso se promueve sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar. (...)”.

Por el principio de carga de la prueba, las partes expresan y exponen sus pruebas tendientes a demostrar los hechos, ajustando su conducta al proceso que permita al juez determinar la verdad de los hechos, conforme al principio de moralidad.

Ledesma (2015) cita a Alsina manifestando:

Código Civil Art. 196 las características que se deben tener en la carga probatoria son

a) el juez no puede tener en cuenta hechos ni medios de prueba que no han sido aportados por las partes, b) el juez debe tener por ciertos los hechos en que las partes están de acuerdos, y c) la sentencia debe ser de acuerdo con lo alegado y probado.

Conforme a la Ley N° 29497 en **materia laboral** en específico el Art. 21 refiere a la **oportunidad de los medios probatorios**:

Artículo 21.- “Oportunidad”.

Los medios probatorios deben “ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad”.

Las partes “concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados”.

“En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia”.

Conforme a la Ley N° 29497 el Art. 21 nos indica respecto a la **carga de la prueba**:

Artículo 23.- “Carga de la prueba”

23.1 La carga de la prueba “corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”.

23.2 “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

23.3 “Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado”.

23.4 “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”.

23.5 “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Los indicios pueden ser, entre otros, “las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”

2.2.5.4. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Hinostroza (1998) expresa:

La prueba puede “ser concebida estrictamente como las razones objetivas que conducen al Juez a adquirir certeza cierta sobre los hechos. Esta característica destaca

en el ámbito del proceso. Los medios probatorios, están dados por los instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado de los que se derivan o generan tales razones. Por ejemplo: Puede darse el caso de un medio probatorio que no represente prueba alguna al no poder obtenerse de él ninguna razón que produzca el convencimiento del Juez”.

Código Procesal Civil Art. 188° señala:

“Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”

Ledesma (2015) manifiesta:

Los fines de la prueba está orientado a las siguientes interrogantes: ¿para qué probar?, ¿Cuál es el objetivo de la prueba?, teniendo como objetivo general aspirar a la verdad.

El código procesal civil Art. 189° refiere que los medios de prueba deben ser oportunamente ofrecidos, según corresponda en los actos postulatorios (principio de Eventualidad); Ledesma (2015) citando a Monroy:

“Este principio está directamente ligado con la diferencia, a veces sutil, que existe entre una estrategia procesal y una conducta maliciosa”

2.2.5.5. La valoración de la prueba

Alvarado (2019) expresa:

“Es la actividad racional del juez mediante la cual valora cualitativamente los medios de prueba, tanto aportados por las partes como ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción en determinado sentido”.

Ledesma (2015) señala:

Los medios de prueba tienen una ordenación lógica, derivada de su naturaleza o de su vinculación con los motivos de prueba. A esto Couture agrega que existen variantes relacionados a la eficacia de los medios de prueba, ello va a depender de la

mayor o menor proximidad del juez, por tanto, a mayor proximidad – mayor grado de eficacia, a mayor lejanía – menos valor de convicción.

2.2.5.5.1. Principio de unidad

Alvarado (2019) expresa:

Está referido a que la prueba “debe ser **analizada en conjunto**, pues la certeza no se obtiene de una realidad aislada o fragmentada, tomadas una por una, sino analizadas en su totalidad”.

Ledesma (2015) señala:

Las pruebas presentadas por el juez “deberán ser estudiadas en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas; no pudiendo ser tomada **ninguna de ellas en forma aislada**, tampoco en forma exclusiva, **sino en su conjunto**; (...) solo teniendo la visión integral de los medios probatorios, se podrá sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso (...)”

Código Procesal Civil Art. 197° señala:

Todos los medios probatorios “son valorados por el juez en **forma conjunta**, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión”.

Casación N° 1242-2017-Lima Este, expresa:

Sexto. (...) “Solo teniendo una **visión integral** de los medios probatorios, se podrá sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso” (...).

Casación N° 7957-2012-Lima, del 30 de enero 2014, reafirma:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión, estas razones, deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso, a través de la **valoración conjunta** de los medios probatorios.

2.2.5.5.2. Sistemas de valoración de la prueba

Alvarado (2019) indica:

La doctrina admite como sistemas para evaluar la prueba los siguientes: prueba tasada, libre convicción y la regla de la sana crítica.

a) Prueba tasada, tarifada, legal o sistema de la tarifa legal

Alvarado (2019) expresa:

En este sistema la valoración de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley, por ende, el juez no tiene la libertad de apreciación, sino que, ante determinada prueba, le deberá atribuir el valor o eficacia que indica la ley. No hay convicción espontánea del juez, sino dirigida por la ley.

Rodríguez (1995), manifiesta:

La ley establece “el valor de cada medio de prueba que se actúe durante el proceso, siendo el Juez quien admite las pruebas legales que sean ofrecidas, para proceder a disponer su actuación y poder encontrar la verdad. En consecuencia, la labor del juzgador se limita a una recepción y calificación de la prueba utilizando un referente legal, en este caso el valor de la prueba no emerge de la convicción del juez; por cuanto la ley que le otorga dicho peso, denominándose así tarifa legal o de la prueba tasada”.

b) Libre convicción, libre apreciación, prueba libre o sistema de valoración judicial

Alvarado (2019) señala:

Este sistema se caracteriza por “otorgar absoluta libertad al juez de seleccionar y valorar cada medio probatorio sin tener reglas que le señalen el camino a seguir para finalmente dictar una sentencia de acuerdo a su conciencia o íntima convicción. La eficacia de esta valoración la consigue el juez de su plena discrecionalidad, sin tener el deber de expresar en la

sentencia la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente de las que fuesen esenciales y decisivas”.

Taruffo (2002) señala:

Siendo una prueba libre – libre convicción, esta “supone una ausencia de reglas y por tanto implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho se establezca caso a caso, siguiendo los criterios discrecionales basados en los presupuestos de la razón”.

Rodríguez (1995) manifiesta:

Por este sistema “no existen reglas de valor a priori sobre los medios probatorios; es decir, el juzgador se encuentra facultado para valorar la prueba mediante su apreciación - subjetividad, mediante la formación de juicios a posteriori”.

c) Regla de la sana crítica o sistema de la sana crítica

Alvarado (2019) indica:

En este sistema el juez “determina el valor de las pruebas haciendo un análisis razonado de ellas de acuerdo a las reglas de la lógica y de la experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. La sana crítica no admite la discrecionalidad absoluta del juez, por el contrario, busca limitar los juicios de valor del juez a proposiciones lógicas y concretas tomadas de la confrontación con los sucesos normales que en la vida ocurren”.

Alvarado (2019) manifiesta:

Coincidir con Couture, al sostener que “este sistema es intermedio entre la prueba legal y la libre convicción, sin la excesiva rigidez de la primera, ni la excesiva incertidumbre de la segunda”.

Taruffo (2002) manifiesta:

En este sistema el Juez realiza una estimación al valor probatorio de la prueba,

aquí el Juez debe analiza y evalúa las pruebas con un sentido lógico, debiendo sustentar las razones por las cuales le otorga o no eficacia probatoria a tal o cual prueba.

2.2.5.6. Finalidad de la prueba

Alvarado (2019) señala:

La finalidad de la prueba ha sido entendida habitualmente como la de esclarecer la verdad del hecho afirmado por la parte, así lo sostienen Ricci, Bonnier y Framarino Dei Malatesta, quienes señalan que la finalidad suprema y sustancial de la prueba es la comprobación de la verdad.

Ledesma (2015) citando a Falcón, refiere:

“La verdad jurídica será la certeza a la que llega el juez respecto de la prueba, al sopesar los distintos elementos y darles mayor valor a unos que a otros, para llegar a conclusiones razonadas”.

Ledesma (2015) citando a Sentís Melendo:

“La prueba no consiste, pues, en averiguar sino en verificar”.

Código Procesal Civil – Art. 188, indica:

“Los medios probatorios tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones”.

2.2.5.7. La inversión de la carga de la prueba

Alvarado (2019) señala:

La inversión de la carga de la prueba “es una conducta que impone la ley a quienes cree que están en la mejor condición para poder esclarecer una situación específica dentro de un proceso, que en caso de no ser cumplida podría generarle efectos perjudiciales. (...), y los procesos en materia laboral son un claro ejemplo de esto, pues muchas veces es el empleador quien está en las mejores condiciones de

demostrar la verdad o falsedad de una determinada situación, pues se encuentra en posesión de muchos de los documentos del trabajador”.

Giglio, citado por Alvarado (2019):

“Justifica tal redistribución de la carga de la prueba en la desigualdad de las partes en la relación laboral, en la situación de subordinación del trabajador en la misma y en la dificultad del trabajador para obtener medios de prueba en el proceso laboral”.

2.2.6. La sentencia

2.2.6.1. Concepto

Rioja (2017) referencia:

“Enciclopedia Jurídica Omeba: etimológicamente, sentencia proviene del latín *sententia* y esta a su vez de *sentiens*, *sentientis*, participio activo de *sentire*, que significa sentir”.

Valderrama, Navarrete, Diaz y otros (2016):

Acto procesal mediante el cual “el juez decide la cuestión litigiosa y que contiene un mandato que vincula y obliga a las partes a acatarlo. Con la sentencia se da término a la controversia, luego de haber transcurrido la etapa postulatoria y, sobre todo, la probatoria”.

“La sentencia viene a ser la opinión meditada y/o decisión analizada del juzgador conforme a los hechos probados en un proceso”.

2.2.6.2. Regulación de la sentencia

Teniendo en cuenta que la sentencia es una decisión analizada, esta se encuentra regulada tanto en el ámbito normativo, como doctrinario y en la norma que se construye, es decir en la jurisprudencia.

2.2.6.2.1. En el ámbito normativo

Dentro del ámbito normativo podemos destacar lo señalado en la nueva ley procesal del trabajo, y en aplicación supletoria al código procesal civil.

a. Las resoluciones en materia procesal laboral

Con la Ley N° 29497 - NLPT y modificatorias, se destacan los Art. 31 y 47, los cuales nos hablan sobre el contenido de la sentencia y, de los alegatos y sentencia, respectivamente.

Artículo 31. “Contenido de la sentencia”

“El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.”

Artículo 47. “Alegatos y sentencia”

“Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la

sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad”.

b. Las resoluciones en materia procesal civil

Cavani (2017) precisa:

“En el proceso civil peruano (y también en otros procesos de nuestro ordenamiento), la resolución sin contenido decisorio es el decreto, mientras que las resoluciones con contenido decisorio son las sentencias y los autos”.

Cavani (2017) refiere:

“Los decretos son resoluciones en donde propiamente no se decide, esto es, no hay pronunciamiento sobre el derecho discutido o una cuestión suscitada en el transcurso del proceso. Ello sí ocurre en el caso de los autos y las sentencias, diferenciándose ambas resoluciones, a su vez, según aquella cuestión que es resuelta. **Los decretos**, resoluciones emitidas y que están orientados al trámite del desarrollo del proceso (no requiere motivación). **Los autos**, sirven para adoptar decisiones y resolver incidencias, no precisamente sobre el fondo de la demanda. **La sentencia**, expresión formal del juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, debiendo pronunciarse sobre el fondo, en tanto así sea exigible, salvo excepciones”.

Con el código procesal civil (Res. Ministerial 010-93-JUS y modificatorias) destacamos los art. 119, art. 120, art. 121, art. 122 y art. 125, los cuales nos refieren de la forma de los actos procesales, de las resoluciones, de los decretos – autos y sentencias, del contenido de las resoluciones y de la numeración de los mismos, respectivamente.

Art. 19. “Forma de los actos procesales: referido a que las resoluciones no deben de contener abreviaturas, priorizando la escritura en letras y la forma de anulación mediante una línea del texto”.

Artículo 120. “Resoluciones: que permiten el impulso del proceso, se decide al interior o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias”

Artículo 121. “Decretos, autos y sentencias: por los decretos se impulsa el proceso; los autos permiten al Juez admisibilidad o rechazo de la demanda, reconvención, saneamiento, interrupción, conclusión y sus formas, medios impugnatorios o medidas”; por la sentencia el juzgador pone fin a la instancia.”

Artículo 122. “Contenido y suscripción de las resoluciones: se debe de indicar: lugar y fecha, número de orden, mención de los puntos resaltantes a resolver, orden numérico correlativo, fundamentos de hecho y derecho, teniendo un expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, plazos para su cumplimiento, las costas y costos, suscripción del Juez y del Auxiliar”.

Artículo 125. “Numeración: es la numeración correlativa que se asigna a las resoluciones judiciales”.

2.2.6.2.2. En el ámbito doctrinario

Desde el punto de vista de la doctrina, tenemos:

Rioja (2017) refiere:

“Los fundamentos de hecho de las sentencias consisten en las razones y en la explicación de las valoraciones esenciales y determinantes que ha llevado a la convicción que los hechos sustento de la pretensión se han verificado o no en la realidad: en cambio, los fundamentos de derecho consisten en las razones esenciales que han llevado al juez a asumir o no un hecho dentro del supuesto hipotético de la norma jurídica, lo que supone también que debe hacerse mención a la norma que resulte o no aplicable al caso sub litis” (Ejecutoria 25-11-99, p.129)

Ramón, M. (2008) cita:

“Chiovenda la define como la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de la ley que le garantice un bien al demandado”.

2.2.6.2.3. En el ámbito de la jurisprudencia

Desde la jurisprudencia, destacan las siguientes casaciones:

Rioja (2017) cita:

“La sentencia constituye la materialización de la tutela jurisdiccional así se ha señalado en sede judicial cuando se dice que: (...) La Tutela Jurisdiccional efectiva no puede materializarse sino a través de un proceso que, legalmente, debe ser debido y en donde se concluya resolviendo una controversia jurídica con la expedición de una sentencia o de un auto que pone fin al proceso (...)” (Cas. N° 2722-00 Arequipa)

2.2.6.3. Estructura de la sentencia

Rioja (2015) señala:

Al referirse a la estructura de la sentencia es de precisar que esta está conformada por tres partes importantes: Parte Expositiva, Considerativa y Resolutiva.

Código Procesal Civil - Art. 122 en el párrafo 7 expresa literalmente:

“la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutiva.”

León (2008) indica:

“En materia de decisiones legales, se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutiva. Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte: VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema) y SE RESUELVE (parte resolutiva en la que se adopta una decisión).”

a. Parte Expositiva

Ambía (2020), refiere que:

“Dentro de la estructura de la sentencia, la parte expositiva es aquella en la cual el Magistrado narra de manera sucinta, secuencial y cronológica, excluyendo criterios valorativos, los principales actos procesales que acontecen desde la interposición de

la demanda hasta el momento previo a la expedición de la sentencia”.

León (2008) expresa:

“El planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse.”

Esta parte de la sentencia tiene como finalidad realizar de forma objetiva una narración y/o descripción clara de los principales actos (demanda, contestación de demanda, reconvención, saneamiento, conciliación, puntos controvertidos, saneamiento probatorio y actuación de medios probatorios) que permiten conocer la problemática, su análisis y futura resolución.

b. Parte Considerativa

Rioja (2015) indica:

“En segundo término tenemos la parte considerativa, en la que se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. Los fundamentos de la resolución judicial - escribió Hans Reichel- tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho.”

León (2008), señala:

“Análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como análisis, consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable, razonamiento, entre otros.”

Esta parte de la sentencia tiene como finalidad analizar de forma objetiva los motivos o fundamentos a aplicar en las cuestiones planteadas, respecto de los hechos invocados, las pruebas que hubieran sido meritadas y las normas jurídicas a aplicarse para realizar una evaluación independiente o conjunta para resolver. De corresponder el juez traerá a colación

la jurisprudencia y la doctrina necesaria para sustentar y resolver el tema materia de decisión y/o de ser el caso, apartarse de la misma sustentando las razones de su decisión.

c. Parte Resolutiva

Rioja (2015) expresa:

“Finalmente el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el Juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnada la misma, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en Juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo.”

Esta parte de la sentencia tiene como finalidad concluir la actividad procesal, sintetizando las conclusiones y adoptando el juez en resolver actuar o denegar la pretensión inicialmente requerida.

2.2.6.4. Clases de sentencias

Rioja (2017) expresa:

Por su tipología: Sentencias definitivas y sentencias interlocutorias.

Por su criterio clásico: sentencias declarativas, sentencias constitutivas y sentencias de condena.

Por su clasificación según la doctrina: sentencia citra petita, sentencia extra petita, sentencias ultra petita y sentencia infra petita.

2.2.6.4.1. Sentencias por su tipología

a. Las sentencias definitivas

Rioja (2017) expresa:

Sentencias Definitivas de Fondo: Consideradas como tal a aquellas sentencias por la cual el juzgador pone fin a la relación procesal, cumpliéndose en pronunciar sobre el “fondo de la demanda, estimándola o rechazándola”.

Sentencias Absolutorias de la Prosecución del Juicio: Consideradas como tal a aquellas sentencias por la cual el juzgador no puede resolver sobre el fondo, por cuanto no existe relación procesal válida, o “el juez la declara extinguida, o el demandado es declarado rebelde” y/o se solicita la absolución de la prosecución de juicio.

b. Las sentencias interlocutorias

Rioja (2017) señala:

Se consideran como tal a aquellas que, si bien no ponen fin a la relación procesal, en el desarrollo del mismo se pronuncia una sentencia respecto de un hecho determinado. Así tenemos:

Sentencias Incidentales: Consideradas como tal a aquellas sentencias que tratan aspectos como excepción de incompetencia, acumulación de causas, reconvencción y otros aspectos que buscan regular la existencia de la relación procesal.

Sentencias preparatorias: Consideradas como tal a aquellas sentencias por las que el juzgador busca regular el normal desarrollo o rumbo de la relación procesal, como por ejemplo un cambio de procedimiento y otros aspectos relevantes para el desarrollo del proceso.

Sentencias provisionales: Consideradas como tal a aquellas sentencias que buscan garantizar - cautelar aspectos relevantes del proceso, por tanto el juzgador ordena dictar medidas cautelares o provisionales.

Sentencias interlocutorias: Consideradas como tal a aquellas sentencias que resuelven un extremo de la demanda, teniendo en cuenta el material de conocimiento - medios instructorios, por cuanto se resulta una cuestión de hecho y de derecho.

2.2.6.4.2. Sentencias por su criterio clásico

a. Sentencias declarativas

Rioja (2017) señala:

“Para Chiovenda, la sentencia declarativa, (...) actúa mediante la declaración de una preexistencia de la voluntad de la ley (la voluntad de que se produzca un cambio jurídico)”.

Rioja (2015) indica:

“A través de este tipo de sentencias se solicita la simple declaración de una situación jurídica que ya existía con anterioridad a la decisión judicial, el objeto es en este supuesto la búsqueda de la certeza. (...) Dicho de otra forma: Se trata de una mera constatación, fijación o expresión judicial de una situación jurídica ya existente”.

b. Sentencias constitutivas

Rioja (2015) manifiesta:

“En tal sentido, se debe tener en cuenta que cuando lo que se solicita ante el órgano jurisdiccional es la creación, modificación o extinción de una situación jurídica, lo que se pretende, es que se produzca un estado jurídico que antes no existía; la sentencia en una pretensión constitutiva, a diferencia de la declarativa, rige hacia el futuro, con ella nace una nueva situación jurídica que determina, por consiguiente, la aplicación de nuevas normas de derecho”.

c. Sentencias de condena

Rioja (2015) señala:

“Es aquella que acepta en todo o en parte las pretensiones del actor manifestadas en la demanda, (...) la cual se traduce en una prestación debe tenerse en cuenta que las pretensiones de las partes son aquellas que surgen como consecuencia del incumplimiento de la norma y que al ser puesta en conocimiento del órgano jurisdiccional, este ha de traducir la aplicación de la norma en la sentencia”.

Monroy, citado por Rioja (2015):

“La sentencia de condena está ligada estrechamente a procesos que tienen como contenido una prestación de dar, hacer o no hacer)”.

De Santo, citado por Rioja (2015):

“Este tipo de sentencia más frecuente y la integran aquellas que imponen el cumplimiento de una prestación (de dar, hacer o no hacer)”

2.2.6.4.3. Sentencias por su clasificación según la doctrina

a. Sentencias citra petita

Rioja (2015) indica:

“La **omisión de pronunciamiento** se le conoce con el nombre de citra petita, es decir que el fallo no contenga menos de lo pedido por las partes (ne eat iudex citra petita partium), pues si así lo hiciera, incurriría en **incongruencia negativa**, la que se da cuando la sentencia omite decidir sobre alguna de las pretensiones procesales (...). El fallo judicial incompleto por olvidar o eludir el caso principal debatido o por omitir pronunciamiento alguno sobre los puntos propuestos y ventilados debidamente por las partes”.

Según la doctrina, denominado como **incongruencia mixta**, por cuanto además de omitir pronunciamiento, se pronuncia sobre aspectos adicionales no planteados en el proceso.

b. Sentencias extra petita

Rioja (2015) manifiesta:

“La resolución judicial que **falla sobre una cuestión no planteada**. La inadvertencia o la mala fe del juzgador pueden tener sus consecuencias para las partes que acepten ese fallo; pues se convierte en título jurídico y se ejecuta lo pertinente, de quedar firme. En este tipo de sentencias **da algo distinto a lo pedido**. Cuando el Juez se pronuncia sobre el petitorio o los hechos no alegados”.

c. Sentencias ultra petita

Rioja (2015) señala:

“Es un expresión latina, que significa **más allá de lo pedido**, que se utiliza en el derecho para señalar la situación en la que una resolución judicial concede más de lo pedido por una de las partes. El Fallo judicial que se concede a una de las partes más de lo que ella ha pedido en la demanda o en la reconvención, (...). En lo civil, el conceder más de lo pedido implica incongruencia, con derecho a apelar de la sentencia e imponer, en su caso el recurso de casación por infracción de la ley. **La incongruencia positiva o ultra petita**, cuando el juez extiende su decisión más allá de los límites del problema judicial que le fue sometido a su consideración; en este caso la sentencia incurre en incongruencia **ultra petita por dar más de lo pedido**. Se resuelve más allá de lo pedido o los hechos”.

d. Sentencias infra petita

Rioja (2015) señala:

“Significa **por debajo de lo pedido**. Por debajo de lo demandado. Dar menos de lo solicitado. Cuando el juzgador no se pronuncia sobre todos los petitorios o todos los hechos relevantes del litigio. No se debe confundir con la mínima petita al fallo infra petita que es aquel que resuelve una pretensión de donde el actor alega un derecho de extensión mucho mayor que el que realmente resulto probado y en donde el Juez lo concede en éste y lo niega en lo demás, de lo cual este es el último”.

2.2.6.5. Criterios para examinar la sentencia

2.2.6.5.1. Claridad o lenguaje jurídico

Diccionario RAE (2024) señala:

Es el argumento o razonamiento de muy fácil comprensión.

Ledesma (2015) expresa:

De acuerdo a la doctrina, “existen tres clases de sentencias: Declarativas, de Condena y Constitutivas. Por ello, la importancia de reconocer que en las resoluciones las decisiones son racionales y razonables, debiendo contener un lenguaje y expresión y precisa de lo que se decide u ordena, evitando tecnicismos para su fácil comprensión y lectura. La claridad de resoluciones implica un proceso de comunicación sencilla y de fácil comprensión donde el emisor hace conocer un mensaje de tipo legal al receptor, siendo este mensaje entendible por el receptor quien no necesariamente cuenta con una instrucción e leyes”.

León (2008) señala:

Consiste en “usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal”.

2.2.6.5.2. Motivación

Diccionario RAE (2024) señala:

Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Tribunal Constitucional (2015) indica:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al

resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios”. (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC)

Tribunal Constitucional (2008) indica:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

Barrios (s/f) define:

La motivación es “la parte de las resoluciones judiciales integrada por el conjunto de razonamientos facticos y jurídicos, expuestos en orden cronológico, en que el juez o tribunal fundamente su decisión”.

Barrios (s/f) señala:

En la doctrina española, los profesores Juan Piqué Vidal, José M. Rifá Soler, y otros, se refieren a que la motivación, a la que también denominan el razonamiento, se puede, a su vez, descomponer en dos apartados: a) los hechos probados y, b) los fundamentos de derecho.

2.2.6.5.3. Coherencia y congruencia

Diccionario RAE (2024) señala:

Coherencia. Conexión, relación o unión de unas cosas con otras. 4. Estado de un sistema lingüístico o de un texto cuando sus componentes aparecen en conjuntos solidarios.

Diccionario RAE (2024) expresa:

Congruencia. “Conformidad entre pronunciamientos del fallo y las pretensiones de las partes formuladas en el juicio”.

Milione (2015) indica:

La motivación de una resolución judicial consiste en “una respuesta de la autoridad judicial al petitum, por lo que se hace evidente que entre el fallo judicial y las reivindicaciones formuladas por las partes en el proceso debe existir un nexo de congruencia. El Tribunal Constitucional distingue tres tipos distintos de incongruencia, es decir, de disconformidad entre respuesta judicial y petitum: incongruencia infra petitum (u omisiva, o ex siletio); incongruencia extra petitum (o por exceso); e incongruencia ultra petitum”.

Ledesma (2015) indica:

La congruencia exige que “medie identidad entre la materia, partes y hechos de una Litis y lo resuelto por la decisión jurisdiccional que la dirima”.

León (2008) señala:

Esta es “la necesidad lógica que tiene toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados, de tal manera que unos no contradigan a otros”.

2.2.6.5.4. Suficiencia

Diccionario RAE (2024) señala:

Capacidad. Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación.

León (2008) indica:

Las razones pueden ser suficientes, excesivas o insuficientes. Una resolución fuerte es aquella que tiene razones oportunas y suficientes. Las resoluciones insuficientes los son por exceso o defecto. Lo son por exceso cuando las razones sobran (son inoportunas) o son redundantes. La mayoría de las decisiones adoptadas en sede

judicial son insuficientes en este sentido porque son resoluciones redundantes que repiten innecesariamente varias veces los mismos argumentos.

2.2.6.5.5. Sana crítica

Diccionario RAE (2024) señala:

Criterio para la valoración de la prueba conforme a un raciocinio lógico.

González (2006) expresa:

Las reglas de la sana crítica “configuran una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción. Sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la última, configura una feliz fórmula de regular la actividad intelectual del juez frente a la prueba. Las reglas de la sana crítica son, (...), las reglas del correcto entendimiento humano”.

González (2006) indica:

Que, según la doctrina, la sana crítica, es “aquella que nos conduce al descubrimiento de la verdad por los medios que aconseja la razón y el criterio racional, puesto en juicio. De acuerdo con su acepción gramatical puede decirse que es el analizar sinceramente y sin malicia las opiniones expuestas acerca de cualquier asunto”.

Barrios (s/f) define:

La sana crítica es “el arte de juzgar atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error, mediante la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad y las ciencias y artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se produce en el proceso”.

2.2.6.5.6. Máxima de experiencia

Alvarado (2019) menciona:

“Son aquellos conocimientos que el juez ha obtenido culturalmente con la costumbre, usos sociales, reglas, experiencias, es decir, con el solo vivir y son utilizados por este

para apreciar y valorar la prueba”.

También, citando a Calamandrei, Alvarado (2019):

“Las máximas de la experiencia serían aquellas extraídas de su patrimonio intelectual (del juez) y de la conciencia pública (...) las máximas de experiencia poseídas por él, por lo general, le servirán de premisa mayor para sus silogismos”.

2.2.6.6. Costas y costos

2.2.6.6.1. Concepto

Valderrama, Navarrete, Díaz y otros (2016):

Las costas son “las sumas que comprenden las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso”.

Los costos del proceso “están constituidos por el honorario del abogado de la parte vencedora, más un 5 % destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de auxilio judicial”.

Ley N° 29497 señala:

Art. 14 “Costas y costos: La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”.

2.2.7. La apelación

2.2.7.1. Concepto

Hinostroza (2017):

La apelación es “aquel recurso ordinario y vertical o de alzada formulado por quien

se considera agraviado en una resolución judicial (auto o sentencia) que adolece de vicio o error, y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior en grado al que la emitió la revise y procesa a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente, dictando otra en su lugar u ordenando al Juez o quo que expida una nueva resolución de acuerdo a los considerando de la decisión emanada del órgano revisor”.

Valderrama, Navarrete, Diaz y otros (2016):

“Recurso impugnatorio a través del cual el órgano jurisdiccional o administrativo superior examina, a solicitud de parte (y en determinados casos a solicitud de tercero legitimado), la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente. A nivel procesal, el recurso de apelación se interpone contra las sentencias y autos y otras resoluciones que se establezca expresamente, siempre que las mismas hayan sido emitidas por el órgano jurisdiccional de instancia inferior”.

Conforme al principio de pluralidad de instancias, consagrado en la constitución – Art. 139, la apelación resulta ser una segunda opinión respecto de una Litis, debidamente valorada por un juez o jueces en grado superior; garantizando así un adecuado juzgamiento en base a la potestad jurisdiccional del Estado.

2.2.7.2. La apelación en el proceso laboral

En **materia laboral** tenemos a la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual nos refiere: el Juez, una vez emitido su sentencia, pronunciándose su decisión (declarando fundada o infundada la demanda, en todo o en parte), y dado por concluido el proceso en una primera etapa, deja a salvo el derecho a interponer cualquier medio impugnatorio: apelación, casación, según corresponda.

Art. 32.- “Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos: El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación”.

También conforme a lo señalado en la Disposición Complementaria:

“PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”.

Código Procesal Civil Art. 364:

“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”.

Este recurso consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior. Este recurso se utiliza para reparar errores cometidos por el Juez de primera instancia, donde el juez superior o tribunal decidirá si confirma, revoca o reformula dicha resolución.

2.2.7.3. Fundamentos de la apelación

Conforme a la Ley N° 29497, en la Disposición Complementaria:

“PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”.

Código Procesal Civil Art. 366:

“El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria”.

2.2.7.4. El trámite del recurso

Conforme a la Ley N° 29497:

“Art. 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos”.

El artículo refiere:

- *El juez remitirá al órgano superior el recurso, en el plazo de 5 días hábiles siguiente.*
- *El órgano superior de segunda instancia deberá: fijar fecha para audiencia de vista dentro de 5 días hábiles, audiencia de vista que se realizará entre 20 y 30 días hábiles siguientes; en audiencia los abogados exponen y oralizan su apelación y puede formularse preguntas; se dicta sentencia de forma inmediata o luego de 60 minutos, pudiendo diferir el fallo dentro de 5 días hábiles siguientes y se cita a las partes para la notificación de sentencia; de no asistir las partes a audiencia de vista, la sala notificará la sentencia al 5to día hábil, sin necesidad de previa citación.*

Conforme a la Ley N° 29497, en la Disposición Complementaria:

“PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”.

Código Procesal Civil Art. 367:

“La apelación se interpone dentro del plazo legal ante el Juez que expidió la resolución impugnada, acompañando el recibo de la tasa respectiva cuando esta fuera exigible. (...)”.

2.2.8. La pretensión

2.2.8.1. Concepto

Según Diccionario RAE (2024):

“Objeto de una acción procesal que se concreta en la demanda que formula el actor ante el correspondiente órgano jurisdiccional. Es también equivalente a petición dirigida al órgano judicial, que se materializa en la demanda frente a una persona a determinada”.

Devis (s/f) expresa:

“... Pretensión es, por lo tanto, el PETITUM de la demanda, lo que se pide en ella que sea reconocido o declarado en la sentencia a favor del demandante”. (Pag. 13)

2.2.8.2. Elementos

Rioja (2017) expresa:

La existencia de una clasificación tripartita de los elementos de la pretensión procesal, sujetos; objeto y causa.

Sujetos de la pretensión procesal: Considerado como sujetos a las partes (actor y demandado) quienes mediante representación, según corresponda, concurren a la asistencia del juez y el órgano jurisdiccional. Para el caso, el sujeto de la pretensión es sobre quien recaen los efectos del proceso.

El objeto de la pretensión: Entendido como el efecto jurídico que se desea obtener (efecto jurídico perseguido), en la medida de una sentencia favorable.

La causa: Entendida como el fundamento o título en cuya virtud se pretende. La causa está constituida por los presupuestos fácticos (hechos que sustentan la pretensión) a los cuales se les asignan las consecuencias jurídicas.

2.2.8.3. Pretensión judicializada en el proceso en estudio

Después de una lectura y visto el petitorio en la demanda, entre ellos las sentencias, se evidencia: que la pretensión planteada fue el Reintegro de Remuneraciones y el pago de beneficios sociales (Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02).

2.2.8.3.1. El contrato de trabajo y los elementos

Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019) identifica opiniones:

“Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio, se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y que el Código Civil peruano define como locación de servicios”.

“Es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se

compromete a pagarla”.

“Es un contrato de los llamados innominados por el Derecho Romano; contrato ut facias si se le considera con relación al patrono, y facio ut des si se le considera respecto al obrero”.

“Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia, y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción”.

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo relación de ajenidad. Este acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por ambas partes. De esta definición podemos desprender los elementos siguientes: acuerdo de voluntades, prestación personal, y contraprestación”. (...)

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, los contratos de trabajo pueden clasificarse de dos maneras: por su duración (a plazo indeterminado o a plazo determinado), por la extensión de la jornada (a tiempo completo o a tiempo parcial).

D. Leg. N° 728 LPCL Art. 4 señala:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. En consecuencia, la falta de documento o el incumplimiento de requisitos resultan imputables al empleador, debido a su responsabilidad de conducir la relación laboral conforme a los parámetros legales”.

Conforme al Art. 4 del D. Leg. N° 728, en los contratos de trabajo se configura la existencia de elementos propios de la relación laboral: la subordinación, la retribución de cualquier clase o forma, prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra.

a.- Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra:

Este es un “elemento importante, ya que está referido a la actividad prestada por un trabajador, la parte que presta el servicio debe ser necesariamente una persona individual (o natural), sin embargo, quien recibe el servicio si puede ser una persona jurídica”.

D. Leg. N° 728 LPCL Art. 5 señala:

“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.

b.- Retribución de cualquier clase o forma

En los contratos de trabajo, al referirnos a la retribución en primer lugar hablar de un pago, una remuneración.

D. Leg. N° 728 LPCL Art. 6 refiere:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa”.

No constituye “remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.

c.- Subordinación

La subordinación, por su raíz latina (sub: bajo, y ordinare: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica. Por tanto, entendemos por subordinación al trabajo que se presta bajo

dependencia, bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro, donde se limita la autonomía del trabajador a razón de un contrato celebrado.

Toyama (2015) considera:

La subordinación es “el elemento determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios”.

De lo anterior, destacamos que la subordinación es un elemento fundamental para la determinación de una relación laboral, y en concordancia con lo establecido en el artículo 9 de la LPCL, nos refiere:

Artículo 9.- “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

“El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

2.2.8.3.2. El pago de remuneración y reintegro

La remuneración es el elemento esencial de un contrato de trabajo en una relación jurídico laboral, retribución de libre disponibilidad que el empleador otorga al trabajador por su actividad prestada.

D. Leg. 728 LPCL Art. 6 señala:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa”.

No constituye “remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y

contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.

Puntriano, Valderrama y Gonzales (2019), refiere:

“El carácter contraprestativo de la remuneración: está determinado por el pago asignado por la actividad realizada, siendo este pago de carácter oneroso. Este carácter contraprestativo no es absoluto, por cuanto la norma laboral regula supuestos en los cuales a pesar de la existencia de inactividad temporal del trabajador no se suspende el pago de la remuneración, la norma lo regula como la suspensión imperfecta”.

“Modalidad de pago de la remuneración y su libre disposición: la modalidad del pago en principio debe de realizarse en dinero o en especie, debiendo ser de libre disposición y/o al alcance del trabajador. Atendiendo a la modalidad de pago (en dinero o en especie) si bien no existe una proporción establecida en su entre cuanto debe ser en efectivo o en especie, podemos decir que esta debe ser en principio dinerario, que le permita al trabajador satisfacer sus necesidades propias”.

Convenio N° 95 OIT refiere:

“En principio la remuneración debe ser dinerario, condicionándose la entrega de bienes al trabajador que sean fácilmente vendidos para su inmediata conversión en dinero”.

De lo descrito, la remuneración también implica la nivelación de sueldos, ajustar y/o reintegrar el sueldo en relación con su similar, teniendo cuenta el cargo y funciones similares, no existiendo desigualdad salarial

La Declaración Universal de Derechos Humanos - Art. 23 num. 2 y 3 indican:

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; y toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

El Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales - Art. 7 refiere:

(...) “reconocen el derecho de todas personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...); a) Una remuneración que brinde a todos los empleados: i) Un salario equitativo e igual por labor de igual valor, sin distinciones alguna”.

2.2.8.3.3. Beneficios Sociales

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Conceptos que percibe el trabajador por su condición de tal, que puede tener carácter remunerativo o no remunerativo, y que pueden estar expresados en dinero o en especie. Pueden ser de origen legal, de orden convencional u por decisión del empleador”.

Chanamé (2009) expresa:

“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales (ya sea gratificación, descanso, jubilación, incentivos, etc.) debe ser prioritario”.

Los beneficios laborales son las compensaciones prestacionales que perciben los trabajadores, derechos adicionales contemplados en la legislación peruana, que tienen por objetivo “cubrir ciertas necesidades e incentivar la relación laboral”. Conforme a la Síntesis de Legislación Laboral, División de Estudios de Contadores y Empresas (2017), aprobado por “Res. Ministerial N° 322-2009-TR de fecha 06 de noviembre de 2009, se destacan los siguientes: Asignación familiar (Ley N° 25129), el seguro social de salud (Ley N° 27056), la gratificación legal y bonificaciones (Ley N° 27735), la compensación por tiempo de servicios (Decreto Supremo N° 001-97-TR), las vacaciones y descanses remunerados (Decreto Legislativo N° 713), participación en las utilidades (Decreto Legislativo N° 677, Decreto Legislativo N° 892), entre otros”.

Para el caso en estudio, están relacionados al presente expediente: “la gratificación (Ley

N° 27735), la compensación por tiempo de servicios (Decreto Legislativo N° 650), las vacaciones y descansos remunerados (D. Leg. N° 713), participación en las utilidades (Decreto Legislativo N° 677, Decreto Legislativo N° 892)”.

2.2.8.3.3.1. La gratificación

2.2.8.3.3.1.1. Concepto

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Suma de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe, la cual no tiene relación directa con la cantidad o calidad de los servicios prestados. Las gratificaciones ordinarias o legales constituyen un beneficio social que se otorga dos (2) veces al año y que, justamente por la coincidencia de fechas, es que se denominan gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad”.

Estas son consideradas obligatorias y periódicas por mandato legal. En el Sector Público se utiliza el término “aguinaldo” para designar a aquellas sumas complementarias que se otorgan en estas fechas, cuyo monto es determinado anualmente mediante las normas que aprueban

Base Legal: “Ley N° 27735 - Las gratificaciones legales”.

2.2.8.3.3.2. La compensación por tiempo de servicios

2.2.8.3.3.2.1. Concepto

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Beneficio social que funciona como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo. Así, la CTS cumplirá su propósito previsional cuando el trabajador se queda sin trabajo. Tienen derecho a este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan por lo menos en promedio una jornada mínima de cuatro (4) horas diarias”.

Base Legal: “D. Leg. N° 650 - La compensación por tiempo de servicios”.

2.2.8.3.3.3. Las vacaciones

2.2.8.3.3.3.1. Concepto

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Derecho que tiene todo trabajador de gozar en forma remunerada de un determinado número de días de descanso al año, después de haber cumplido con los requisitos exigidos por la legislación sobre la materia para acceder a ese beneficio. Por ende, el descanso conlleva a garantizar la presencia de un trabajador debidamente apto y plenamente facultado para el cumplimiento fiel de sus deberes como trabajador y ello finalmente redundará a favor del mismo empleador y del desarrollo armónico de la actividad dentro de la empresa”.

Base Legal: “D. Leg. N° 713 - Las vacaciones y descansos remunerados”.

2.2.8.3.3.4. Participación en las utilidades

2.2.8.3.3.4.1. Concepto

Valderrama, Navarrete, Díaz, y otros (2016) definen:

“Ventaja patrimonial distribuida por el empleador a sus trabajadores y que se calcula en función de un porcentaje de los ingresos obtenidos por un negocio en un periodo determinado. El monto de dinero a repartir dependerá de las declaraciones fiscales efectuadas por el empleador anualmente. Si bien las legislaciones acogen diversas formas de cálculo, la más habitual es aquella que distribuye las utilidades de acuerdo al número de días efectivamente laborados y al número total de ingresos”.

Base Legal:

D. Leg. N° 677 – “Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada”

D. Leg. N° 892 – “Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría”.

2.2.8.3.4. Los regímenes laborales

2.2.8.3.4.1 En el sector público

Destacamos “cuatro grandes regímenes laborales aplicables al sector público, como son: D. Leg. 276, D. Leg. 1057, Ley 30057, y TUO D. Leg. 728”.

D. Leg. 276 - “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”

Dado el 06 de marzo de 1984, y está referido al “conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso para laborar de forma permanentes dentro del Estado, así mismo los derechos y deberes de los trabajadores – servidores públicos; teniendo como objetivo atraer al personal más idóneo a la administración pública, no pudiendo desempeñar más de un empleo, excepto la función educativa. Dentro de este régimen laboral se destacan tres grandes grupos ocupacionales: Profesional (personal con título universitario), Técnico (personal con formación superior o universitaria incompleta), y Auxiliar (personal con educación secundaria y experiencia), los cuales se clasifican dentro de catorce niveles, teniendo en cuenta su formación y capacitación, los méritos u evaluaciones y el tiempo de permanencia. También se regula el ingreso a la carrera administrativa, debiendo ser mediante concurso de admisión a una vacante debidamente presupuestada; “se establece las obligaciones, prohibiciones y derechos de los servidores”; también el régimen disciplinario que abarca responsabilidad civil, penal y administrativa; las causales de término de la relación laboral en la carrera administrativa; se establece el sistema de remuneraciones que abarca: el haber básico, las bonificaciones y beneficios; y las disposiciones complementarias, transitorias y finales”.

D. Leg. 1057 - “Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios”

Dado el 27 de junio de 2008, “se regula con la finalidad de generar competitividad dentro del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos, también denominado Tratado de Libre Comercio Perú – Estados Unidos; el D. Leg. 1057 tiene como finalidad establecer un régimen laboral especial de contratación; cuenta con principios y requisitos para su celebración, pudiendo ser un contrato de duración

indeterminada; se establece los derechos y beneficios laborales, así como las obligaciones y responsabilidad administrativa y civil; su forma de acceso a este régimen (mediante concurso público) y las causales de extinción de contrato; así como el régimen tributario (4ta categoría); y las disposiciones complementarias finales y transitorias”.

Ley N° 30057 – “Ley del Servicio Civil”

Ley dada el 03 de julio de 2013, el cual tiene como objeto “establecer un único régimen laboral en el Estado que permita lograr mayores niveles de eficacia y eficiencia, dentro de los principios establecidos por ley. Esta ley es aplicable a los tres poderes del Estado, al gobierno regional y local, organismos autónomos y demás entidades y organismos del Estado sujetos a normas de derecho público; se establece una clasificación de servidores, y la forma de organización del sistema, estando integrado por la autoridad nacional del servicio civil (ente rector), oficinas de recursos humanos, el tribunal del servicio civil y la dirección general de recursos humanos del MEF. El ingreso a este régimen laboral implica un proceso de selección, cumplir con requisitos y tener un proceso de capacitación (laboral y profesional) para la mejora del desempeño, estimulando el buen rendimiento y compromiso del colaborador, para lo cual periódicamente es evaluado, retroalimentado y calificado, estando sujeto a una compensación o retribución por los servicios prestados. El personal en este régimen laboral es sujeto de derechos y obligaciones individuales, se establece la prohibición de doble percepción y se fija el plazo de prescripción de 4 años para el cobro de ingresos y beneficios sociales, computable desde el término de la relación laboral. También se establece los derechos colectivos, el derecho a la sindicación, la negociación colectiva, el ejercicio de la huelga. Se fijan las causas de suspensión y término del servicio, y el proceso de impugnación. Se establece los grupos de servidores civiles: funcionarios públicos, directivos públicos, servidores civiles de carrera, servidores de actividades complementarias, y servidores de confianza. Así mismo se establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador dentro del servicio, lo cual involucra las faltas, sanciones aplicables, el procedimiento de los medios impugnatorios, las medidas cautelares, medidas correctivas y un registro de las suspensiones y destituciones de los servidores. Se establecen las disposiciones complementarias finales que refieren a los colaboradores que

no están comprendidos en este régimen, tales como los trabajadores de las empresas del Estado y los servidores de carreras especiales, el registro centralizado de planillas a cargo del MEF, entre otras disposiciones. Y las disposiciones complementarias transitorias que refieren la implementación progresiva en las entidades públicas, los requisitos para incorporarse del D. Leg. 276, 728 y 1057 al régimen del servicio civil, entre otros”.

D. Leg. 728 - T.U.O. del D. Leg. N° 728, “Ley de productividad y competitividad laboral”

Régimen laboral aplicable al sector público y al sector privado, dado el 21 de marzo de 1997.

2.2.8.3.4.2. En el sector privado

En el sector privado se destaca el régimen laboral marco que regula las relaciones laborales en el sector privado, como es: TUO D. Leg. 728.

D. Leg. 728 - T.U.O. del D. Leg. N° 728, “Ley de productividad y competitividad laboral”

Dado el 21 de marzo de 1997, y esta norma tiene como “objetivo fomentar la formación laboral y unificar las normas de contratación laboral, promoviendo la innovación tecnológica en las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se establece que los contratos de trabajo involucra una prestación personal, remunerada (en dinero o especie) y subordinada (bajo dirección de su empleador) y se presume a plazo indeterminado, pudiendo celebrarse el contrato de forma verbal o escrita, a plazo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial, teniendo un periodo prueba mínimo de 3 meses o 1 año según el tipo de trabajador (trabajador general, de confianza o de dirección), estos contratos se pueden suspender o extinguir por las causas previstas en la ley, además el trabajador tendrá derechos de protección contra el despido y de corresponder a una indemnización. Respecto de los contratos sujetos a modalidad o contratos modales se destacan tres grupos de contratos: de naturaleza temporal (por inicio, por necesidad de mercado, y por reconversión), de naturaleza accidental (ocasional,

suplencia, emergencia), y de obra o servicio (específico, intermitente, de temporada), y deben de celebrarse por escrito necesariamente, señalando su duración, las causas y fines de la contratación, no pudiendo los contratos modales superar una duración máxima en conjunto de 5 años; si se desnaturaliza este tipo de contrato se considerarán de duración indeterminada; los trabajadores contratados tienen derecho a los mismo beneficios que señala la ley; respecto de otros contratos modales tenemos al régimen de exportación, contratos en zonas francas u otros”.

Respecto de “la capacitación y productividad, el trabajador tiene derecho a recibir capacitación por parte de su empleador, para incrementar su productividad, prevenir riesgos y mantenerse actualizado. En cuanto al trabajo a domicilio, es aquella labor realizada de forma habitual o temporal, continua o discontinua en el domicilio del trabajador conforme a lo establecido en el contrato de trabajo, no estando comprendidos los trabajadores domésticos o del hogar; el contrato es por escrito y se establece la remuneración y las condiciones de la labor a desarrollar, teniendo derecho a percibir los beneficios laborales establecidos como: un treintavo de la remuneración por 1ro de mayo, vacaciones y CTS a razón 8.33% por cada año de servicios cumplidos, debiendo aportar a un sistema previsional y estar en el régimen de prestaciones de salud. Respecto del programa de reconversión productiva, la norma promueve potenciar la capacidad generadora de empleo a través de programas de reconversión productiva a los trabajadores que se encuentren en actividades consideradas de carácter informal – actividades desarrolladas de forma independiente, por tanto, promueve la reconversión de microempresas y pequeñas empresas, programas de accionariado y cooperativa de trabajadores, brindando incentivos en el procedimiento de constitución y registro de empresas, además de asistencia técnica, asesoría y capacitación. Finalmente se concluye con las disposiciones complementarias, transitorias y derogatorias”.

En el sector privado comprende a su vez un “régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa” conforme al D. Leg. 1086.

D. Leg. 1086 - “Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente”

Dado el 27 de junio de 2008, y esta norma tiene como objetivo “promover la

competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para promover el empleo y formalización de la economía en condiciones dignas y suficientes; considerándose microempresa a aquella que cuente con uno (1) hasta diez (10) trabajadores y con ingresos máximo de 150 UIT, y pequeña empresa aquella que cuente con uno (1) hasta cien (100) trabajadores y con ingresos máximo de 1700 UIT. Respecto al régimen laboral de la micro y pequeña empresa se destaca los derechos fundamentales evitar el trabajo infantil, garantizar los salarios y beneficios, evitar el trabajo forzado, garantizar la no discriminación, formar sindicatos o pertenecer alguna organización, y proporcionar un ambiente seguro de trabajo; el decreto se aplica a los nuevos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no pudiendo ser aplicable a los trabajadores que provengan de otros regímenes laborales que cesan y vuelvan a ser contratados, salvo que haya transcurrido un año; están excluidos del presente decreto las empresas que conforman un grupo económico o tengan vinculación económica con otras empresas – nacionales o extranjeros”.

Así mismo, “tras la sustitución de artículos de la Ley N° 28015, los trabajadores de este régimen tienen derecho a una remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y sobre tiempo, descanso semanal y días feriados, vacacional (como mínimo 15 días calendario por año), y protección contra el despido; en tanto, los trabajadores de la pequeña empresa además tendrán derecho a SCTR, al seguro social de salud, derechos colectivos, a participar en las utilidades, a CTS (equivalente a 15 remuneraciones diarias por año), a gratificación (equivalente a media remuneración), a ser indemnizados por despido injustificado. Adicionalmente, este régimen “es de naturaleza permanente, y se estará en este régimen en la medida que el nivel de ventas o cantidad de trabajadores promedio de 2 años consecutivos no sea superado, pudiendo estar por 1 año adicional en el régimen especial de micro y/o pequeña empresa”.

Respecto del sistema previsional, “los trabajadores que estén sujetos al régimen laboral especial deben aportar a un sistema previsional (SNP – ONP o SPP - AFP) a efectos de tener derecho a la jubilación, así como a una pensión de invalidez, pensión de sobrevivencia (viudez, orfandad). En cuanto al régimen tributario de renta, se modifica los parámetros en el régimen especial del impuesto a la renta, no pudiendo estar aquellas personas, sociedades conyugales y sucesiones indivisas que superen

sus ingresos netos y/o adquisiciones los S/525,000, sus activos fijos no pueden superar los S/126,000, no tener más de 10 trabajadores, y debiendo de tributar una cuota de 1.50% de carácter cancelatorio; y respecto del régimen general de renta no deben superar las 150 UIT de ingresos, además de estar obligados a llevar libros contables conforme a la ley de impuesto a la renta”.

Además, aquellos que decidan acogerse “al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, podrán hacerlo como persona natural o persona jurídica. El estado promoverá el acceso al financiamiento a las MYPE, y demás disposiciones complementarias finales”.

2.2.9. Principios del derecho del trabajo

Valderrama (2019) expresa:

“Denominase tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”

Dentro de los principales principios se destaca: protector, primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos, e igualdad de oportunidades y no discriminación.

2.2.9.1. Protector o tuitivo

Valderrama (2019) señala:

“El Derecho del Trabajo orienta su preocupación en amparar a la parte más débil de la relación para alcanzar una igualdad real entre las parte. En ese sentido, dicho principio, también conocido como tuitivo, consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador, con el objetivo de armonizar las desigualdades existente en el plano de los hechos (sociales, culturales y económicos) entre los trabajadores y los empleadores”.

La existencia de este principio se da por la asimetría que existe en una relación laboral conforme refiere Valderrama (2019): “La relación laboral se caracteriza en sí misma por la

desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte fuerte e imponente y el trabajador en la parte débil e impotente” (STC Exp. N° 008-2005-PI/TC)

2.2.9.1.1. Formas de aplicación

Valderrama (2019) indica:

El principio protector se aplica a través de tres formas: “Regla in dubio pro operario (sentido las favorable al trabajador); regla de la norma más favorable (aplicar de manera preferencial la norma que sea más favorable al trabajador); regla de la condición más beneficiosa (considera el derecho adquirido en el tiempo, por tanto una nueva norma laboral nunca debe de servir para disminuir las condiciones más favorables del trabajador)”.

2.2.9.1.2. Finalidad

Valderrama (2019) indica:

“Para hacer frente a ello (es decir, a la asimetría subsistente en la relación laboral) se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma”. (STC Exp. N° 008-2005-PI/TC)

2.2.9.2. La primacía de la realidad

Toyama (2015) señala:

“El principio de la primacía de la realidad importa que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. El principio de primacía de la realidad es probablemente un de los más difundidos del derecho laboral”.

Gonzales (s/f) refiere:

“Se puede entender así que la aplicación del principio de primacía de la realidad es de carácter general y, por tanto, comprende aquellos actos en que exista discrepancia entre los hechos y la formalidad, tanto en la configuración del contrato de trabajo

como en su ejecución”.

Toyama (2015) indica:

“Los magistrados laborales han resuelto, en el Pleno Jurisdiccional Laboral 2000, que ante la divergencia entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios, debe privilegiarse el primero si en la realidad se aprecian los elementos esenciales como son la remuneración, la prestación personal y la subordinación”.

Toyama (2015) refiere:

“En pocas ocasiones el tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre los alcances del principio de primacía de la realidad; (...) así como en el principio de primacía de la realidad, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y aprecia en los hechos”. (Expediente N° 2132-2003-AA/TC - Piura)

2.2.9.3.1. Finalidad

Gonzales (s/f) refiere:

“En el ámbito de las relaciones laborales, algunos empleadores, con el objeto de burlar los derechos laborales, tratan de disfrazar una relación laboral y hacer aparecer como si se tratara de una relación de carácter civil o comercial, por lo que en virtud del principio de primacía de la realidad debe preferirse a los hechos de la realidad y determinar la verdadera naturaleza de la relación jurídica”.

Gonzales (s/f) refiere:

“La existencia del principio de primacía de la realidad en el sistema jurídico laboral se funda en la necesidad de que las autoridades cuenten con un mecanismo para determinar causales de laboralidad y la verdadera naturaleza de los beneficios y/o condiciones otorgadas al trabajador, independientemente de que se encuentren encubiertas por el empleador bajo formalidades fraudulentas y/o simuladas con la finalidad de reducir sus costos laborales”.

2.2.9.3. Irrenunciabilidad de derechos

Valderrama (2019) manifiesta:

“El principio de irrenunciabilidad, tal como lo expone Américo Plá, se concibe como la imposibilidad jurídica de que una persona pueda privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho en beneficio propio. (...) La imposibilidad de renunciar, significa que no resulte válido ni eficaz el acto de desprendimiento voluntario del trabajador de un derecho mínimo, es decir, que haya sido otorgado mediante una norma imperativa”.

2.2.9.3.1. Finalidad

Valderrama (2019) indica:

“El principio de irrenunciabilidad de derecho en el campo de las relaciones laborales tiene por finalidad desconocer – o viciar de nulidad – todos aquellos actos de abdicación de beneficios que hayan sido reconocidos como obligatorios por disposición de orden constitucional y/o legal”.

Valderrama (2019) refiere:

“Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos”. (STC Exp. N° 008-2005-PI/TC)

2.2.9.4. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Valderrama (2019) indica:

“Por igualdad de trato se entiende que todos los poderes públicos deben garantizar a las personas un trato igual, es decir que tanto el Poder Legislativo al aprobar las leyes, como los órganos estatales que las aplican quedan sujetos a esta limitación imperativa. Esta noción no es restrictiva y también extiende su alcance al sector privado, como en el caso de los entornos laborales”.

2.2.9.4.1. Finalidad

Valderrama (2019) refiere:

“La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole”. (STC Exp. N° 05652-2007-PA/TC)

2.2.10. Referentes normativos aplicados en las sentencias

Son las conductas establecidas en la ley laboral, complementariamente la ley en materia civil, normas de rango constitucional – nacional y supranacional, por las cuales el empleador incurre y provoca el quebrantamiento de los derechos laborales, ya sea en el pago y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

2.2.10.1. Primera instancia

2.2.10.1.1. De rango internacional o supranacional

La sentencia no lo señala de forma expresa, sin embargo hace referencia a normas internacionales, al expresar textualmente: “derecho al trabajo, la igualdad salarial, la no discriminación, la obligación del cumplimiento de normas sociolaborales”.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) - Art. 23 num. 2 y 3 indican:

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; y toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

El Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (1966) - Art. 7 refiere:

(...) “reconocen el derecho de todas personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...); a) Una remuneración que brinde a todos los empleados: i) Un salario equitativo e igual por labor de igual valor, sin distinciones alguna”.

Los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo - OIT (1998) num. 2º:

“Los Estados tienen el deber de respetar, promover y cumplir con la eliminación de cualquier tipo o forma de discriminación en materia laboral”.

Convenio N° 100 de la OIT, refiere:

El derecho a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, por cuanto su artículo 1º reconoce: a) La remuneración comprende el salario o sueldo, además de cualquier otro emolumento, directa o indirectamente, otorgado por el empleador (en dinero o en especie), (...); b) La expresión igualdad de remuneración (...) implica remuneración sin discriminación en cuanto al sexo.

2.2.10.1.2. De rango constitucional

La Constitución Política del Perú 1993 Art. 1:

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”

La Constitución Política del Perú 1993 Art. 23 y 24:

“Nadie está obligado a prestar servicios sin retribución y que todo trabajador tiene derecho a ser remunerado de forma equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

2.2.10.1.3. De rango legal

- ✓ Ley N° 29497 – “Ley Procesal del Trabajo”.

- ✓ Código Civil y Código Procesal Civil.
- ✓ Ley N° 27321 – “Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral”.
- ✓ D. Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral”.
- ✓ Ley N° 27735, “Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad”.
- ✓ Decreto Supremo N° 001-97-TR, “Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”.
- ✓ Decreto Legislativo N° 713, “Sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.
- ✓ Decreto Legislativo N° 677, “Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.
- ✓ Decreto Legislativo N° 892, “Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría”.

2.2.10.2. Segunda instancia

2.2.10.2.1. De rango internacional

Basándose en la sentencia de primera instancia: “derecho al trabajo, la igualdad salarial, la no discriminación, la obligación del cumplimiento de normas sociolaborales; y haciendo referencia a los principios laborales, tenemos: La Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales; Convenio N° 100 de la OIT”

2.2.10.2.2. De rango constitucional

La Constitución Política del Perú 1993, Art. 22, 23 y 24.

2.2.10.2.3. De rango legal

- ✓ Ley N° 29497 – “Ley Procesal del Trabajo”.
- ✓ Código Civil y Código Procesal Civil.
- ✓ Ley N° 28044 – “Ley General de Educación”
- ✓ D. Leg. N° 882 – “Ley de Promoción en la inversión en Educación”
- ✓ Ley N° 27321 – “Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral”.
- ✓ D. Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el “Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral”.
- ✓ D. Leg. N° 1086 – “Ley de Promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente”.
- ✓ Ley N° 27735, “Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad”.
- ✓ Decreto Supremo N° 001-97-TR, “Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios”.
- ✓ Decreto Legislativo N° 713, “Sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.
- ✓ Decreto Legislativo N° 677, “Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.
- ✓ Decreto Legislativo N° 892, “Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría”.

2.2.11. Referentes jurisprudenciales

2.2.11.1. Respecto a la jurisdicción, debido proceso, motivación y congruencia

Auris (2021) manifiesta:

“Resulta válido el contrato de trabajo mediante el cual se reconoce la jurisdicción arbitral” (C.P.P. 1993, Art. 139 inc. 1).

“El proceso se advierte que el discernimiento del Juez, respecto a la remuneración indemnizable y compensación por tiempo de servicios, se encuentra arreglado a ley, por lo que merece confirmarse; que, el artículo 139, inciso 1) de la Constitución Política de 1993, reconoce la jurisdicción arbitral, no existiendo ningún dispositivo legal que impida que en los convenios individuales, celebrados entre el trabajador y el empleador se pueda pactar expresamente el sometimiento a arbitraje de alguna controversia que pudiera presentarse entre ambas partes” (...).

Alvarado (2019):

“El debido proceso constitucional y derecho fundamental a la prueba”

“El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho fundamental a la prueba se encuentra contenido en el derecho al debido proceso reconocido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Estado, como una de las garantías que asisten a las partes del proceso de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten la creación de convicción en el juzgador sobre la veracidad de sus argumentos relacionados con los hechos que configuran su pretensión o su defensa”. (STC Exp. N° 01014-2007-PHC/TC-LIMA)

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales”

“El Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la debida motivación de las resoluciones es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial, que garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos proporcionados por el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso, precisando que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en la motivación aparente, la cual se configura cuando la resolución no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”. (STC Exp. N° 0728-2008-PHC/TC-LIMA)

“Motivación de las resoluciones y el principio de congruencia”

“La Corte Suprema resuelve declarar fundado el recurso de casación, al precisar que la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del contenido esencial del

derecho al debido proceso legal, que garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica, en tal virtud esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto”. (Cas. Lab. N° 4423-2013-LIMA)

“El deber de la debida motivación y la congruencia”

“El deber de la debida motivación, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional peruano en el fundamento jurídico cuatro de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 00966-2007-AA/TC: No garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, más aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión”. (Cas. Lab. N° 6072-2012-DEL SANTA)

“El principio de congruencia”

“La Sala señala que por el principio de congruencia las resoluciones deben cumplir con la adecuación, correlación o armonía entre las peticiones de tutela efectuadas por las partes y lo que se decide en el fallo emitido; tal decisión debe recaer sobre todas pretensiones de las partes de modo que, sino ocurre así, la resolución estaría viciada de incongruencia por emisión de pronunciamiento”. (Sala Superior Exp. N° 1638-2009 ND)

“Vulneración al principio de congruencia procesal”

“Se vulnera el principio de congruencia procesal y, consecuentemente, el deber de motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que, no obstante haber formulado el demandante como pretensión principal el despido nulo, la Sala Superior declaró fundada la demanda por despido fraudulento, pese a que dicha pretensión no formó parte del petitorio de la demanda”. (Cas. Lab. N° 1969-2014-PIURA)

“Contravención al principio de congruencia”

“La Corte Suprema resuelve declarar fundado el recurso de casación, pues precisa

que el supremo tribunal verifica una motivación incongruente en la sentencia recurrida que no se condice con los actuados (hechos y pruebas) existentes en el proceso, contraviniendo así el principio de congruencia, a través del cual el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”. (Cas. Lab. N° 7142-2012-LIMA)

2.2.11.2. Respeto de los principios del derecho laboral

Alvarado (2019):

“Principio de inmediación y debate probatorio de documentos”

“La inmediación que proporciona la oralidad se presenta cuando una persona declara respecto de un determinado hecho relevante para el proceso factible de que las partes intervinientes (o sus letrados) o, incluso el juez, puedan someter a debate las diversas inferencias que se deriven del contenido de un documento, de modo que, a partir de dicho momento, se tornará en necesaria su actuación en el proceso, a efectos de garantizar el debate probatorio respectivo, permitiéndosele de esa manera que el juzgador adquiera mayor certeza respecto de la causa al momento de emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto”. (Cas. Lab. N° 9268-2013-LIMA)

“Principio de oralidad”

En la Ley N° 29497, “nueva Ley Procesal del trabajo reconoce a la oralidad como uno de los principios esenciales del nuevo proceso laboral y sobre el que se fundamentan los demás principios, así la prevalencia de la oralidad quedo sentada en el artículo 12 de la nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, cuando señala: En los procesos laborales por audiencias 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 (...). De ahí que, la oralidad se convierta en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad”. (Cas. Lab. N° 7707-2014-LIMA)

“Principio de celeridad”

“La Corte Suprema estableció que el principio de celeridad es el principio en virtud

del cual el proceso laboral goza de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación, exigiendo que el proceso, esencialmente oral y menos formalista, evite privilegiar recursos, maniobras y decisiones dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso”. (Cas. N° 16604-2013-JUNÍN)

“Principio de primacía de la realidad”

“El Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona; y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado, delimita que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato real que se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar”. (Cas. Lab. N° 9374-2012-AREQUIPA)

Crispín (2021):

“Principio de primacía de la realidad en el ordenamiento jurídico”

“El principio de primacía de la realidad que, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este colegiado ha precisado que en mérito de este principio (...) 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”. (Sentencia Exp. N° 03710-2005-PA/TC)

2.2.11.3. Respecto de la prueba

Alvarado (2019):

“El Derecho a la prueba es un derecho constitucional”

“El derecho a la prueba es un derecho constitucional implícito que se encuentra

acogido en el derecho al debido proceso contenido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú, el cual exige que el medio probatorio admitido, sometido al contradictorio y actuado, sea valorado adecuadamente y con la motivación debida por el órgano jurisdiccional”. (Cas. Lab. N° 608-2017-LIMA)

“Inversión de la carga de la prueba en materia laboral”

“Conforme los alcances de la regulación contenida en el numeral 23.2) del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en cuanto a la carga de la prueba esta se ha invertido para el demandado, ya que una vez acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, esto es, el empleador debe probar la naturaleza civil de la relación jurídica contractual que lo vinculó con la actora, aspecto que sí ha cumplido, con el bagaje probatorio ofrecido en el proceso”. (Cas. Lab. N° 2399-2014-LIMA)

“Presunción de laboralidad y principio de inversión de la carga de la prueba permiten reconocer la relación laboral

Según el principio de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral, corresponde al empleador asumir la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y demás derechos del trabajador, el cumplimiento de las normas legales y contractuales. En caso contrario el juez da por cierto lo afirmado por el actor”. (Exp. N° 00051-2017-0-1501-SP-LA-01-HUANCAYO)

“La carga de la prueba

El artículo 23 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se encarga de determinar qué corresponde probar a cada parte y ello nace de la regla general que establece la obligación de probar a quién afirma determinado hecho (...). En esa línea, en el literal a) del numeral 23.4 del artículo 23 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, prevé que al empleador le corresponde la carga de la prueba de: “a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, así se invierte la carga de la prueba en contra del empleador, al ser el responsable indiscutible de su acatamiento”. (Cas. Lab. N° 10160-2015-LA LIBERTAD)

“Incorporar nueva prueba sin cumplir requisitos de la NLPT

El incorporar medios probatorios (nueva prueba) al proceso sin cumplir con las formalidades exigidas por la Ley N° 29497 – NLPT, infringe al derecho al debido proceso”. (Cas. Lab. N° 16281-2015-LIMA)

“Oportunidad de los medios de prueba

La Corte Suprema ha establecido en referencia al artículo 21 de la Ley N° 29497 NLPT, que la única oportunidad para que las partes puedan ofrecer los medios de prueba, es con la demanda y con la contestación de la misma, admitiéndose su ofrecimiento antes de la actuación probatoria, siempre y cuando se refieran a hechos nuevos”. (Cas. Lab. N° 16281-2015-LIMA)

“La valoración conjunta de todos los medios probatorios

El derecho a presentar todos los medios de prueba relevantes que estén al alcance de las partes es un aspecto esencial del derecho al debido proceso y debe reconocerse que pertenece a las garantías fundamentales de las partes. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha delimitado el contenido del derecho a la prueba: como un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios; a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios, y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle mérito probatorio que tengan en la sentencia a fin de no vulnerar el derecho constitucional de la prueba de las partes procesales. Así, lo estableció en la sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 6712-2005-HC/TC, fundamento 15, al señalar que la valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado”. (Cas. Lab. N° 9895-2013-LIMA NORTE)

2.2.11.4. Respeto del derecho al trabajo y los beneficios sociales

Crispín (2021):

“El derecho al trabajo en la Constitución

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, mientras el artículo 27 señala: la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (Sentencia Exp. N° 03380-2015-PA/TC)

“El contrato de trabajo

El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo”. (Sentencia Exp. N° 03012-2004-PA/TC)

“Elementos del contrato de trabajo

Los elementos típicos de un contrato de trabajo, como son la prestación personal, la subordinación y la dependencia”. (Sentencia Exp. N° 02040-2004-PA/TC)

“La remuneración

La remuneración es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de libre disposición”. (Sentencia Exp. N° 05195-2008-PA/TC)

Auris (2021) manifiesta:

“Máxima protección a los derechos fundamentales del trabajador para el cobro de sus acreencias laborales

Tener en cuenta que el Art. 24 de la Carta Política del Estado señala que el pago de las remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, lo que significa que se debe brindar máxima protección a los derechos fundamentales del trabajador para el cobro de sus acreencias laborales que le posibiliten la satisfacción de sus necesidades humanas primordiales y, con ello, tener una subsistencia y vida digna acorde con lo prescrito

en el artículo 2 inciso 1) de nuestra Constitución”. (Exp. N° 3072-2006-PA/TC)

“Las remuneración como los beneficios sociales ocupan el primer orden de prelación entre las obligaciones del empleador

15. El mandato constitucional ha previsto como condición que la remuneración que el trabajador perciba como contraprestación por la labor (entendida en términos latos) que realiza debe ser equitativa y suficiente; características que contribuirían los rasgos esenciales del derecho a la remuneración. Adicionalmente, la norma constitucional dispone que tanto el pago de las remuneraciones como de los beneficios sociales ocupan el primer orden de prelación entre las obligaciones del empleador; y, un tercer elemento que se dilucida de la norma constitucional es esta materia es la delegación al Estado de la regulación sobre remuneración mínima, previéndose la participación de los agentes sociales en dicha regulación. En nuestro país, en línea con tal disposición, normalmente ha tenido participación – desde que su existencia lo permite – el Consejo Nacional del Trabajo para fines de la determinación de la remuneración mínima”. (Exp. N° 00027-2006-PI/TC)

Valderrama, Tarazona y Cavalié (2019):

Compensación por tiempo de servicios

“Para el cálculo de la CTS, se debe tomar en cuenta todos los conceptos remunerativos que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente durante su débito laboral. La condición remunerativa o no remunerativa de un determinado concepto económico se determinara en función a si ésta constituye o no una ventaja patrimonial para el trabajador, es de su libre disposición y sea otorgada regularmente, salvo que por norma expresa no tenga tal naturaleza”. (Cas. N° 2510-2016 LIMA)

Vacaciones

“El derecho de las vacaciones es un derecho fundamental, el cual se encuentra reconocido en el Art. 25 de la Constitución Política del Perú, como en normas internacionales – Convenio N° 52 de la Organización Internacional de Trabajo, que centralmente busca otorgar un descanso remunerado al trabajador para que pueda tener tiempo libre de recreación, recuperación de fuerzas para continuar laborando y descanso general de trabajo ordinario, produciéndose un supuesto de suspensión

imperfecta de labores”. (Cas. N° 18970-2015 LIMA)

Gratificaciones legales

“Esta sala suprema considera pertinente que previo a emitir un pronunciamiento sobre el caso en concreto, se debe de efectuar una definición del concepto de gratificaciones. Siendo ello así, Gómez, las gratificaciones: constituyen, como su nombre lo indica, retribuciones graciosas, diferidas en el tiempo, periódicas o fijas, y tienen por objeto gratificar el trabajo efectuado como muestra transparente de la prosperidad de la empresa, ya que para lograr tal fin, el trabajador ha debido contribuir con su trabajo de manera directa o indirecta” (Cas. N° 4764-2016 CUSCO)

“De lo expuesto, esta sala suprema considera que para efectos del derecho a las gratificaciones, es considerada remuneración regular aquella percibida regularmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos; y si se tratase de remuneraciones variables o imprecisas se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad; en cuyo caso, para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis. Por otro lado, si se tratase de remuneraciones variables o imprecisas, el monto de las gratificaciones se calculará con base en el promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al quince de julio y quince de diciembre, tal como lo dispone el artículo 4 de la Ley N° 27735”. (Cas. N° 4764-2016 CUSCO)

Las utilidades

“La participación de las utilidades es un derecho reconocido constitucionalmente, que encuentra amparo legal en el artículo 29 de la Constitución Política del Perú; este derecho tiene por finalidad buscar la identificación de los mismo (trabajadores) con la empresa y con ello lograr el aumento o incremento de la producción y de la productividad en los centros laborales. Con ello se logra como objetivo empresarial hacer partícipes a los trabajadores de los resultados exitosos del negocio, redundando ello no solo en la prosperidad del empleador si no haciéndose extensivo en la persona de los trabajadores incentivándolos con ello el esfuerzo laboral de los trabajadores que se verá compensado con el otorgamiento económico de este beneficio y que

redundará en una suerte de aditivo remunerativo que premiara el esfuerzo desplegado por el trabajador en la consecución de la alta productividad de la empresa” (Cas. N° 10160-2015 LA LIBERTAD)

Prescripción de beneficios sociales

“La prescripción extintiva puede definirse como el efecto que produce el transcurso del tiempo sobre los hechos o actos jurídicos, extinguiendo la acción para exigir el cumplimiento de los mismos por no haber sido ejercida por su titular en el plazo de ley. En el derecho del trabajo procesalmente la prescripción constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone contra la demanda de pago de determinado derechos laborales en razón de haber transcurrido el tiempo fijado por ley como prescriptorio de las acciones derivadas de derechos generado a consecuencia de la relación laboral”. (Cas. N° 6763-2017 MOQUEGUA)

“Los requisitos para que opere la prescripción extintiva, en el ordenamiento laboral, son los siguientes: a. Existencia de un derecho que puede ejercitarse, por quien ostenta la titularidad del mismo; b. No ejercicio de esos derechos por su titular; y c. Transcurso del tiempo fijado en la ley, en relación con el derecho que se trata”. (Cas. N° 6763-2017 MOQUEGUA)

Crispín (2021):

“Los derechos laborales poseen carácter irrenunciable

El principio de irrenunciabilidad de derechos hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de los derechos humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos – Remotti Carbonell, José Carlos: La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia, Barcelona, Instituto Europeo de Derecho, 2003”. (Sentencia Exp. N° 00008-2005-PI/TC)

2.3. Marco conceptual

Argumentar. 1. Aducir, alegar, dar argumentos. 2. Dotar de argumento una historia, un guion, una película. (Real Academia Española, 2024)

Calidad. Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor (Real Academia Española, 2024)

Distrito Judicial. “Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción”. (Poder Judicial, s/f).

Expediente. Del latín expediens; asunto o negocio que se sigue sin juicio contradictorio en los tribunales, a solicitud de un interesado o de oficio; conjunto de todos los papeles correspondientes a un asunto o negocio. Señaladamente hablando de la serie ordenada de actuaciones administrativas, y también de las judiciales en los actos de jurisdicción voluntaria. (Real Academia Española, 2024).

Proceso Judicial. El Poder Judicial en su ejercicio funcional es autónomo en lo político, administrativo, económico, disciplinario e independiente en lo jurisdiccional, con sujeción a la Constitución. (Poder Judicial, s/f).

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 reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, en el expediente 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque; ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.4.2. Hipótesis específica

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

2.4.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y 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 investigación

3.1.1. Investigación de nivel descriptivo

“Cuando se describen fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es detallar cómo son y se manifiesta; realizando la detección de características o propiedades que serán sometidos a un análisis”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). “La investigación consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (Arias, 2012).

3.1.2. Investigación de tipo cualitativa:

“Cuando la investigación es desde una realidad subjetiva e interpretativa basada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.3. Diseño de la investigación

- **No experimental.** “Cuando los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. No se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
- **Transeccional.** “Llamado transversal, e implica la recolección de datos para determinar la variable, siendo un fenómeno o hecho, cuya versión perteneció a un momento o punto específico en el tiempo de los cuales se recolectan datos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
- **Retrospectiva.** “La investigación abarca un fenómeno o acontecimiento ocurrido en el pasado, por tanto, implica recopilar información del fenómeno a estudiar”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por lo expuesto, el estudio fue no experimental, transeccional y retrospectivo.

3.2 Unidad de análisis

Hernández, Fernández y Baptista (2014): “Es el elemento e individuo en el estudio de caso, denominada unidad de muestreo, de la cual se recogen datos y se analizan”.

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

Hernández, Fernández y Batista (2014), citando a Battaglia (2008a), expresa que las muestras por conveniencia son: “muestras formadas por casos disponibles a los cuales se tiene acceso”.

Es seleccionado mediante “un procedimiento no aleatorio llamado método opinático o método por conveniencia que consiste en que: los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador, denominado muestreo intencional”. (Arias, 2012, p. 85)

La unidad de análisis en esta investigación estuvo conformada por dos sentencias de primera y segunda instancia, ambos provienen de un solo proceso judicial, expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral, Distrito Judicial de Lambayeque, sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales. La elección del proceso judicial se realizó mediante un método no probabilístico.

La existencia de dicha fuente se acredita con la evidencia empírica de las “sentencias”, **Anexo 2.**

3.3. Variable. Definición y operacionalización

3.3.1. Variable.

“Es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). “Es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición,

manipulación o control en una investigación”. (Arias, 2012).

Centty (2006, p. 64):

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

3.3.2. Operacionalización de variable.

“Es el paso o serie de procedimientos e indicaciones para realizar la verificación y medición de la variable”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) expresaron:

“Son indicadores de la variable, las manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

La operacionalización de dicha variable se evidencia en el **Anexo 3**.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica. Conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o una arte. (Real Academia Española, 2024). Según Medina, Rojas, Bustamante, y otros. (2023): “la técnica de investigación es un procedimiento sistemático utilizado para recopilar y analizar información con el fin de resolver un problema o responder a una pregunta de investigación”.

En la presente investigación como quiera que la fuente es documental entonces las que se aplicarán serán:

La Observación es: “la técnica de observación es un método de investigación en el que se registra y analiza el comportamiento y las acciones de individuos de individuos, grupos o fenómenos en su entorno natural. La observación se puede realizar de forma sistemática y

controlada, o de manera más informal y descriptiva” (Medina, Rojas, Bustamante y otros, 2023). “La observación como método de investigación permiten realizar de manera directa (o indirecta) los elementos, características y esencialidades de un objeto, hecho o fenómeno de relevancia para la ciencia” (Aranzamendi y Humpiri, 2021)

El Análisis documental es: “una técnica de investigación que implica la revisión y evaluación sistemática de documentos escritos, tales como informes, transcripciones, registros y publicaciones, con el objetivo de obtener información y comprender mejor un fenómeno o un problema específico. Este método se utiliza ampliamente en diferentes campos, como la historia, la sociología, la antropología y la investigación de mercado” (Medina, Rojas, Bustamante y otros, 2023)

Instrumento. “Es una herramienta específica utilizada para recopilar y analizar información en el proceso de investigación, ayudando a los investigadores a obtener información precisa y confiable, conclusiones válidas y confiables. Podemos destacar las fichas de cotejo, cuestionarios, escalas de medición, fichas de entrevistas estructuradas, pruebas estandarizadas, entre otros” (Medina, Rojas, Bustamante y otros, 2023).

En la presente investigación el instrumento fue: “una lista de cotejo” que consiste en: “una ficha de comprobación – check list, herramienta utilizada para evaluar el cumplimiento de una tarea o actividad, conteniendo criterios y requisitos a cumplirse de manera satisfactoria, que permite asegurarse en el cumplimiento de estándares y la objetividad en la evaluación, generando confianza en los resultados”. (Medina, Rojas, Bustamante, y otros. 2023)

En la presente investigación el instrumento se encuentra como anexo 4. Lo cual está validado mediante “juicio de expertos” que consiste en: “la revisión, por profesionales, en el contenido y forma del instrumento, siendo los expertos quienes tras la revisión dan el visto bueno” (Medina, Rojas, Bustamante, y otros. 2023)

La representación del instrumento se encuentra en el **Anexo 4**.

3.5 Método de análisis de datos

“En este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso” (Arias, 2012).

Aranzamendi y Humpiri (2021) señalan: “Con este método inicia el proceso de conocimiento identificando cada una de las partes que caracterizan un objeto, hecho o fenómeno de contenido jurídico, social, económico o político. Luego, se procede a establecer la asociación, las relaciones causales o correlacionales entre los elementos que componen el sistema estructural”.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren: la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo. (...) En el análisis de los datos, la acción esencial consiste en que recibimos datos no estructurados, a los cuales nosotros les proporcionamos una estructura.

Aranzamendi y Humpiri (2021) señalan: “El análisis – el crítico – es por excelencia el método de investigación científica que consiste en la operación intelectual por el cual se estudia por separado las partes de un todo (...)”.

Las actividades se realizaron de forma ordenada y simultánea, los procedimientos comprendieron desde explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura, pasando por el recojo de datos, la obtención de resultados y análisis respectivamente. Se inició con el reconocimiento de los criterios (indicadores de calidad) en el texto de cada sentencia en el orden establecido en la lista de cotejo, verificando la existencia o inexistencia. Una vez recolectados los datos son agrupados en 5 niveles, estos son: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja. Cada nivel tiene una representación numérica, dependiendo del número de indicadores encontrados. Para la obtención de los resultados de cada sentencia agrupan los resultados parciales, primero de las sub dimensiones y luego de las dimensiones y la unión de estos resultados de las dimensiones conducen a la determinación de los resultados consolidados para cada sentencia. Finalmente, los resultados se presentan en cuadros, producto del ordenamiento de datos, según los hallazgos de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio.

En el presente estudio, el procesamiento se evidencia en el **Anexo 5**.

3.6 Aspectos éticos

Se aplicó los principios establecidos en el Reglamento de Integridad Científica de la Investigación, actualizada por Consejo Universitario con Resolución N° 0676-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 28 de junio del 2024, la investigación cumple con los siguientes principios y lineamientos:

a. Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: Teniendo en cuenta que nuestra línea de investigación es la Calidad de Sentencias, se seleccionan expedientes concluidos en forma aleatoria a nivel nacional respecto de un proceso laboral, para ellos se consigna los datos de las personas en iniciales, codificados o numerados, respetando la dignidad e íntegramente su privacidad.

b. Beneficencia, no maleficencia: Principio orientado a asegurar el cuidado y bienestar de los participantes, no generar daños, y a respetar las fuentes de información. Por ello, al tratarse de un expediente judicial seleccionado no se identificarán a las partes procesales.

c. Integridad y honestidad: Principio orientado a la objetividad, imparcialidad y transparencia en la investigación, por consiguiente la investigación estará orientada a realizarla de forma responsable en cumplimiento de este principio.

d. Justicia: Este principio permitirá realizar la investigación con criterio razonable, respetando los principios y lineamientos de la Universidad, expresando la veracidad de la información de forma objetiva.

Además de ellos el trabajo refleja los principios como son: el respeto a la dignidad, y se protegieron los datos sensibles. En cuanto a los derechos de autor y propiedad intelectual se insertaron citas y referencias, usando las normas APA, prueba de estos contenidos se insertó la declaración de compromiso ético y no plagio. **Anexo 6.**

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales

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

		Motivación del derecho					X		[1 - 4]	Muy baja					
Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	X	10	[9 - 10]	Muy alta					
										[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 resolutiva fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

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 alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	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					X		[5 -8]	Baja						
									[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 calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

V. DISCUSIÓN

Conforme se aprecia en el instrumento de recolección de información (lista de cotejo), expresados en los cuadros UNO y DOS (**Cuadro 1 y 2, de Resultados**), respecto de un proceso laboral, correspondiente a determinar la “Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque”, se cumple en determinar el siguiente análisis:

5.2.1. Sobre la sentencia de primera instancia

De conformidad con los anexos que forman parte del Cuadro UNO (Cuadro 1 de resultados) se concluye que, respecto de la sentencia de primera instancia, y teniendo en cuenta los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, que sirven de base para emitir la sentencia, tanto en su parte expositiva, considerativa y resolutive obtuvieron un rango: muy alta; en vista que los parámetros establecidos en la lista de cotejo alcanzó un valor numérico acumulado de 40 puntos. (Anexos de Cuadro 1)

Por tanto, en cada dimensión se tiene lo siguiente:

5.2.1.1. Respecto a la dimensión expositiva

Teniendo en cuenta la dimensión expositiva, se aprecia que tiene una calidad muy alta (**Anexo 5.1**), la cual derivó de la calificación de las sub dimensiones: introducción y postura de las partes, que resultaron ser de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

- De la sub dimensión **introducción**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, así como la evidencia del proceso y acompañado de la claridad respectiva.
- De la sub dimensión **postura de las partes**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose los aspectos de congruencia en las pretensiones de las partes – del demandante y demandado, los

respectivos fundamentos fácticos y los puntos controvertidos a resolver, acompañado de una claridad en el lenguaje.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca al jurista Ambía (2020) que señala: “la parte expositiva es aquella en la cual el Magistrado narra de manera sucinta, secuencial y cronológica, excluyendo criterios valorativos, los principales actos procesales que acontecen desde la interposición de la demanda hasta el momento previo a la expedición de la sentencia”; y en el mismo sentido precisa León (2008), que la parte expositiva es: “El planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible.”

En consecuencia, la sentencia de primera instancia, analizada en su parte expositiva, cumple íntegramente lo expresado con las fuentes mencionadas.

5.2.1.2. Respecto a la dimensión considerativa

Teniendo en cuenta la dimensión considerativa, la cual tiene una calidad muy alta (**Anexo 5.2**), la cual se obtuvo de la calificación de las sub dimensiones: la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que resultaron ser de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

- De la sub dimensión **motivación de los hechos**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, por cuanto se precisa las razones de los hechos probados, la fiabilidad de las pruebas, una correcta valoración conjunta, la sana crítica y máximas de experiencia, siempre acompañado de la claridad respectiva.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca a Alvarado (2019) quien expresa que: “es la actividad racional del juez mediante la cual valora cualitativamente los medios de prueba, tanto aportados por las partes como ordenados de oficio, y su efectividad para crearle convicción en determinado sentido”; y en la misma línea

Ledesma (2015) señala: “las pruebas presentadas por el juez deberán ser estudiadas en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas; no pudiendo ser tomada ninguna de ellas en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto”. También se debe tener en cuenta la debida motivación conforme precisa Muro y Crispín (2022): “el deber de motivación devendrá explícitamente una autónoma garantía de la administración de justicia”, siendo esta una garantía constitucional regulada en la constitución peruana - Art. 139 inc. 5.

- De la sub dimensión **motivación del derecho**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose los aspectos normativos aplicados, la correcta interpretación, la legalidad de los derechos fundamentales, la conexión lógica entre los hechos y las normas, acompañado de una claridad en el lenguaje.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca a Barrios (s/f) quien define que: “La motivación es la parte de las resoluciones judiciales integrada por el conjunto de razonamientos facticos y jurídicos, expuestos en orden cronológico, en que el juez o tribunal fundamenta su decisión”; y en el mismo sentido lo ha precisado la León (2008), quien explica que la parte considerativa es: “el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres tales como análisis, consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable, razonamiento, entre otros.”

Criterio jurisprudencial: De lo antes mencionado, se destaca lo indicado por el Tribunal Constitucional (2009): “El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2)

En consecuencia, la sentencia de primera instancia, analizada en su parte considerativa, cumple cabalmente lo expresado con las fuentes citadas.

5.2.1.3. Respeto a la dimensión resolutive

Teniendo en cuenta la dimensión resolutive, se aprecia que tiene una calidad muy alta (**Anexo 5.3**), la cual se derivó de la calificación de las sub dimensiones: la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que resultaron ser de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

- De la sub dimensión **del principio de congruencia**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose un pronunciamiento respecto de todas y solo de las pretensiones ejercitadas, así como de los precedentes y concordantes con la partes expositiva y considerativa, siempre acompañado de la claridad respectiva.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca a Milione (2015) quien indica que: “La motivación de una resolución judicial consiste en una respuesta de la autoridad judicial al petitum, por lo que se hace evidente que entre el fallo judicial y las reivindicaciones formuladas por las partes en el proceso debe existir un nexo de congruencia.”; y en el mismo sentido Ledesma (2015) expresa: “La congruencia exige que medie identidad entre la materia, partes y hechos de una Litis y lo resuelto por la decisión jurisdiccional que la dirima”

- De la sub dimensión **de la descripción de la decisión**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose los aspectos de lo que se decide u ordena, de forma clara, precisando el sujeto a quien corresponde cumplir, además de los costos y costas, y siempre acompañado de una claridad en el lenguaje.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca a Rioja (2015) quien explica que la parte resolutive es: “Finalmente el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el Juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnada la misma, por

lo que los efectos de esta se suspenden. (...); al respecto Valderrama, Navarrete, Diaz y otros (2016) indican: “Las costas, son las sumas que comprenden las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso. Los costos del proceso, están constituidos por el honorario del abogado de la parte vencedora, más un 5 % destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial”; en cuanto a la claridad precisa León (2008): “Consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. (...) La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal”.

Criterio jurisprudencial: De lo antes mencionado, se destaca lo indicado por Alvarado (2019): “La Corte Suprema resuelve declarar fundado el recurso de casación, al precisar que la motivación de las resoluciones judiciales forma parte del contenido esencial del derecho al debido proceso legal, que garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica, en tal virtud esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto” (Cas. Lab. N° 4423-2013-LIMA); de mismo modo Chanamé (2015) indica: “Los jueces están pues constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basada en los fundamentos de hecho y de derecho, (...).Esta disposición rige para todas las instancias judiciales, pero están exceptuados de ella los decretos, es decir, las resoluciones de mero trámite.”

En consecuencia, la sentencia de primera instancia, analizada en su parte resolutive, cumple con lo expresado en las fuentes citadas.

5.2.2. Sobre la sentencia de segunda instancia

De conformidad con los anexos que forman parte del Cuadro DOS (Cuadro 2 de resultados) se concluye que, respecto de la sentencia de segunda instancia, y teniendo en cuenta los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, que sirven de base para emitir la sentencia, tanto en su parte expositiva, considerativa y resolutive obtuvieron un rango: muy alta; en vista que los parámetros establecidos en la lista de cotejo alcanzó un valor numérico de 40 puntos. (Anexos de Cuadro 2)

Por tanto, en cada dimensión se tiene lo siguiente:

5.2.2.1. Respecto a la dimensión expositiva

Teniendo en cuenta la dimensión expositiva, la cual tiene una calidad muy alta (**Anexo 5.4**), la cual derivó del análisis y calificación de las sub dimensiones: introducción y postura de las partes, que resultaron ser de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

- De la sub dimensión **introducción**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, así como la evidencia del proceso y acompañado de la claridad respectiva; determinándose una calificación de muy alta.
- De la sub dimensión **postura de las partes**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose los aspectos de congruencia en las pretensiones de las partes – del demandante y demandado, los respectivos fundamentos fácticos y los puntos controvertidos a resolver, acompañado de una claridad en el lenguaje; determinándose una calificación de muy alta.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca lo señalado por León (2008), en su Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, expone una estructura de sentencia denominada TRIPARTITA, siendo la primera: “VISTOS, la cual es considerada la parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar”.

En consecuencia, la sentencia de segunda instancia, analizada en su parte expositiva, cumple con los indicadores de la lista de cotejo, conforme a las fuentes citadas.

5.2.2.2. Respecto a la dimensión considerativa

Teniendo en cuenta la dimensión considerativa, la cual tiene una calidad muy alta (**Anexo 5.5**), la cual derivó de la calificación de las sub dimensiones: motivación de los hechos y la motivación del derecho, que resultaron ser de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

- De la sub dimensión **motivación de los hechos**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose las razones de los hechos probados, la fiabilidad de las pruebas, una correcta valoración conjunta, la sana crítica y máximas de experiencia, siempre acompañado de la claridad respectiva.

Criterio jurisprudencial: De lo antes analizado, se destaca la Casación N° 1242-2017-Lima Este, que expresa: “Solo teniendo una **visión integral** de los medios probatorios, se podrá sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso” (...).

Criterio doctrinario: De lo antes analizado, se destaca a Barrios (s/f) quien señala: “En la doctrina española, los profesores Juan Piqué Vidal, José M. Rifá Soler, y otros, se refieren a que la motivación, a la que también denominan el razonamiento, se puede, a su vez, descomponer en dos apartados: a) los hechos probados y, b) los fundamentos de derecho.” Así mismo se destaca a González (2006) quien refiere, según la doctrina, la sana crítica, es aquella que nos conduce al descubrimiento de la verdad por los medios que aconseja la razón y el criterio racional, puesto en juicio. De acuerdo con su acepción gramatical puede decirse que es el analizar sinceramente y sin malicia las opiniones expuestas acerca de cualquier asunto

- De la sub dimensión **motivación del derecho**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose los aspectos normativos aplicados, la correcta interpretación, la legalidad de los derechos

fundamentales, la conexión lógica entre los hechos y las normas, acompañado de una claridad en el lenguaje.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca a Rioja (2015) que refiere: “En segundo término tenemos la parte considerativa, en la que se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. Los fundamentos de la resolución judicial - escribió Hans Reichel- tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho”. León (2008), en su Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, expone una estructura de sentencia denominada TRIPARTITA, siendo la segunda: “CONSIDERANDO, parte considerativa, en la que se analiza el problema.”

Criterio jurisprudencial: De lo antes analizado, se destaca lo referido por Alvarado (2019): “El deber de la debida motivación, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional peruano en el fundamento jurídico cuatro de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 00966-2007-AA/TC: No garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, más aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión” (Cas. Lab. N° 6072-2012-DEL SANTA).

En consecuencia, la sentencia de segunda instancia, analizada en su parte considerativa, cumple objetivamente lo expresado con las fuentes citadas.

5.2.2.3. Respecto a la dimensión resolutive

Teniendo en cuenta la dimensión resolutive, la cual tiene una calidad muy alta (**Anexo 5.6**), la cual derivó de la calificación de las sub dimensiones: la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que resultaron ser de calidad muy alta y muy alta, respectivamente

- De la sub dimensión **aplicación del principio de congruencia**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose un pronunciamiento respecto de todas y solo de las pretensiones ejercitadas, así como de los precedentes y concordantes con la partes expositiva y considerativa, siempre acompañado de la claridad respectiva.
- De la sub dimensión **descripción de la decisión**; esta se sustenta en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, precisándose los aspectos de lo que se decide u ordena, de forma clara, precisando el sujeto a quien corresponde cumplir, y siempre acompañado de una claridad en el lenguaje, con la salvedad al no señalar los costos y costas.

Criterio teórico: De lo antes analizado, se destaca a Rioja (2015) que refiere: “Finalmente el fallo, que viene a ser el convencimiento al que el Juez ha arribado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes”. En la misma línea, León (2008), en su Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, expone una estructura de sentencia denominada TRIPARTITA, siendo la tercera: “SE RESUELVE, parte resolutive en la que se adopta una decisión.”

Criterio jurisprudencial: De lo antes analizado, se destaca lo referido por Muro y Crispín (2022) al indicar: “En realidad el asegurar una ulterior instancia en cuanto permite llevar a conocimiento de otro juez lo resuelto por el primero, es una suerte de garantía de las garantías”; en el mismo sentido Chanamé (2015) indica: “El derecho a la pluralidad de instancias, constituye una garantía consustancial del derecho al debido proceso, mediante el cual se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior, y de esa manera se permita que lo resuelto por aquél, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento”.

Criterio doctrinario: De lo antes analizado, se destaca a Ledesma (2015): “la importancia de reconocer que en las resoluciones las decisiones son racionales y razonables, debiendo contener un lenguaje y expresión y precisa de lo que se decide u

ordena, evitando tecnicismos para su fácil comprensión y lectura. La claridad de resoluciones implica un proceso de comunicación sencilla y de fácil comprensión donde el emisor hace conocer un mensaje de tipo legal al receptor, siendo este mensaje entendible por el receptor quien no necesariamente cuenta con una instrucción e leyes”.

En consecuencia, la sentencia de segunda instancia, analizada en su parte resolutive, cumple objetivamente lo expresado con las fuentes citadas.

VI. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación referido a “Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque”, se concluyó que:

La “sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales”, fueron de calidad muy alta, en vista que se evidenció el cumplimiento de los indicadores conforme al instrumento de recolección de datos; tanto en sus parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Del primer objetivo específico, de acuerdo a los “parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales” se determinó que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, fueron de calidad muy alta, a razón de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que obtuvieron un rango de calidad muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente, la misma que se procede a precisar:

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con respecto a sus dos aspectos relevantes: “introducción y postura de las partes”, fueron de un rango muy alta, la misma que se sustentó en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados; se precisó los indicadores de encabezamiento, asunto, individualización de las partes, así como la evidencia del proceso y acompañado de la claridad respectiva (referente a la introducción); además se precisó los aspectos de congruencia en las pretensiones de las partes, los respectivos fundamentos fácticos y los puntos controvertidos a resolver, acompañado de una claridad en el lenguaje (referente a la postura de las partes).
2. Se determinó que la calidad de la parte considerativa, con énfasis en sus dos aspectos relevantes: “motivación de los hechos y la motivación del derecho”, fueron de una rango muy alta, la misma que se sustentó en el oportuno cumplimiento de cinco parámetros, respectivamente; precisándose las razones de los hechos probados, la fiabilidad de las pruebas, una correcta valoración

conjunta, la sana crítica y máximas de experiencia, siempre acompañado de la claridad respectiva (referente a la motivación de los hechos); además se precisó los aspectos normativos aplicados, la correcta interpretación, la legalidad de los derechos fundamentales, la conexión lógica entre los hechos y las normas, acompañado de una claridad en el lenguaje (referente de la motivación del derecho).

3. Se pudo determinar que la calidad de la parte resolutive, con realce en sus dos aspectos relevantes: tanto aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión, obtuvieron un rango muy alta, la misma que se sustentó en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, respectivamente; precisándose de forma minuciosa un pronunciamiento respecto de todas y solo de las pretensiones ejercitadas, así como de los precedentes y concordantes con la partes expositiva y considerativa, siempre acompañado de la claridad respectiva (referente del principio de congruencia); además se precisó los aspectos de lo que se decide u ordena, de forma clara, precisando el sujeto a quien corresponde cumplir, además de los costos y costas, y siempre acompañado de una claridad en el lenguaje (referente de la descripción de la decisión).

Del segundo objetivo específico, “de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales” se determinó que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales, fue de calidad muy alta, a razón de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que obtuvieron un rango de calidad muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente, la misma que se procede a precisar:

1. Se pudo determinar que la calidad de su parte expositiva con realce en sus dos aspectos relevantes: “introducción y postura de partes”, obtuvieron un rango muy alta, misma que se sustentó en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, respectivamente; precisándose en la parte de introducción tanto el encabezamiento, asunto, individualización de las partes, así como la evidencia respectiva en el proceso y acompañado de una claridad respectiva; además se

precisó respecto de la postura de las partes, los aspectos de congruencia en las pretensiones de las partes, los fundamentos fácticos y los puntos controvertidos a resolver, acompañado de una claridad en el lenguaje.

2. Se pudo determinar que la calidad respecto de su parte considerativa, con referencia a dos aspectos relevantes: “motivación de los hechos y la motivación del derecho”, también obtuvieron un rango muy alta, la misma que se sustentó en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, respectivamente; precisándose en la motivación de los hechos, los fundamentos de los hechos probados, la fiabilidad de las pruebas, una correcta valoración conjunta, la sana crítica y máximas de experiencia, siempre acompañado de la claridad respectiva; además se precisó respecto a la motivación del derecho, los aspectos normativos aplicados, la correcta interpretación, aplicando la legalidad, la conexión lógica entre los hechos y las normas, acompañado de una claridad en el lenguaje.
3. Se pudo concluir, en cuanto a la calidad en su parte resolutive, con respecto a sus dos aspectos relevantes: “la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión”, también fueron de un rango muy alta, la misma que se sustentó en el cumplimiento de los cinco parámetros señalados, respectivamente; precisándose del principio de congruencia, el correcto pronunciamiento respecto de todas y solo de las pretensiones ejercitadas, así como de los precedentes y concordantes con la partes expositiva y considerativa, siempre acompañado de la claridad respectiva; además se precisó en cuanto a la descripción de la decisión, los aspectos de lo que se decide u ordena, de forma clara, precisando el sujeto a quien corresponde cumplir, y siempre acompañado de una claridad en el lenguaje.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la importancia de dictaminar resoluciones conforme a “los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales”, conforme a la presente investigación, se presentan las siguientes recomendaciones dirigidas a los administradores de justicia, abogados y demás operadores jurídicos:

1. En los procesos judiciales, especialmente en materia laboral, los administradores de justicia y demás sujetos procesales deben de velar por el óptimo y oportuno cumplimiento de las normas laborales y procesales, dentro de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, obteniendo una mayor eficiencia, celeridad y oportuna administración de justicia.
2. Los operadores jurídicos deben enfatizar en el cumplimiento y control de las normas laborales y procesales, con el propósito de obtener elevados estándares de calidad en la emisión de sentencias, pudiendo servir de guía el instrumento de recolección de información de la presente investigación, para expedir resoluciones de muy alta calidad.
3. Se recomienda la permanente capacitación y/o actualización a los administradores de justicia, de modo que los magistrados a nivel nacional continúen con la expedición de sentencias de calidad, debidamente fundadas en los hechos, la prueba y el derecho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, C., López, J., Melgar, K., Morales, S. (2013). *Diccionario Civil*. 1ra Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Acosta, C., López, J., Melgar, K., Morales, S., Torres, D. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Almada, C. (2016). Tesis Doctoral titulada: *La protección del Derecho al Trabajo (Digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*, Universidad de Barcelona – Programa de Doctorado. España. Obtenido de: https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106733/1/CCAL_TESIS.pdf
- Almanza, F. (2024). *Manual de litigación Oral*. Tercera Edición, Lima, Perú: San Bernardo Libros Jurídicos E.I.R.L.
- Alvarado, C. (2019), *La Prueba en el Proceso Laboral*. 1ra Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Ambía, A. (2020). *Guía de Pautas Metodológicas para la Elaboración de Sentencias de la Secretaria Ejecutiva del Poder Judicial*, Lima. Obtenido de: <https://biblioteca.amag.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=au:%22Amb%C3%ADa%2C%20Abel%20Adri%C3%A1n%2C%20ed.%22>
- Aranzamendi, L; Humpiri, J. (2021), *Derecho & Ciencia: Ruta para hacer una tesis en Derecho*. 1ra Edición, Julio 2021. Lima Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta Edición. Caracas – Venezuela: Episteme.
- Arturo, A. (2018), *La justicia en México es un desastre, ¿Cómo reconstruirla?*. Obtenido de: <https://www.nytimes.com/es/2018/07/11/espanol/opinion/opinion-arturo-angel-mexico-impunidad-crisis-justicia.html>
- Auris, F. (2021). *Summa Laboral*. Lima, Perú: Editorial Nomos & Thesis EIRL.

Avendaño, T. (2017), *Brasil, el país en el que los jueces tomaron el poder*. Obtenido de:
https://elpais.com/internacional/2017/07/15/america/1500148296_237219.html

Barrios, B. (s/f). *Teoría de la sana crítica*. Obtenido de:
http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/Teoria_de_la_sana_critica_Boris_Barrios.pdf

Capa, L. (2019). Tesis para optar el título profesional de abogado, titulada: *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 07988-2017-0-1801-JP-LA-06, del distrito judicial de Lima – Lima, 2019*, Universidad Los Ángeles de Chimbote – Facultad de Derecho y Ciencia Política. Lima Perú. Obtenido de:
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/15872>

Casación N° 1242-2017-Lima Este. *X Pleno Casatorio Civil*. Obtenido de:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e6e21c804fe308f1a650b76976768c74/d%C3%A9cimo+pleno+casatorio+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e6e21c804fe308f1a650b76976768c74>

Casación N° 7957-2012-Lima, del 30 de enero 2014.

Cavani, R. (2017), *¿Qué es la Resolución Judicial?*, Revista IUS ET VERITAS N° 55, PUCP, Diciembre 2017. Obtenido de:
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/19762/19822/>

Cavero, C (2017), Tesis de Maestría “*La administración de justicia y la seguridad jurídica en el país*”. Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Escuela de Posgrado. Obtenido de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/861497>

Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima, Perú: Jurista Editores EIRL.

Chanamé, R. (2015). *La Constitución comentada – Volumen 2*. Lima, Perú: Ediciones Legales EIRL.

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s.edic.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Obtenido de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Constitución Política del Perú de 1993. Publicada el 30 de diciembre de 1993 en El Peruano.

Convenio N° 95 de la OIT, *Convenio sobre la Protección del Salario*. Obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

Convenio N° 100 de la OIT - *Convenio sobre igualdad de remuneración*. Fecha 01 de febrero de 1960. Obtenido de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. 4ta. Edición. Buenos Aires: IB de F. Montevideo

Crispín, A. (2021). *El Derecho Laboral y Previsional en la Jurisprudencia Constitucional*. Primera Edición. Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Declaración Universal de Derechos Humanos - DUDH (1948), Asamblea General de las Naciones Unidas en París, París. Obtenido de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

D. Leg. 276 - *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Dado el 06 de marzo de 1984. Perú. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/ley-bases-carrera-administrativa-decreto-legislativo-276/>

D. Leg. 728 - “T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Dado el 21 de marzo de 1997. Perú. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

D. Leg. 1057 - *Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación*

Administrativa de Servicios. Dado el 27 de junio de 2008. Perú. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/decreto-regimen-especial-contratacion-administrativa-servicios-cas-decreto-legislativo-1057-actualizado/>

D. Leg. 1086 - “Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente. Dado el 27 de junio de 2008. Perú. Obtenido de: https://www.mep.pe/intranetvirtual/Constitucion-y-Fomalizacion/MEP_Constitucion_TramitesLegales_LeyMYPE-2008-DecretoLegislativo1086.pdf

Decreto Legislativo N° 677. *Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada y normas modificatorias y derogatorias*. Publicada en 07 de octubre 1991. Perú: El Peruano.

Decreto Legislativo N° 713 - *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*. Publicada en 08 de noviembre 1991. Perú: El Peruano.

Decreto Legislativo N° 892, *Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría*. Publicada en 11 de noviembre 1996. Perú: El Peruano.

Decreto Supremo N° 001-97-TR - *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios*. Publicada en 01 de marzo 1997. Perú: El Peruano.

D. Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. Obtenido de: <https://actualidadlaboraldigital.com/texto-unico-ordenado-del-decreto-legislativo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral/>

Devis, H. (s/f). *Teoría General del Proceso*. 3ra edición. Buenos Aires – Argentina: Editorial Universidad.

Diario Andina (2017). *La Corte de Lambayeque promete mejorar administración de justicia*. Obtenido de: <https://andina.pe/agencia/noticia-la-corte-lambayeque-promete-mejorar-administracion-justicia-647674.aspx>

Diario La Tercera (2015), *Igualdad y administración de la justicia*. Obtenido de:
<https://www.latercera.com/noticia/igualdad-y-administracion-de-la-justicia/>

División de Estudios de Contadores y Empresas (2017). *Régimen Normativo Laboral*.
1ra Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Escobar, S. (2019), *El mal gobierno del Poder Judicial*. Chile. Obtenido de:
<https://www.elmostrador.cl/destacado/2019/03/11/el-mal-gobierno-del-poder-judicial-en-chile/>

Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral, Chiclayo,
Distrito Judicial de Lambayeque, Perú.

García, R. (2019). Tesis para optar el título profesional de abogado, titulada: *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 02103-2012-0-2501-JR-LA-01, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2019*, Universidad Los Ángeles de Chimbote – Facultad de Derecho y Ciencia Política. Chimbote Perú. Obtenido de:
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/13595>

Gonzales, E. (2020). Tesis para optar el título profesional de abogado, titulada: *La regulación de la relación laboral y su impacto en el Derecho al Trabajo en el contexto de la pandemia, un análisis desde la legislación comparada*, Universidad Privada del Norte – Carrera de Derecho y Ciencias Políticas. Lima Perú. Obtenido de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza,%20Edgar.pdf?sequence=1>

Gonzales, G. (2017). Tesis para optar el título profesional de abogado, titulada: *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Reintegro de Remuneración por Bonificación de Especialidad, en el expediente N° 00454-2013-0-2501-JR- LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote, 2017*, Universidad Los Ángeles de Chimbote – Facultad de Derecho y Ciencia Política. Chimbote Perú. Obtenido de:
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/2463>

Gonzales, L. (s/f). *Primacía de la realidad y medios probatorios*. Perú: Gaceta Jurídica S.A.

- Gonzales, M. (2024). Tesis para optar el título profesional de abogado, titulada: *Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Pago de Beneficios Sociales, en el expediente N° 00010-2017-0-2402-JR-LA-01, del distrito judicial de Ucayali – Coronel Portillo, 2024*, Universidad Los Ángeles de Chimbote – Facultad de Derecho y Humanidades. Chimbote Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/37863>
- González, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. Revista Chilena del Derecho. Chile. Obtenido de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Gutiérrez, F.; Vázquez, M.; Vallés, J. (2016). *Eficiencia de la administración de justicia en España y en sus comunidades autónomas*. Encuentro de la Economía Pública, Universidad de Sevilla - España. Obtenido de: <https://idus.us.es/handle/11441/81455>
- Gutiérrez, W. (2015), *Informe La Justicia en el Perú, cinco grandes problemas*. Noviembre 2015. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. Edición. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, G. y Juárez B. (2021), en Reformas del trabajo en México. Diario El Economista. Obtenido de: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mundo-laboral-vive-ola-de-cambios-sin-precedentes-20210430-0001.html>
- Hinojosa, A. (2017). *Derecho Procesal Civil – Tomo V: Medios Impugnatorios*. 2da. Edición. Perú: Jurista Editores EIRL.
- Hinojosa, A. (1998). *La prueba en el proceso civil*. 1ra. Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Kcomt, P. (2019). Tesis para optar el título de abogado, titulada: *Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento*, Universidad de Piura - Facultad de Derecho. Piura - Perú.

Obtenido de: <https://pirhua.udep.edu.pe/item/1df680d5-f72b-4ca2-929f-01445a74dbfd>

Langer, M (2017), *La Justicia alemana en crisis por falta de jueces y fiscales*. Obtenido de: <https://www.dw.com/es/la-justicia-alemana-en-crisis-por-falta-de-jueces-y-fiscales/a-39936773>

Ledesma, M. (2015), *Comentarios al Código Procesal Civil - Tomo I, II y III*. Quinta Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima Perú. Obtenido de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/04/Descarga-en-PDF-el-%C2%ABManual-de-redacci%C3%B3n-de-resoluciones-judiciales%C2%BB.pdf>

Ley N° 25129 – *Ley de Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva*. Publicada en 06 de diciembre 1989. Perú: El Peruano.

Ley N.º 27056 - *Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD)*. Publicada en 30 de enero 1999. Perú: El Peruano.

Ley N° 27321 - *Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral. De fecha 07 de Julio de 2000*). Perú: El Peruano.

Ley N.º 27735 - *Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad*. Publicada en 28 de mayo 2002. Perú: El Peruano.

Ley N° 28015 – *Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. Dado el 02 de julio de 2003. Perú. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/ley-promocion-formalizacion-micro-pequena-empresa-ley-28015/>

Ley N° 29497 - *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Publicada el 15 de enero de 2010. Perú: El Peruano.

Ley N° 30057 – *Ley del Servicio Civil*. Dado el 03 de julio de 2013. Perú. Obtenido

de: <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/>

Ley N° 32155 - Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral. Publicado el 7 de octubre de 2024. Perú: El Peruano. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/ley-32155-modifican-nueva-ley-procesal-trabajo-garantizar-acceso-justicia-laboral/>

Medina M., Rojas C., Bustamante W., y otros. (2023). *Metodología de la Investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. 1ra. Edición – Febrero 2023. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú SAC.

Milione, C (2015). El derecho a la motivación en las resoluciones judiciales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el derecho a la claridad. Universidad de Deusto. Revista de Derecho Público, Vol N° 63. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5341911>

Muro, M.; y Crispín, A. (2022). *La Constitución Comentada*. Cuarta Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Navarrete, A. (2020). *Manual de Litigación oral en materia laboral*. Primera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

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.

Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (2014). Obtenido de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/PACTO-INTERNACIONAL-DE-DERECOS-ECONOMICOS.pdf>

Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (1966). Obtenido de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Palma, R. (2021). *El sistema de administración de justicia en el Perú bajo la perspectiva filosófica de los derechos humanos*. Obtenido de: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2394/2603>

Pomés, J. (2020). Tesis - Análisis jurisprudencial de la corte suprema ¿está fallando la corte suprema contra ley expresa en materia laboral?. Chile. Recuperado de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/176848/Analisis-jurisprudencial-de-la-Corte-Suprema-esta-fallando-la-Corte-Suprema-contra-ley-expresa-en-materia-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Poder Judicial (s/f). Distrito Judicial. Obtenido de: https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario_detalle.asp?codigo=333#:~:text=Def.,juez%20o%20tribunal%20ejerce%20jurisdicci%C3%B3n.

Poder Judicial (s/f). Poder Judicial. Obtenido de: <https://historico.pj.gob.pe/conocenos.asp?tema=definiciones>

Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo - OIT (1998). Obtenido de: <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaraci%C3%B3n-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

Puntriano, C. Valderrama, L. y Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo*. 1ra Edición, Noviembre 2019. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Ramón, M. (2008). *La Sentencia*. Maracaibo. Obtenido de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100006

Rázuri, C. (2023). Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad en el derecho del trabajo y de la seguridad social, titulada: *La inobservancia de los derechos laborales de los artistas, en específico el descuido en el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el caso de los intérpretes y ejecutantes*, Pontificia Universidad Católica del Perú - Programa de Segunda Especialidad. Lima - Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/27456>

Real Academia Española (2024), *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – Administración de Justicia*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dpej.rae.es/lema/administraci%C3%B3n-de-justicia>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Argumentar*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/argumentar?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Calidad*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/calidad?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Capacidad*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/capacidad#3A0w9B1>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Claridad*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/claridad?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Coherencia*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/coherencia?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Congruencia*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/congruencia?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Demandado*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/demandado?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Demandante*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/demandante?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Expediente*. Versión Electrónica 2024. Recuperado de: <https://dle.rae.es/expediente?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – Función Jurisdiccional*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dpej.rae.es/lema/funci%C3%B3n-jurisdiccional>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Juez*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/juez?m=form>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Motivación*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n?m=form>

Real Academia Española (2024). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – Objeto de prueba*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dpej.rae.es/lema/objeto-de-la-prueba>

Real Academia Española (2024), *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – Pretensión*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dpej.rae.es/lema/pretensi%C3%B3n>

Real Academia Española (2024). *Diccionario de Lengua Española – Prueba*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dle.rae.es/prueba>

Real Academia Española (2024). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – Sana crítica*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dpej.rae.es/lema/sana-cr%C3%ADtica>

Real Academia Española (2024), *Diccionario de Lengua Española – Suficiencia*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/suficiencia?m=form>

Real Academia Española (2024). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – Sujetos del proceso*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dpej.rae.es/lema/sujetos-procesales>

Real Academia Española (2024). *Diccionario de Lengua Española – Técnica*. Versión Electrónica 2024. Obtenido de: <https://dle.rae.es/t%C3%A9cnico?m=form>

Real Academia Española (2024). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – Teoría del caso*. Versión Electrónica. Obtenido de: <https://dpej.rae.es/lema/teor%C3%ADa-del-caso>

Res. Ministerial 322-2009-TR. Síntesis de la Legislación Laboral. Obtenido de: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/normasLegales/RM_322_2009_TR.pdf

Res. Ministerial 010-93-JUS. TUO del Código Procesal Civil. Obtenido de:

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=120007>

Rioja, A. (2015). Tesis de Maestría - Ejecución anticipada de la sentencia en el proceso civil. Universidad de Jaén, España. Obtenido de: https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/952778/1/Rioja_Bermudez_A.pdf

Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil*. Publicación realizada en LP Pasión por el Derecho. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>

Rioja, A. (2017). *La pretensión como elemento de la demanda civil*. Publicación realizada en LP Pasión por el Derecho. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/pretension-demanda-civil/>

Rivas, L. (2021), *Los jueces en Francia, cada vez más políticos*. Obtenido de: <https://noticiaslatam.lat/20180924/democracia-en-europa-1082204909.html>

Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú

Rodríguez, J. (2018). *Manual Práctico del Proceso Laboral*, Perú: Motivensa Editora Jurídica.

Rosenbaum, F. (2020). Tesis Doctoral titulada: *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Universidad de Salamanca – Programa de Doctorado. España. Obtenido de: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145436/Rosenbaumcarli%20%20Federico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salas, P. (2016). *Diez años de sentencias claves del tribunal constitucional en diversas materias del Derecho – Tomo II*. Primera Edición. Lima, Perú: El Búho EIRL.

Samamé, C. (2021). *Los retos de la administración de justicia*. Diario El Peruano. Obtenido de: <https://elperuano.pe/noticia/116048-los-retos-de-la-administracion-de-justicia>

Santiago, C. (2019). Tesis Doctoral titulada: *La construcción del Derecho al trabajo*

en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España y el Tribunal Supremo de Puerto Rico, Universidad Complutense de Madrid - Programa de Doctorado. España. Obtenido de: <https://docta.ucm.es/entities/publication/acdce069-b8ee-4641-894f-5ce6ce6c742b>

Staff Actualidad Civil (2019). *Código Civil y Código Procesal Civil*. 4ta edición. Breña – Perú: Instituto Pacifico SAC.

Taruffo, M. (2002). *La prueba de los hechos*. Madrid: Trotta

Távora, F. (2015), *El rol de la corte suprema y los cambios para fortalecerla*. Obtenido de: <https://laley.pe/art/2966/el-rol-de-la-corte-suprema-y-los-cambios-para-fortalecerla>

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J. (2019), *Laboralista Peruano*. Obtenido de: <https://gestion.pe/peru/politica/demandas-laborales-suben-cuarto-segundo-lugar-total-reclamos-judiciales-261995-noticia/?ref=gesr>

Tribunal Constitucional (2008). *Sentencia del Tribunal Constitucional - Exp. N.º 00728-2008-PHC/TC LIMA*. Obtenido de: https://www.cal.org.pe/Swf/web_2009/SentenciaTCllamoja.htm

Tribunal Constitucional (2015). *Sentencia del Tribunal Constitucional - Exp. N.º 08439-2013-PHC/TC LIMA*. Obtenido de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/08439-2013-HC.pdf>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Línea de investigación: Derecho Público y Privado (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado*. Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2024). *Reglamento de Integridad científica de la Investigación*, Resolución N° 0676-2024-CU-ULADECH

Católica de fecha 28 de junio del 2024. Chimbote: ULADECH Católica.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2023). *Guía de formatos para la elaboración de documentos en investigación formativa v001*. Chimbote: ULADECH Católica.

Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. 1ra. Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Valderrama, L.; Navarrete, A.; Diaz, K.; y otros (2016). *Diccionario del régimen laboral peruano*. 1ra. Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Valderrama, L.; Tarazona, M.; y Cavalié, P. (2019). *Compendium laboral*. Segunda Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia lógica

Título: CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE. 2024

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
General	¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque. 2024?	Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque. 2024.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales en el expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque; ambas son de rango muy alta, respectivamente.	Tipo de investigación según el nivel de profundidad: descriptivo Tipo de investigación según el tipo de datos: cualitativa Diseño de la investigación: No experimental – Retrospectivo y Transversal
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y 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?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reintegro de remuneraciones y 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.	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 reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	Técnicas de recojo de datos: la observación y análisis de contenido Instrumento de recojo de datos: Lista de cotejo Unidad de análisis: dos sentencias de primera y segunda instancia, pertenecientes a un solo proceso judicial. Criterios de elección del proceso judicial: pretensión judicializada de tipo contencioso, con interacción de ambas partes; con aplicación de pluralidad de instancias y concluido por sentencias. La elección no fue aleatoria se aplicó el método por conveniencia
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y 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?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y 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.	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 reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.	

Anexo 2. Sentencias examinadas – Evidencia empírica de la variable en estudio

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO

EXPEDIENTE : **00988-2019-0-1706-JR-LA-02**
DEMANDANTE : **“TTT”**
DEMANDADO : **“EEE”**
MATERIA : **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.**
JUEZ : **“JJJ”**
SECRETARIO : **“SSS”**

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: CUATRO

Chiclayo, CUATRO de junio

Del año dos mil DIECINUEVE.

I. ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por doña “TTT” contra “EEE” sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES:

II. ANTECEDENTES:

a) Demanda

Que, con fecha 06.02.2019, la demandante interpone demanda de pago de beneficios sociales, por reintegro de remuneraciones, pago por compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional; expresando como fundamentos los siguiente: (i) Que la demandante ingresó a laborar para la entidad demandada el 02.03.2009 en el cargo de profesora del Nivel Primerio, dictando todos los cursos, con excepción de Inglés y danzas hasta el 31.12.2018, teniendo un record

laboral de 9 años y 10 meses, conforme se acredita con la constancia de trabajo emitida por el Director de la Institución demandada y con las actas consolidadas de evaluación integral del nivel de educación primaria de los años antes mencionados; percibiendo una remuneración mensual de S/400.00 Soles, sin haberle cancelado los beneficios sociales que solicita en su demanda, (ii) precisa que los meses de enero y febrero de todos los años, se dedicaban a realizar los programas de las unidades de aprendizaje, decorar el aula, recibir los útiles escolares, capacitación de los libros de enseñanza del año que les correspondía. (iii) Como se indicó anteriormente su remuneración era de S/400.00 Soles, es decir le cancelaban por debajo de la remuneración mínima legal vigente, razón por la cual solicita reintegro de sus remuneraciones en la suma de S/37,860.00 Soles, conforme a la propuesta de su liquidación. (iv) Durante el período laborado, la demandada nunca le canceló CTS, pese que la ley obliga al empleador que debe realizar los depósitos de éste concepto de manera semestral, por lo que solicita el pago de S/7,464.97 conforme a la liquidación propuesta. (v) respecto al pago de las vacaciones y su respectiva indemnización alega, durante el período que laboró con la demandada nunca le otorgaron vacaciones, por lo que solicita la suma de S/16,585.00 por dicho concepto; asimismo alega que la demandada no le canceló sus gratificaciones, razón por la que solicita se le cancele la suma de S/16,066.60 ya que es un derecho que por ley le corresponde. (vi) Durante todo su record laboral la demandada ha obtenido utilidades, sin embargo nunca se le hizo reparto de las mismas, por lo que solicita la suma de S/18,000.00 Soles.

b) Admisión de la demanda y audiencia de conciliación

Por Resolución Número Uno de fecha 07.03.2019 de folios 24 a 26, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo en el día y hora programada mediante resolución siete, con asistencia de la demandante y su Abogado defensor, frustrándose la etapa de conciliación. Mediante Resolución N° DOS, se declara inadmisibile la contestación de la demanda presentada por la demandada, teniéndose por cumplido el mandato mediante resolución TRES.

c) Contestación de demanda

Mediante escrito que obra a folios 44 a 50, la parte demandada formula la excepción de prescripción y contesta la demanda, solicitando se declare improcedente y/o infundada la misma; exponiendo como fundamentos los siguientes:

- **Excepción de prescripción extintiva de la acción.-** La parte demanda interpone excepción de prescripción extintiva de la acción, alegando que (i) si bien la demandante trabajó como profesora desde el año escolar 2009 hasta el año escolar 2018, conforme a la naturaleza de su cargo , lo hizo sólo durante el año escolar, esto es, que se inicia desde marzo a diciembre de cada año escolar; es decir, en promedio de diez meses; es por ello que deduce la prescripción del período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014; por haber superado el período de la prescripción laboral que regula la ley 27321. (ii) En ese contexto solicita declare fundada la excepción de prescripción contra la pretensión de reintegro de remuneraciones, CTS, Vacaciones no pagadas y no gozadas, gratificaciones legales y Pago de Utilidades por el período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014.

Contestación de demanda.- (i) No es verdad que la demandante ingresó a laborar el 02.03.2009 ni que su fecha de cese haya sido el 31.12.2018, indica que la demandante ingresó a laborar el 03.03.2009 y su fecha de cese fue el 21.12.2018; asimismo alega que su remuneración fue de S/750.00 Soles mensuales; no siendo cierto que se le adeude suma alguna por reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones y utilidades.

d) Audiencia de juzgamiento

Se llevó a cabo en el día y hora programados con la asistencia del demandante y de su Abogado defensor, asimismo con asistencia de la institución demandada y de su abogado patrocinador, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta la identificación de las personas que participaron. Acto seguido, se inició el desarrollo del Juzgamiento, difiriéndose el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.

e) Decurso procesal

Se aprecia de folios 56 a 58, el acta de registro de Audiencia de Juzgamiento, en la que se puede apreciar que el Juez se reserva de resolver la excepción conjuntamente con la sentencia: LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, deducida por la parte demandada; asimismo como la tacha al documento consistente en la constancia de trabajo, por tanto, pasamos a resolver las mismas.

e.1). En cuanto a la excepción de prescripción extintiva de la acción:

PRIMERO: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, conforme lo establece el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable al proceso laboral por mandato de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo.

SEGUNDO: Que las excepciones constituyen medios de defensa de forma a fin de denunciar vicios en la instauración de la relación jurídica procesal, no debiendo estar dirigida sus argumentos a cuestionamientos del derecho de fondo, pues ello será determinado, de ser el caso, en la etapa procesal pertinente, con el pronunciamiento definitivo correspondiente.

TERCERO: Que el numeral 12 del artículo 446 del Código Procesal Civil, regula la prescripción extintiva de la acción como una de las excepciones que puede deducir el demandado; siendo definida la prescripción extintiva como un medio de defensa destinado a extinguir el ejercicio específico del derecho de acción respecto de una pretensión determinada (pero no el derecho mismo), por haber sido interpuesta fuera del plazo previstos por la norma positiva para dicha pretensión.

CUARTO: La demandada formula la excepción de prescripción argumentando que si bien la demandante trabajó como profesora desde el año escolar 2009 hasta el año escolar 2018, conforme a la naturaleza de su cargo, lo hizo sólo durante el año escolar, esto es, que se inicia desde marzo a diciembre de cada año escolar; es decir, en

promedio de diez meses; es por ello que deduce la prescripción del período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014; por haber superado el período de la prescripción laboral que regula la ley 27321. (ii) En ese contexto solicita declare fundada la excepción de prescripción contra la pretensión de reintegro de remuneraciones, CTS, Vacaciones no pagadas y no gozadas, gratificaciones legales y Pago de Utilidades por el período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014.

QUINTO: Corrido traslado de la excepción a la parte demandante, quien en la Audiencia de Juzgamiento a min. 07:15 a 08:07 solicita que se declare infundada amparándose en lo dispuesto por el Artículo 1991 del Código Civil, que establece la renuncia de la prescripción ganada; ofreciendo como medio probatorio el reporte de pagos que obran a folios 34 a 43.

SEXTO: Respecto a la excepción de prescripción presentada por la parte demanda se debe tener en cuenta que la emplazada sustenta su excepción en la Ley N° 27321 que establece “que las acciones por derechos derivador de la relación laboral prescribe a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”; y en el caso de autos, verificándose del contenido de la constancia de trabajo que obra a folios 02 que la demandante ha laborado como docente del Nivel Primario, desde el año 2009 hasta el 2017 –apreciándose en dicha constancia de trabajo que no existió ningún periodo de interrupción-, siendo esto así, el plazo de caducidad no habría operado.

A mayor abundamiento se tiene en cuenta las hojas de reportes de pago ofrecidas por la Institución demandada que obran de folios 34 a 43 y que han sido acogidas como medio probatorio par la actora para absolver la excepción, en donde se verifican que durante los meses de abril a diciembre del año 2017, la demandada de manera informal ha consignado pagos a cuenta de la liquidación a favor de la demandante en un monto de S/ 200.00 mensuales; motivo por el cual y de conformidad con el artículo 1991 del Código Civil habría operado la "renuncia a la prescripción ya ganada", la misma que quiere decir que "el interés protegido, antes o después de vencido el plazo, es siempre el mismo, solo que “antes” el “interés de la ley” está en que no se retuerza la

posibilidad misma del fenómeno prescriptorio, mientras que “después”, a condiciones dadas, la propia ley deja en la disponibilidad del sujeto beneficiario el que la prescripción opere o no. La llamada “renuncia a la prescripción ya ganada” implica una conducta abdicativa del beneficio que la ley quiere darle al sujeto pasivo de la relación jurídica. En sustancia, que pese a darse todos los elementos para que pueda producirse el fenómeno prescriptorio, este no se complete justamente porque quienes podrían completarlo no lo hacen y más bien ponen en acto un comportamiento de signo opuesto". Conducta que ha ocurrido en caso de autos, que al ser la teoría del abogado de la demandada que ha operado el plazo prescriptorio dada la modalidad de jornada de trabajo que alega tener la demandante, sin embargo, se le han venido cancelado a la demandante pagos a cuenta de liquidaciones devengadas.

SÉPTIMO: Sumado a lo antes indicado, se debe tener en cuenta, que a pesar que el abogado patrocinador de la empresa demandada indica que la demandante tenía vínculo laboral con la demandada a través de contratos modales; sin embargo, de autos no se advierte contrato alguno de trabajo, lo que se infiere que dada la informalidad de la demandada, la actora laboró para la demandada mediante contrato de trabajo de forma verbal, lo que se determina que el vínculo laboral de la demandada era uno a plazo indeterminado de conformidad con el art. 4 del Decreto 003-97-TR. En consecuencia, dicha excepción deviene de Infundada.

e.2). En cuanto a la cuestión probatoria de tacha al documento consistente en la constancia de trabajo (folios 2):

OCTAVO: En Audiencia de Juzgamiento a min. 15:12 a 17:43 el abogado patrocinador de la parte demandada deduce tacha al medio probatorio ofrecido por la demandante consistente en la constancia de trabajo de fecha 27 de diciembre del 2017 que obra a folios 02, alegando que lo hace por un tema de formalidad, no cuestionando quien lo haya emitido, lo único que cuestiona es que en la constancia no se han precisado los períodos académicos como es su teoría del caso, corrido traslado a la parte demandante, el abogado patrocinador de la misma solicita que dicha tacha sea declarada infundada, alegando que dicha constancia ha sido emitida por el mismo

director de la Institución Educativa.

NOVENO.- Al respecto, debe tenerse en cuenta que la TACHA es el instrumento procesal dirigido a cuestionar un medio de prueba incorporado al proceso, para así lograr que no se lleve a cabo su actuación o que se evite asignarle eficacia probatoria al momento de resolver; el numeral 3 del artículo 46° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 300° y 301° del Código Procesal Civil, las partes pueden formular Cuestiones Probatorias, ya sea de Tacha u Oposición, a los medios probatorios ofrecidos por la otra parte a efectos, de evitar la actuación de los mismos.

Asimismo, se debe tenerse en cuenta que la TACHA es el instrumento procesal dirigido a cuestionar un medio de prueba incorporado al proceso, para así lograr que no se lleve a cabo su actuación o que se evite asignarle eficacia probatoria al momento de resolver, ello se desprende de los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil, de tales artículos también se puede deducir que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: a) falsedad, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad; en consecuencia no procederá tachar un documento por causales sustentadas en la nulidad o anulabilidad del acto jurídico, o en hechos de extemporaneidad o impertinencia de la prueba. Ello, además, ha sido afirmado por la Corte Suprema en la Casación N° 1357-96/Lima; por lo que al indicar el abogado patrocinador de la entidad demandada a min. 17:56 a 18:16 de la Audiencia de juzgamiento que su tacha sólo cuestiona que en el documento no se ha detallado los periodos efectivamente laborados por la demandante, su tacha deviene en infundada, ya que lo que pretende el abogado de la parte emplazada, a través de éste mecanismo de defensa formal, cuestionar antojadizamente dicho documento otorgado por ellos mismos - Director de la Institución Educativa demandada-, siendo un atentado al Principio de los actos propios.

III. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

DÉCIMO: A efectos de resolver la pretensión de Tutela Jurisdiccional efectiva

solicitada por la actora este Juzgado considera pertinente pronunciarse sobre las siguientes pretensiones materia de juicio:

1. Determinar si corresponde otorgar los beneficios sociales que solicita la actora (reintegro de remuneraciones, CTS, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, Gratificaciones y utilidades) hasta por la suma de S/ 95,976.57.

DÉCIMO PRIMERO: El artículo 1° de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, señala: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por su parte el Principio de Igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2° de la citada Constitución Política del Estado, a la vista del TRIBUNAL CONSTITUCIONAL -en la Sentencia recaída en el Expediente N° 0271-2003-AA/TC- sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”.

DÉCIMO SEGUNDO: Conforme al artículo 138° de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares. Asimismo, el artículo 139°.3 de la Constitución del Estado, consagra el derecho al debido proceso legal o lo que, con más propiedad, se denomina también “tutela procesal efectiva”, mediante el cual se garantiza un diverso haz de atributos, que, si inicialmente surgieron como garantías del individuo dentro de un proceso, ahora se ha convertido en una

institución que asegura la eficacia de la potestad jurisdiccional del Estado. La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

DÉCIMO TERCERO: Que, uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el deber de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez le corresponde resolver.

DÉCIMO CUARTO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.

DÉCIMO QUINTO: Que no existe duda que toda relación laboral se encuentra protegida por los principios laborales que lo rigen, entre ellos tenemos el principio de primacía de la realidad, la que es considerado como un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución de protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. Dicho principio implica 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”. (Fundamento 3 de la STC N.º 1944-2002-AA/TC).

Es así que bajo este principio de primacía de la realidad y el carácter protector del derecho laboral, se ha desarrollado jurisprudencial la tesis de que en caso de verificar en el terreno de la realidad que los supuestos contratos civiles firmados entre las partes - como son los Contratos de Servicios no Personales - se advierte la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demanda, por evidenciar las características de prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, se declare la existencia de dicha relación laboral, siendo que en el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, se sanciona con la existencia de un contrato de trabajo indeterminado.

DÉCIMO SEXTO: Una de las expresiones del principio de primacía de la realidad es justamente la “desnaturalización de los contratos de naturaleza civil”, que no es otra cosa que un mecanismo “antifraude” laboral a través de la cual se sanciona todo fraude en la ley laboral por parte del empleador (siendo este público o privado) que pretende encubrir una real relación laboral con un supuesto contrato de naturaleza civil, reconociendo así la existencia de una relación laboral típica, es decir “indeterminada”, todo ello a favor del trabajador en aplicación del principio de laboralidad previsto en el artículo 4º del Dec. Sup. Nº 003-97-TR¹. En suma se ha creado jurisprudencialmente una prórroga automática para aquellos trabajadores con contratos civiles simulados con la intención de eludir las normas de protección laboral, reconociendo su permanencia en el puesto que venía desempeñando con el carácter de una relación laboral y por ende todos los beneficios propios de la relación laboral misma. Asimismo, tenemos que este mecanismo antifraude se ha venido aplicando a los casos de los denominados contratos de servicios no personales (SNP) que fueron suscritos por un trabajador con un ente público, pero cuyos trabajadores según ley especial está sujeto de manera excepcional al régimen laboral privado; es en estos supuestos, que al probarse la relación laboral personal, remunerada y subordinada, se

¹ Art. 4 del Dec. Sup. No. 003-97-TR TUO Ley de Productividad y Competitividad Laboral.- “En toda prestación de trabajo personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

declarará la existencia de una relación laboral privada indeterminada.

DÉCIMO SEPTIMO: Se suma a ello que el principio de primacía de la realidad no sólo se aplica para determinar si un contrato de naturaleza civil es laboral o no, sino también se expande para supuestos que resultan necesario un reconocimiento legal de lo que se da en la misma relación laboral, así tenemos que bajo este principio se puede calificar o recalificar una situación jurídica de tipo laboral como es el determinar el verdadero régimen laboral que ostenta (público o privado), pese a que se consigne uno distinto en documentos oficiales del empleador (provenir de un error); o el de recalificar la categoría del trabajo real que realiza, indistintamente de la calificación realizada por la parte empleadora (la categoría de trabajador depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto).

DECIMO OCTAVO: Para resolver la controversia de autos es necesario mencionar que “El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una de aménidad (...). El acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso a tácito, reconocido o simulado por las partes”². Respecto de las clases de contrato individual de trabajo, de conformidad con el artículo 4° Decreto Supremo N° 003-97-TR, este puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

DÉCIMO NOVENO: Por otra parte el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”. Respecto del citado artículo el Tribunal Constitucional ha indicado: “Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como límite a la contratación temporal por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA7TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada (...)”³. La doctrina también se ha pronunciado al respecto y

² TOYAMA MIYAGUSUKI, Jorge, “Los contratos de trabajo y las instituciones del Derecho Laboral” Editorial Gaceta Jurídica, primera edición, Lima, Pág. 47.

³ Sentencia recaída en el Expediente N° 4287-2010-PA7TC Fundamento 4

en este sentido ha referido: “El contrato típico es aquel contrato por tiempo indefinido o indeterminado, esta es la presunción legal en el ordenamiento peruano (artículo 4° de la LPCL) (...)”; así mismo, el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

ANÁLISIS DEL CASO:

&. EN CUANTO AL PRIMER Y UNICO PUNTO MATERIA DE CONTROVERSIA: Determinar si corresponde otorgar los beneficios sociales que solicita la actora (reintegro de remuneraciones, CTS, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, Gratificaciones y utilidades) hasta por la suma de S/ 95,976.57

VIGÉSIMO: Antes de resolver las pretensiones materia de juicio, éste Juzgador considera adecuado determinar la naturaleza de la relación laboral entre las partes procesales, el tiempo de servicios y el monto de las remuneraciones, dado que el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo una investigación adecuada e importante a fin de averiguar la verdad de los hechos y circunstancias ocurridas, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y no permite que el Juez claudique en sus funciones, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que según el profesor Francisco Gómez Váldez⁴ es un: “principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no lo aparente o formal (...)”. De la revisión de los medios probatorios actuados, así como de las audiencias realizadas, se arriba a las siguientes conclusiones:

Del contrato de trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Al respecto, para poder determinar la existencia del vínculo de trabajo se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos

⁴ GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco. “Derecho Procesal del Trabajo – Ley Procesal del Trabajo”, Editorial San Marcos, 2ª edición, 2006, página 62.

esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato: sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica señala que: el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación. Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que: “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, del contenido de constancia de trabajo emitida por el Director de la Institución Educativa emplazada y que obra a folios 02 y del contenido de la hoja de Liquidación de beneficios sociales que obra a folios 13 -y que no ha sido cuestionada por la emplazada-, se acredita la relación laboral existente entre la demandante y demandada, por tanto, esta parte ha cumplido con el supuesto de probar la relación laboral; correspondiendo a la demandada la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones de índole legal, convencional y de otra naturaleza.

Ahora, en cuanto al record laboral de la accionante al servicio de la emplazada, se tiene que conforme a la hoja de liquidación de beneficios sociales de folios 13 se aprecia que la actora ingresó a laborar para la emplazada el 01.03.2009 y cesó el 31.12.2018, afirmación que es corroborada con la constancia de trabajo de folios 02 en la que el Director de la emplazada hace constar que la accionante “TTT” ha laborado en la institución desde el año 2009 hasta el presente año escolar 2017, asimismo la propia emplazada en su contestación de demanda en el punto 2.2.3 (folios 45) manifiesta que efectivamente del examen de los autos, se verifica que la fecha de ingreso fue en el año 2009 y el cese fue en el año 2018. Siendo esto así se puede concluir que la actora inicio su relación laboral de manera continua el 01.03.2009 y cesó el 31.12.2018 conforme a los documentos indicados, haciendo un record laboral de 09 años y 10 meses.

En cuanto al monto de las remuneraciones, se debe fijar la atención en el punto 2 de

su fundamentación fáctica de demanda (folios 19), donde indica que la emplazada le cancelaba como remuneración la suma de S/ 400.00 (cuatrocientos y 00/100 soles) mensuales, y si bien la emplazada en su contestación de demanda manifiesta que la actora percibía como remuneración la suma de S/ 750.00 soles mensuales, sin embargo no acredita con ningún medio probatorio (boleta de pago) su afirmación, Por lo tanto, se debe tener por cierto la suma manifestada por la actora –esto es, que percibía la suma de S/ 400.00 soles mensuales y teniendo en cuenta que la actora percibía una remuneración mensual por debajo de la remuneración mínima vital, se debe considerar para la liquidación de los derechos laborales que solicita la accionante, la remuneración mínima legal histórica, ya que ningún trabajador puede percibir por debajo de dicha remuneración.

VIGÉSIMO TERCERO: Acreditada la relación laboral, el record de trabajo y la remuneración mensual entre las partes, y no habiendo la parte emplazada cumplido con acreditar el pago total de los beneficios que solicita la actora como pretensión, corresponde realizar la liquidación de los beneficios sociales solicitados, así tenemos:

23.1 REMUNERACIONES INSOLUTAS: El Artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio - derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así, la consagración del derecho a la remuneración en nuestro ordenamiento constitucional –en complementariedad con el reconocimiento de otros derechos constitucionales, claro está– resulta esencial para que el Estado social peruano cumpla con sus fines, en tanto que, resultaría banal pensar en brindarles a las personas condiciones de existencia dignas para el ejercicio real

de su libertad si es que no se les garantiza un ingreso por sus labores dependientes que les permita lograr su propio bienestar material y espiritual. En ese orden de ideas, el derecho al pago oportuno de la remuneración es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental, en tanto que, su cancelación inmediata está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad.

De la revisión de los actuados se aprecia que la demandante solicita el pago de remuneraciones insolutas correspondientes al periodo de 01.03.2009 al 31.12.208 (ver folios 16), en la medida que la suma que percibía era de S/ 400.00 soles mensuales y no habiendo la parte emplazada con acreditar con boletas de pago de remuneraciones que la actora percibía suma diferente a la indicada, corresponde amparar esta pretensión debiendo liquidarse conforme a la remuneración mínima legal histórica, ya que ningún trabajador puede percibir por debajo de dicha remuneración, así tenemos:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES:

PERIODO		TIEMPO COMPUTABLE	REMUNERACIÓN COMPUTABLE			
DEL	AL		REMUNERACION MINIMA VITAL HISTORICA	REMUNERACION CANCELADA	REINTEGRO	TOTAL REINTEGRO
01/03/2009	31/12/2009	10	550.00	400.00	150.00	1,500.00
01/01/2010	30/11/2010	11	550.00	400.00	150.00	1,650.00
01/12/2010	31/01/2011	2	580.00	400.00	180.00	360.00
01/02/2011	14/08/2011	6	600.00	400.00	200.00	1,293.33
15/08/2011	31/12/2011	5	675.00	400.00	275.00	1,246.67
01/01/2012	31/05/2012	5	675.00	400.00	275.00	1,375.00
01/06/2012	31/12/2012	7	750.00	400.00	350.00	2,450.00
01/01/2013	31/12/2013	12	750.00	400.00	350.00	4,200.00
01/01/2014	31/12/2014	12	750.00	400.00	350.00	4,200.00
01/01/2015	31/12/2015	12	750.00	400.00	350.00	4,200.00
01/01/2016	30/04/2016	4	750.00	400.00	350.00	1,400.00
01/05/2016	31/12/2016	8	850.00	400.00	450.00	3,600.00
01/01/2017	31/12/2017	12	850.00	400.00	450.00	5,400.00

01/01/2018	31/03/2018	3	850.00	400.00	450.00	1,350.00
01/04/2018	21/12/2018	9	930.00	400.00	530.00	4,611.00
					TOTAL S/	34,225.00

23.2 En cuanto a la COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: La demandante solicita el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios. Al respecto, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobada por el Decreto Supremo 001-97-TR establece en el artículo 4° “que están comprendidos en este beneficio los trabajadores sujetos a régimen laboral de la actividad privada”. Y el artículo 10 establece que “La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente”. La Compensación por Tiempo de Servicios constituye un beneficio social de previsión de las contingencias que genera el cese en el trabajo y al que tienen derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada como es el caso de la demandante, ya que, la demandada no ha acreditado haber efectuado el pago total de este beneficio por todo tiempo de servicios reconocido a la actora, siendo esto así, corresponde declarar fundada esta pretensión conforme al siguiente cuadro:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

PERIODO		Tiempo Computable	Remuneración Computable			TOTAL POR PAGAR
Del	Al		REINT.MOVIL	1/6 Gratificación	Total	
01/03/2009	30/04/2009	2	550.00		550.00	88.61
01/05/2009	31/10/2009	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/2009	30/04/2010	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/2010	31/10/2010	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/2010	30/04/2011	6	600.00	100.00	700.00	350.00
01/05/2011	31/10/2011	6	675.00	112.50	787.50	393.75
01/11/2011	30/04/2012	6	675.00	112.50	787.50	393.75
01/05/2012	31/10/2012	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2012	30/04/2013	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2013	31/10/2013	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2013	30/04/2014	6	750.00	125.00	875.00	437.50

01/05/2014	31/10/2014	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2014	30/04/2015	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2015	31/10/2015	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2015	30/04/2016	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2016	31/10/2016	6	850.00	141.67	991.67	495.83
01/11/2016	30/04/2017	6	850.00	141.67	991.67	495.83
01/05/2017	31/10/2017	6	850.00	141.67	991.67	495.83
01/11/2017	30/04/2018	6	930.00	155.00	1,085.00	542.50
01/05/2018	31/10/2018	6	930.00	155.00	1,085.00	542.50
01/11/2018	21/12/2018	2	930.00	155.00	1,085.00	153.71
					TOTAL CTS S/	8,414.82

23.3 En cuanto a las GRATIFICACIONES LEGALES: El artículo 1° de la Ley N° 25139, aplicable hasta las gratificaciones de diciembre de 2001, establece que “los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. La remuneración básica está integrada por las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sean de su libre disposición.”; asimismo, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 061-89-TR (Reglamento de la Ley N° 25139) señala que se encuentran bajo los alcances de la Ley N° 25139 los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo y del tiempo de prestación de servicios que vinieren realizando. Por su parte, el primer párrafo del artículo 1° de la Ley N° 27735, vigente desde el 08/05/2002, establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad; asimismo, el artículo 2° de la norma en mención señala que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio, entendiéndose como tal, la vigente al 30 de Junio y 30 de Noviembre, respectivamente. Consecuentemente, estando acreditada la relación laboral

entre las partes y no habiendo acreditado la emplazada, de manera fehaciente, el pago total de este beneficio conforme a las normas citadas, incumpliendo con la carga probatoria que le impone el Artículo 23.4 de la Ley N° 29497, resulta procedente amparar este extremo de la demanda, así tenemos:

GRATIFICACIONES ORDINARIAS:

PERIODO		Tiempo Computable	GRATIFICACIONES	9% GRAT	TOTAL GRATIFICACIONES
Del	Al				
01/03/2009	30/06/2009	4	366.67	33.00	399.67
01/07/2009	31/12/2009	6	550.00	49.50	599.50
01/01/2010	30/06/2010	6	550.00	49.50	599.50
01/07/2010	31/12/2010	6	580.00	52.20	632.20
01/01/2011	30/06/2011	6	600.00	54.00	654.00
01/07/2011	31/12/2011	6	675.00	60.75	735.75
01/01/2012	30/06/2012	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2012	31/12/2012	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2013	30/06/2013	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2013	31/12/2013	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2014	30/06/2014	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2014	31/12/2014	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2015	30/06/2015	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2015	31/12/2015	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2016	30/06/2016	6	850.00	76.50	926.50
01/07/2016	31/12/2016	6	850.00	76.50	926.50
01/01/2017	30/06/2017	6	850.00	76.50	926.50
01/07/2017	31/12/2017	6	850.00	76.50	926.50
01/01/2018	30/06/2018	6	850.00	76.50	926.50
01/07/2018	21/12/2018	6	883.50	79.52	963.02
				TOTAL S/	14,455.17

23.4 DE LAS VACACIONES NO GOZADAS.- Conforme lo señala el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 “El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios”; asimismo los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al íntegro de la remuneración vacacional (Artículo 22 primer párrafo del Decreto Legislativo N° 713). Por su parte los trabajadores en caso no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y

no gozado; y; c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; en base al monto de la remuneración que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago (Artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713). Por último, el récord trunco, será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días laborables hubiere laborado (Artículo 22, segundo párrafo del Decreto Legislativo N° 713). Siendo así, estando acreditada la relación laboral y no habiendo la emplazada haber cumplido con el pago de este concepto, es procedente amparar este extremo de la demanda, debiendo cancelarse en base al monto de la remuneración que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago, -esto es la suma de S/ 930.00 soles, remuneración mínima legal que debió percibir en el año 2018-, así tenemos:

VACACIONES NO GOZADAS NI PAGADAS:

PERIODO		TIEMPO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	TOTAL
01/03/2009	02/03/2010	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2010	02/03/2011	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2011	02/03/2012	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2012	02/03/2013	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2013	02/03/2014	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2014	02/03/2015	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2015	02/03/2016	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2016	02/03/2017	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2017	02/03/2018	12	930.00		930.00
01/03/2018	21/12/2018	10	746.58		746.58
				TOTAL	16,556.58

23.5 UTILIDADES: Dicho concepto se encuentra regulado en los Decretos Legislativos 677 y 892, debiéndose precisar que este último dispositivo legal en su Artículo 1, señala “El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría”. A su vez el Artículo 2, señala “Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un

porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas que realizan otras actividades 5 % “. Asimismo, el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892, prescribe que: “la participación en la utilidades a que se refiere el artículo 2° del presente Decreto, se calculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.”; esto significa, que si hubiese ganancias en un ejercicio contable se procede al pago de la participación por utilidades, pero si existiera deudas de ejercicios anteriores, aquellas deberán pasar a cubrir el déficit de manera obligatoria; asimismo, si existieran pérdidas económicas, no habría razón alguna que justifique el otorgamiento al trabajador de la participación por utilidades.

Ahora bien, la accionante solicita esta pretensión – pago de utilidades, indicando que durante el record laboral su empleador ha obtenido muchas ganancias, sin embargo, nunca se hizo el reparto de las mismas. Al respecto se tiene que conforme lo señala el don Ricardo Corrales Melgarejo (presidente de la Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín) y Gabriela Carhuamaca Quispe (relatora de la Sala Laboral Permanente de Huancayo), las Instituciones Educativas Particulares para estar comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 1° del D. Leg. N° 892, en primer lugar, deben constituirse en empresas cuando el promotor educativo es una persona natural, y en el caso de persona jurídica constituirse de acuerdo a las reglas de la Ley General de Sociedades o de las asociaciones del Código Civil; en segundo lugar, generar rentas de tercera categoría; finalmente, producir renta imponible del ejercicio gravable según la Ley del Impuesto a la Renta, para efectos de ingresar al ámbito de aplicación del artículo 1 del D. Leg. N° 892, con excepción de las empresas excluidas de la participación de utilidades a que se refiere el artículo 10 del D. Leg. N° 677 (Empresas autogestionarias, cooperativas, comunales, individuales y sociedades civiles y en general todas aquellas que no excedan de veinte trabajadores). Las empresas educativas afectas, participarán de las utilidades en un 5% de la renta anual

antes de impuestos. Asimismo, se debe dejar en claro que por vía jurisprudencial, se ha incluido en las empresas exoneradas de la participación en las utilidades, a las IEP pertenecientes a una orden religiosa de la Iglesia Católica, así fue establecido en las sentencias emitidas por las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria de la Corte Suprema en las acciones contenciosas administrativas recaídas en los expedientes ACA Nos 297-2002-Piura, 1608-2002-Lima y 1406-2004-Lima. Fundándose en dicha corriente jurisprudencial, la Directiva Nacional N° 005-2008-MTPE/2/11.4, de fecha 26 de agosto de 2008, que actualmente observan los inspectores de trabajo de la SUNAFIL, es de la opinión que el pago de las utilidades no es exigible a los centros educativos escolares que pertenezcan a una orden religiosa de la Iglesia Católica, cuyo fin no es lucrativo, ya que no persiguen obtener ganancias, por lo mismo, que se encuentran exentas del pago del impuesto a la renta.

Estando a lo expuesto, en el caso de autos se tiene que la emplazada se encuentra constituida en empresas –Institución Educativa Privada – “EEE” (ver contestación de demanda en la parte de las generales de ley – folios 44), asimismo, de conformidad con el artículo 28 literal i) de la Ley del Impuesto a la Renta, son consideradas Rentas de Tercera Categoría las rentas obtenidas por las Instituciones Educativas Particulares, sumado a ello que en la audiencia de juzgamiento el apoderado de la emplazada a min. 27:34 a 27:51, manifiesta que las utilidades al final del año salen positivas, reconociendo que no le pagaron las utilidades a la actora en ninguna oportunidad, sumado a ello que la demandada no ha cumplido con presentar las exhibicionales de las declaraciones juradas del impuesto a la renta por el periodo 2009 al 2018, así como tampoco ha cumplido con presentar la exhibicional del número total de trabajadores, razón por la que, al haber incumplido con la carga de la prueba generando una obstaculización del proceso, este juzgador considera razonable y proporcional otorgar este beneficio a la actora –máxime si es la propia emplazada que reconoce que sus utilidades al final del año salen positivas-, así tenemos:

UTILIDADES		
Año	TOTAL	
2010	800.00	
2011	1,200.00	
2012	1,200.00	
2013	1,200.00	
2014	1,200.00	
2015	1,200.00	
2016	1,200.00	
2017	1,200.00	
2018	1,200.00	
TOTAL S/		10,400.00

VIGÉSIMO CUARTO: Que, sumados los conceptos determinados en el considerando precedente, se obtiene la sumatoria final ascendente a S/ 82,051.57 (OCHENTA Y DOS MIL CINCUENTA Y UNO y 57/100 SOLES), montos cuyo pago se ampara en virtud al Principio de “Irrenunciabilidad de Derechos” que en materia laboral consagra el artículo 26° inciso 2) de la Constitución Política del Estado. Ver el siguiente cuadro resume:

RESUMEN:		
1. REINTEGRO DE REMUNERACIONES:	34,225.00	
02.- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:	8,414.82	
03.- GRATIFICACIONES ORDINARIAS:	14,455.17	
04.- VACACIONES NO GOZADAS NI PAGADAS	16,556.58	
05.- UTILIDADES	10,400.00	
TOTAL		84,051.57
PAGO A CUENTA		2,000.00
TOTAL S/		82,051.57

Se deja constancia que **se está deduciendo la suma de S/ 2,000.00 (DOS MIL y 00/100 SOLES)**, en la medida que la parte emplazada ofrece como medio probatorio 5.4 (folios 50) copias legalizadas de las anotaciones de pago, con lo que acredita que cumplió con otorgarle este monto a la accionante por concepto de beneficios sociales, suma que a sido reconocida y aceptada por la accionante en la audiencia de juzgamiento a min. 32:40 a 32: 48.

& PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS

VIGÉSIMO QUINTO.- La accionante solicita el pago de intereses legales por ende, este beneficio debe otorgársele a la actora, conforme al artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. Según lo dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia.

VIGÉSIMO SEXTO.- En cuanto al PAGO DE COSTAS: no requiere ser demandadas y son reembolsadas por la parte vencida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 412° del C.P.C, de aplicación supletoria para el presente caso y serán liquidadas en la etapa de ejecución; en consecuencia, al observarse en autos que la accionante ha invertido en la compra de tasas y aranceles judiciales, debe ampararse este extremo.

En cuanto al **PAGO DE COSTOS**: De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497, parte infine, establece el pago de los Costos tampoco requieren ser demandados, por ende, este beneficio debe otorgársele a la actora, haciéndose la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del

caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en merito a la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor.

En este caso, se observa que: la emplazada ha deducido la excepción de prescripción y ha interpuesto tacha contra la constancia de trabajo, lo que ha generado que el Abogado de la accionante tenga una mayor intervención en el desarrollo del presente proceso ya que aparte de elaborar la demanda, tuvo que en la audiencia de juzgamiento absolver la excepción y la tacha; por tanto, ha requerido de una labor adicional por parte de la defensa de la actora. En esa coyuntura, los honorarios profesionales deben ser determinados a favor del actor en la suma de S/ 2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 100.00 soles.

Consecuentemente, este despacho, con la autoridad que le confiere la Constitución Política, Ley Orgánica del Poder Judicial y las normas glosada en la presente resolución, administrando Justicia a nombre de la nación, **RESUELVE**:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda, interpuesta por doña “TTT” contra la “EEE” sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; en consecuencia,
2. **ORDENA** que la demandada “EEE” pague a favor de la actora suma de S/ 82,051.57 (OCHENTA Y DOS MIL CINCUENTA Y UNO y 57/100 SOLES), por los conceptos desarrollados en el considerando vigésimo cuarto de la presente sentencia. Con intereses legales, los mismos que se liquidaran en ejecución de sentencia.
3. **INFUNDADA** La excepción de prescripción extintiva deducida por la emplazada.

4. **INFUNDADA** la TACHA deducida por la emplazada contra la constancia de trabajo.
5. **FÍJESE** como costos del proceso a favor de la demandante la suma de S/ 2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 100.00 soles.

Consentida o ejecutoriada que sea la presente, cúmplase con lo ORDENADO y archívese del modo y forma de ley, **Notifíquese.-**

SEGUNDA SALA LABORAL

EXPEDIENTE : 00988-2019-0-1706-JR-LA-02
DEMANDADO : “TTT”
DEMANDANTE : “EEE”
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

PONENTE : PPP

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO

Chiclayo, diecisiete de diciembre del año dos mil diecinueve

VISTOS; por los fundamentos de la resolución recurrida; y,

CONSIDERANDO:

I. OBJETO DEL RECURSO

Es objeto de pronunciamiento por esta Sala Superior, el recurso impugnativo de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha cuatro de junio del año dos mil diecinueve, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por la ciudadana “TTT” contra “EEE”, sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**, en consecuencia ordenó que la emplazada pague a la accionante la suma de S/. 82,051.57 (ochenta y dos mil cincuenta y uno con 57/100) integrado por reintegro de remuneraciones, compensación de tiempo de servicios, gratificaciones legales de julio y diciembre, vacaciones no gozadas, utilidades; **INFUNDADA** la excepción de prescripción extintiva deducida por la emplazada. **INFUNDADA** la tachada deducida por la emplazada contra la constancia de trabajo. Determina los costos procesales a favor de la parte demandante en la suma de Dos Mil Soles (S/. 2,000.00), más el 5% de ese monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de cien soles (S/.100.00).

II. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS

Que, mediante escrito de apelación de folios ciento treinta y seis a ciento cincuenta y tres la parte demandante formula como agravios: i) Que, el ad quo declara la existencia de una relación laboral por periodos que no ha existido trabajo efectivo, es decir se reconoce un récord laboral que nunca ha sido efectivo, y siendo esto así se justifica la

revocatoria del fallo que desestima la Excepción de Prescripción, aunado a ello la citada sentencia adolece de error de vicio, debido a que el a quo no ha valorado los medios probatorios consistentes en las actas consolidadas de evaluación integral.

ii) Que, resulta valida la tacha interpuesta contra el certificado de trabajo de folios 02, pues, por estar falta de detalle, máxime si durante los periodos de los meses de verano no existía actividad escolar, de lo que se desprende que durante los citados periodos la actora no hizo trabajo efectivo alguno. iii) Que, respecto al quantum de la remuneración de la demandante, el Aquo aplica en forma errada el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en razón a que correspondía a la actora probar que recibió S/400.00 soles de remuneración, hecho que no acreditó en autos. iv) Que, respecto al pago de remuneraciones insolutas, se incurre en un error de derecho, estando al tanto de las reglas de la carga probatoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, dado que la norma procesal solo presume el récord laboral no así la remuneración de la actora; v) Que, la sentencia apelada incurre en error pues de ordena pagar CTS, Gratificaciones Legales, Vacaciones por 30 días, indemnización vacacional y utilidades a una microempresa registrada en REMYPE.

FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA

PRIMERO: Que, conforme a la Primera disposición complementaria de la Ley Procesal de Trabajo 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364 de dicho cuerpo de leyes, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” (...) “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer

mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”.

SEGUNDO: Que, de manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si el Estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres que son parte de una relación laboral; siendo personas se les debe garantizar el respeto a sus derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez “El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades”.

ANÁLISIS DEL TEMA PROPUESTO

TERCERO: Que, es pretensión del demandante, según fluye del tenor de la demanda de folios 15 a 23, que se declare la existencia de su relación laboral a plazo indeterminado y como consecuencia de ello, que la entidad empleadora demandada cumpla con pagarle sus beneficios sociales por concepto de Reintegro de remuneraciones, pago por Compensación de Servicios, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones y utilidades. Por otra parte, la “EEE” emplazada contesta la demanda, e interpone Excepción de prescripción extintiva de la acción refiriendo que conforme a la naturaleza de su cargo, es decir de docente solo trabajo por los periodos comprendidos desde marzo a diciembre de cada año escolar,

por lo que desde el 03 de marzo del 2009 hasta el 26 de diciembre del 2014 ya ha operado la prescripción conforma a lo establecido por la Ley 27321; asimismo señala que la actora laboró desde el 03 marzo del 2009 hasta el 21 de diciembre del 2018, siendo su remuneración es ascendiente a la suma de S/750.00 soles mensuales, no siendo cierto que se le adeuda pago de beneficios por reintegro de remuneraciones, así como vacaciones, gratificaciones y utilidades.

CUARTO: Que, los Principales fundamentos del A quo con respecto a la relación laboral entre los justiciables, gira entorno a: i) Que, respecto a la excepción de prescripción extintiva, deviene en Infundada, puesto que la demandada de forma informal ha consignado pagos de liquidación a favor de la actora en un monto de S/200.00 mensuales, en consecuencia habría operado la “renuncia a la prescripción ya ganada”, de acuerdo con lo regulado en el artículo 1991 del código Civil ii) Que, si bien la parte demandada ha aducido que ostentaba un vínculo laboral con la demandante a través de contratos modales, de autos no se advierte contrato alguno de trabajo, por lo que se determina que el vínculo laboral en realidad era uno de plazo indeterminado conforme al artículo 4 del Decreto 003-97-TR, iii) Que, en tal orden de ideas, se verifica la existencia del contrato de trabajo de duración indeterminada, concluyendo que la fecha de ingreso fue en el 01 de marzo del 2009 y el cese fue en el 31 de diciembre del 2018, haciendo un récord laboral de 9 años y 10 meses, con ello se verifica además la obligación de pago de los beneficios laborales solicitados, sin embargo se observa que no ha sido satisfecha por la institución demandada, procediendo a realizar la liquidación de los mismos respectivamente.

Marco Constitucional y Legal de los docentes privados

QUINTO: Que, a fin de ingresar al análisis del caso sub materia, antes es menester indicar que, la educación en el Perú es pública y privada, en este último caso, la oferta educativa se basa en la iniciativa privada, gracias a que toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas, conforme a ley, según el artículo 15 de la Constitución que nos rige, y que consagra también que La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. En el devenir histórico, durante la

vigencia de la Ley del Profesorado N°24 029 , del 21 de mayo de 1990 al 25 de noviembre de 2012, modificada por la Ley N° 25212, rigió su Título IV denominado: Del régimen del profesorado particular (arts. 61-63), reglamentado por el Decreto Supremo N° 019-90-ED (arts. 260-267), de cuyos enunciados normativos, debemos destacar que a dichos trabajadores se les incluyó en el régimen laboral privado, sin embargo, fueron homologados con el régimen público en algunos derechos, a saber: i) Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo, ii) Jornada laboral ordinaria de 24 horas pedagógicas de 45 minutos cada hora; iii) La hora extra hasta 30 horas pedagógica, se paga en un monto equivalente a 1/24 ava parte de la remuneración de 24 horas pedagógicas. Posteriormente, tanto la Ley N° 28044 General de Educación, art. 61, como la Ley de Promoción en la Inversión en Educación (D. Leg. N° 882), art. 6, reiteraron que dichos docentes se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral Privado.

SEXTO: Que, en relación a lo anterior, y de lo expuesto en el contenido de la Resolución Apelada y el Recurso Impugnativo del apelante, corresponde precisar que, los docentes de las instituciones educativas privadas se encuentran regulados en el régimen laboral de la actividad privada, es decir, según lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que dispone que la contratación laboral debe constar por escrito debiendo consignarse de forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación. No es suficiente invocar en el contrato de trabajo sujeto a modalidad la causal en que se sustenta, sino que dicha causa debe realmente haberse configurado para que proceda la contratación temporal; en consecuencia, si no se evidencia una causa temporal de contratación, estaremos ante un contrato a plazo indeterminado; ello ha sido materia de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional, el mismo que ha establecido respecto a la continuidad en el empleo, en el fundamento tres de la sentencia recaída en el Exp. N° 1397-2001-AA/TC (Continuidad y causalidad, 2001), que: “el régimen laboral peruano se sustenta entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido”.

SETIMO: En virtud a lo expuesto, se debe precisar que los docentes de instituciones educativas particulares vienen siendo contratados desde el inicio del año escolar, en el mes de marzo, hasta finales del mes de diciembre; es decir, por un periodo de diez meses, en consecuencia, el docente no tiene vínculo laboral durante los meses de enero y febrero, sin embargo en dicho caso, resulta evidente que el empleador limita el derecho al trabajo, el cual se encuentra regulado en los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú, ya que la temporalidad indeterminada de los contratos laborales busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución, en cuanto a que el trabajo sea la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Es así, que la continuidad laboral del trabajador se ve afectada, pues se elude y reduce la CTS, gratificaciones legales, y se elimina el descanso vacacional físico. En este entender, se evidencia la existencia de una modalidad contractual fraudulenta, conforme a lo normado en el artículo 77° literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada, cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas. Aplicando el principio de primacía de la realidad, se observa que los docentes cumplen una actividad permanente dentro de las instituciones educativas, por lo que no existiría causa alguna de temporalidad para su contratación modal. Por ello se impone vigilar la eficacia del principio de continuidad en el empleo del docente de las instituciones privadas, considerando que al superar el periodo de prueba tiene derecho a la continuidad laboral y a la protección contra el despido arbitrario, siempre que su jornada laboral sea de 4 horas diarias a más.

OCTAVO: Que, bajo los parámetros jurídicos expuestos y de acuerdo a los actuados, tenemos que al haberse realizado el análisis precedente han quedado desvirtuados los agravios señalados por la apelante:

- **Sobre la excepción de la Prescripción Extintiva.**
 - i. Que sobre este extremo, de revisado el recurso de apelación presentado y de

los argumentos expuestos por la parte emplazada en audiencia de vista de la causa, se desprende que la Teoría del Caso del apelante, en referencia a este agravio, gira en torno a que la prestación efectiva laboral de la actora, en su condición de docente de primaria, conforme al Principio de Veracidad se realizó mediante periodos que datan desde marzo a diciembre de cada año desde 2009 a 2018, precisando que durante los meses de enero y febrero no hubo prestación laboral efectiva de la actora para con la institución emplazada, esto se corrobora con las actas consolidadas de evaluación integral de folios 03 a 12; siendo que en consecuencia de ello habría operado la figura de prescripción extintiva respecto a los periodos, estos son de marzo a diciembre, correspondiente a los años del 2009 a 2014, en atención a ello es de aplicación lo expuesto en el considerando precedente toda vez que la enseñanza educativa del docente es una actividad permanente y principal de la IEP, salvo excepciones justificadas, por lo que siendo este así aun cuando en Audiencia de Vista la defensa ha señalado que la contratación de la actora fue por medio de contratos modales, los mismos que no obran en el expediente, dicha contratación deviene en fraudulenta correspondiendo señalar que el contrato que rigió durante la vigencia de la relación laboral de autos, en verdad fue de naturaleza indeterminada; y, en segundo lugar, por cuanto el docente que superó el periodo de prueba tiene derecho a la continuidad laboral, siendo que en el Sector Educativo Particular, resulta contraproducente con sus nobles fines, la reducción indebida de costos laborales, porque ello afecta la eficiencia educativa, expresada en el seguimiento que realiza el maestro al educando, en la forja de su especialización y sistematización de experiencias, capacitación y carrera profesional ascendente del docente.

- ii. Es importante, comprender los efectos que irradia dicho principio, en la relación laboral, y que según CARRILLO, son los siguientes: 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido; 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal; 5)

Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo ; Por lo que siendo esto así, al referir la demandada que la relación laboral se realizó solo mediante periodos, lo que pretende, es tratar de enervar los derechos inherentes de la relación laboral que ostentaba en conjunto con la actora, atentando contra su continuidad laboral, así pues en el caso de autos, en virtud del Principio de primacía de la realidad, estando acreditada la condición de docente de la demandante, el desarrollo de su labor permanente en la enseñanza educativa de la institución emplazada, al haber superado el periodo de prueba y acreditado que su jornada laboral era mayor a cuatro horas diarias, en cumplimiento de lo normado en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ésta tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario, mediante la continuidad en el empleo y la estabilidad laboral respectivamente. En ese orden de ideas en la caso sub judice, en virtud del Principio de Continuidad, corresponde a este colegiado declarar infundada este extremo de la demanda, en conformidad por lo desarrollado por el Aquo en sentencia de primera instancia.

- **Sobre la cuestión Probatoria de Tacha al documento consistente en la constancia de trabajo de folios 02 Sobre la excepción de la Prescripción Extintiva.**

Que, sobre este agravio, es de mención lo establecido en el artículo 242 y 243 del Código Procesal Civil el mismo que determina como causales de tacha de documentos: a) falsedad, b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad; en consecuencia no procederá tachar un documento por causales sustentadas en la nulidad o anulabilidad del acto jurídico, o en hechos de extemporaneidad o impertinencia de la prueba. Siendo esto así de revisado el medio probatorio cuestionado, esto es una Constancia de Trabajo expedida por la Institución emplazada, se observa que la misma no adolece de alguna de las causales previstas en el artículo citado, estando conforme a las reglas de la carga probatoria que impone la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo de revisado el registro de audio y video de la

Audiencia de Vista de la Causa, la defensa no ha expuesto un fundamento contundente que sustenten su cuestión probatoria, máxime si del análisis del contenido del citado medio probatorio, se dilucida el record laboral efectuado por la actora, el mismo que ha sido materia de desarrollo en el título precedente. En esa línea, se observa un correcto razonamiento efectuado por el Juez Ad quo respecto a este extremo de la recurrida, debiendo este colegiado amparar dicha decisión correspondientemente.

- **Sobre la Remuneración de la actora.**

Así pues, determinado el record laboral y el estatus laboral que mantuvo la actora durante la relación laboral con la institución emplazada, y a efectos de realizar un correcto pago de los beneficios sociales solicitados, corresponde determinar el monto de remuneración que ostentaba, siendo que del correcto análisis de autos, se desprende que, en escrito postulatorio la demandante ha señalado que la institución emplazada le otorgaba una remuneración ascendiente a la suma de S/400.00 (Cuatrocientos soles con 00/100) mensuales, ello conforme a hoja de liquidación de folios 13, es decir, ha cumplido con la carga prevista en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497; no obstante la demandada contradice dicha aseveración refiriendo en escrito de contestación de demanda que la actora percibía una remuneración mensual de S/750.00 00 (Setecientos Cincuenta soles con 00/100), por lo que correspondía a la parte emplazada –en cabal cumplimiento de la inversión de la carga probatoria impuesta por el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 acreditar su aseveración, empero sobre tal, nada de ello ha sido cumplido por la demandada y –como se reitera- del medio probatorio glosado citado precedentemente en este considerando se extrae acreditación de que la actora percibía una remuneración mensual por debajo de la remuneración mínima vital, debiendo considerarse dicha situación a efectos de realizar una correcta liquidación de beneficios laborales solicitados correspondientemente.

Sobre el pago de Beneficios Sociales

NOVENO: Que, en el último fundamento del escrito de impugnación de la emplazada,

se aprecia que la apelante indica que se justifica la revocatoria en parte de la sentencia de primera instancia pues, se ordena pagar CTS, gratificaciones a una micro empresa registrada en REMYPE conforme a Registro REMYPE de folios 132, medio probatorio ofrecido conjuntamente con el Recurso de la Apelación de la demandada impugnante y por lo tanto podríamos considerar esta como una prueba extemporánea y que de conformidad con el primer párrafo del artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, las partes deben ofrecer los medios probatorios, únicamente en la demanda y en la contestación, extraordinariamente, pueden ofrecerlos hasta el momento previo a la actuación probatoria siempre que se refieran a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, siendo ello así, es de verse, que dicho reporte, pudo incluso haber sido ofrecido antes de la Audiencia de Juzgamiento, por el contrario, la demandada presentó esta con fecha posterior a la emisión de la sentencia. No obstante, sin perjuicio de lo expuesto, al advertir este colegiado que al pretender realizar un cálculo de beneficios sociales ignorando la forma empresarial que ostentan la institución emplazada, y siendo que la misma es regulada bajo una normativa especial aplicable esto es el Decreto legislativo N° 1086, debiendo precisar de acuerdo al su Artículo 1°, la misma tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia; se estaría otorgando derechos que no le corresponden en virtud de las características y limitaciones inherentes de dicha modalidad empresarial conforme a ley; a lo expuesto, tenemos que, en todo caso el Derecho Laboral, si bien tiene como característica el aporte tuitivo a favor del trabajador, también es cierto que, de los beneficios laborales en rigor y por la objetividad de los hechos de autos, los mismos deben resaltarse conforme al régimen económico al cual pertenecen las partes procesales en conflicto; y que al ser esto así, corresponde otorgar en caso de autos los beneficios sociales que ampara la norma que regula dicha modalidad empresarial, esto es el Decreto Legislativo 1086, que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente, respectivamente. Lo que significa, que en ningún momento este colegiado estaría desprotegiendo de los beneficios

sociales económicos de la trabajadora demandante, sino que se está ajustando al mismo régimen laboral que se entiende que la actora sabía, por pertenecer a la plana docente de la Institución Educativa demandada, tanto más que éstas (educativas privadas), no se constituyen con ánimo de lucro o de Empresa Privada sino con fines de carácter educativo y de proyección social.

DÉCIMO: Que, como corolario de las conclusiones, líneas expuestas en los considerandos que la contienen y anteceden, de la revisión de la resolución apelada, se concluye que la recurrida habría sido expedida con arreglo a ley, y en lo referente al quantum económico materia de apelación, modificada en cuanto a los beneficios a otorgar de acuerdo a lo establecido en el Decreto legislativo N° 1086, precisando que el mismo no contempla el otorgamiento de los beneficios consistentes en Gratificaciones Legales, Compensación por Tiempo de Servicios y participación en las Utilidades; Asimismo modificar el monto a reintegrar por conceptos amparados, esto es, por Reintegro de Remuneraciones y Vacaciones no gozadas, corresponde a este colegiado confirmar dicho extremo modificándolo conforme a lo dilucidado precedentemente, para lo cual se dispondrá lo pertinente en la parte decisoria de la presente sentencia de vista. Que, siendo ello así, este Colegiado pasa a revisar y analizar el detalle de los montos económicos consignados e incorporados en la sentencia materia de grado. En ese sentido tenemos lo siguiente:

Sobre el Pago de Reintegro de Remuneraciones

DECIMO PRIMERO: En conformidad con el artículo 24 de la Constitución Política consagra el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, asimismo esta adquiere una naturaleza alimentaria con una estrecha relación con el derecho a la vida en virtud del principio a la igualdad y la dignidad, a efectos del desarrollo integral de la persona humana. Debiendo tener en cuenta que, en virtud de la normativa especial aplicable, conforme al Artículo 45° del Decreto Legislativo N° 1086, sobre la Remuneración señala que: "Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá

establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor”. En ese sentido, el Reintegro de Remuneraciones calculado según el informe del perito judicial, corresponde a un total de S/38,831.00 (TREINTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO CON 00/100 soles), de acuerdo al siguiente cuadro:

PERIODO		N° DE MESES	Dispositivo	RMV	(-)	REINTEGRO	REINTEGRO
DESDE	HASTA		Legal				
2/03/2009	30/11/2010	20.97	D.S. N° 022-2007-TR	550.00	400.00	150.00	3,145.00
1/12/2010	31/01/2011	2.00	D.S. N° 010-2010-TR	580.00	400.00	180.00	360.00
1/02/2011	14/08/2011	6.47	D.S. N° 010-2010-TR	600.00	400.00	200.00	1,293.33
15/08/2011	31/05/2012	9.53	D.S. N° 011-2011-TR	675.00	400.00	275.00	2,621.67
1/06/2012	30/04/2016	47.00	D.S. N° 007-2012-TR	750.00	400.00	350.00	16,450.00
1/05/2016	31/03/2018	23.00	D.S. N° 005-2016-TR	850.00	400.00	450.00	10,350.00
1/04/2018	21/12/2018	8.70	D.S. N° 004-2018-TR	930.00	400.00	530.00	4,611.00
TOTAL							38,831.00

Sobre el pago de Vacaciones no Gozadas

DECIMO SEGUNDO: Sobre el particular, cabe precisar que para el cálculo de este beneficio respecto a los docentes particulares, en la actualidad se aplica plenamente el D. Leg. 713, el art. 10 del Decreto Legislativo N° 713, esto es, que sólo tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siempre que cumpla con el récord laboral previsto en dicha Ley; empero el artículo 48° del Decreto Legislativo N° 1086 referente al descanso vacacional señala que El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable. Por lo que estando a ello, el Reintegro de Vacaciones no gozadas e indemnización según el informe del perito judicial, corresponde a un total de S/8,307.58 (OCHO MIL TRESCIENTOS SIETE CON 58/100 soles), debiendo descontar de dicho monto la liquidación efectuado de folios 13 otorgado a la actora, correspondiendo otorgar por este concepto la suma de S/5,407.00 (CINCO MIL

CUATROCIENTOS SIETE CON 00/100 soles) de acuerdo al siguiente cuadro:

PERIODO		N° DE MESES	REM. MENS	REM. VACACIONAL D LEG 713		
DESDE	HASTA		ULTIMA	Art. 23 Inc b	Art. 23 Inc c	TOTAL
2/03/2009	1/03/2010	12.00	930.00	465.00	465.00	930.00
2/03/2010	1/03/2011	12.00	930.00	466.00	465.00	931.00
2/03/2011	1/03/2012	12.00	930.00	467.00	465.00	932.00
2/03/2012	1/03/2013	12.00	930.00	468.00	465.00	933.00
2/03/2013	1/03/2014	12.00	930.00	469.00	465.00	934.00
2/03/2014	1/03/2015	12.00	930.00	470.00	465.00	935.00
2/03/2015	1/03/2016	12.00	930.00	471.00	465.00	936.00
2/03/2016	1/03/2017	12.00	930.00	472.00	465.00	937.00
2/03/2017	1/03/2018	12.00	930.00	PERIODO	ULTIMO	465.00
2/03/2018	21/12/2018	9.67	930.00	PERIODO	TRUNCO	374.58
SUB TOTAL						8,307.58
MENOS: PAGO SEGÚN LIQ. DE FOLIOS 13						-2,900.00
TOTAL POR PAGAR						5,407.58

DECIMO TERCERO: Que, en ese orden de ideas se advierte que la recurrida ha sido expedida con arreglo a ley y a lo actuado en el proceso, respetándose el derecho de la función jurisdiccional relativo a la motivación de la resolución judicial, conforme al artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política, por tanto corresponde confirmar la sentencia venida en grado, debiéndose efectuar la modificatoria en el monto ordenado a pagar, esto es, la suma de S/ 44.238.58 (CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO CON 58/100 SOLES), cuya suma es amparada bajo el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que en materia laboral consagra el artículo 26° inciso 2) de la Constitución Política del Estado. Teniéndose como un resumen de los beneficios a pagar, de acuerdo al siguiente cuadro:

ITEM	CONCEPTO	MONTO
1	REINTEGRO: REMUNERACIONES	38,831.00
3	VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZACION	5,407.58
TOTAL		44,238.58

DECISIÓN

Por estas consideraciones; los señores Jueces Superiores de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución cuatro de fecha cuatro de junio del año dos mil diecinueve,

que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia ordenó que la emplazada pague a la accionante la suma de S/. 82, 051.57 (OCHENTA Y DOS MIL CINCUENTA Y UNO CON 57/100) integrado por reintegro de remuneraciones, compensación de tiempo de servicios, gratificaciones legales de julio y diciembre, vacaciones no gozadas, utilidades; INFUNDADA la excepción de prescripción extintiva deducida por la emplazada. INFUNDADA la tacha deducida por la emplazada contra la constancia de trabajo; MODIFICARON el monto total ordenado a pagar al actor en la suma de **S/ 44,238.58 (CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO CON 58/100)**, por los conceptos de Reintegro de Remuneraciones (S/38,831.00) y pago de vacaciones no gozadas e indemnización (S/ 5,407.58). CONFIRMARON CON LO DEMÁS QUE CONTIENE. En los seguidos por la ciudadana “TTT” contra “EEE”, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES. Y los devolvieron.-

Srs.

PR

TG

RR

Anexo 3. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio

Aplica sentencia de primera instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 1RA. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de primera instancia.</p>	<p>EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
		<p>Postura de las partes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del

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

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

		quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.
--	--	--

Aplica sentencia de segunda instancia

VARIABLE EN ESTUDIO	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p>SENTENCIA DE 2da. INSTANCIA</p> <p>La sentencia es una resolución judicial en el cual se materializa la función jurisdiccional y la decisión que el Estado adopta respecto de un conflicto sometido por las partes a la competencia de los jueces de segunda instancia.</p>	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</p> <p>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.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
			<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p>

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

		<p>seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 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>
	<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</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. 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</p>

		objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
	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 consulta4. 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.</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>

Anexo 4. Instrumento de recolección de información

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: 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

II. DIMENSIÓN 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 las 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 fue 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

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. 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. 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. 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. 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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: 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

II. DIMENSIÓN: 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 las 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

III. DIMENSIÓN: 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 5. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

Anexo 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia - Reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	<p><u>SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO CHICLAYO</u> EXPEDIENTE : 00988-2019-0-1706-JR-LA-02 DEMANDANTE: “TTT” DEMANDADO : “EEE” MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES JUEZ : “JJJ” SECRETARIO: “SSS”</p> <p><u>RESOLUCION NÚMERO CUATRO</u> Chiclayo, CUATRO de junio Del año dos mil DIECINUEVE</p> <p>I. ASUNTO: Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por doña “TTT” contra “EEE” sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el</p>					X					10

	<p>II. ANTECEDENTES</p> <p>a) Demanda</p> <p>Que, con fecha 06.02.2019, la demandante interpone demanda de pago de beneficios sociales, por reintegro de remuneraciones, pago por compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional; expresando como fundamentos los siguiente:</p> <p>(i) Que la demandante ingresó a laborar para la entidad demandada el 02.03.2009 en el cargo de profesora del Nivel Primario, dictando todos los cursos, con excepción de Inglés y danzas hasta el 31.12.2018, teniendo un record laboral de 9 años y 10 meses, conforme se acredita con la constancia de trabajo emitida por el Director de la Institución demandada y con las actas consolidadas de evaluación integral del nivel de educación primaria de los años antes mencionados; percibiendo una remuneración mensual de S/400.00 Soles, sin haberle cancelado los beneficios sociales que solicita en su demanda, (ii) precisa que los meses de enero y febrero de todos los años, se dedicaban a realizar los programas de las unidades de aprendizaje, decorar el aula, recibir los útiles escolares, capacitación de los libros de enseñanza del año que les correspondía. (iii) Como se indicó anteriormente su remuneración era de S/400.00 Soles, es decir le cancelaban por debajo de la remuneración mínima legal vigente, razón por la cual solicita reintegro de sus remuneraciones en la suma de S/37,860.00 Soles, conforme a la propuesta de su liquidación. (iv) Durante el período laborado, la demandada nunca le canceló CTS, pese que la ley obliga al empleador que debe realizar los depósitos de éste concepto de manera semestral, por lo que solicita el pago de S/7,464.97 conforme a la liquidación propuesta. (v) respecto al pago de las vacaciones y su respectiva indemnización alega, durante el período que laboró con la demandada nunca le otorgaron vacaciones, por lo que solicita la suma de S/16,585.00 por dicho concepto; asimismo alega que la demandada no le canceló sus gratificaciones, razón por la que solicita se le cancele la suma de S/16,066.60 ya que</p>	<p>contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
<p>Postura de las partes</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: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>					<p>X</p>							

	<p>es un derecho que por ley le corresponde. (vi) Durante todo su record laboral la demandada ha obtenido utilidades, sin embargo nunca se le hizo reparto de las mismas, por lo que solicita la suma de S/18,000.00 Soles.</p> <p>b) <u>Admisión de la demanda y audiencia de conciliación.</u> Por Resolución Número Uno de fecha 07.03.2019 de folios 24 a 26, se admite a trámite la demanda vía Proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo en el día y hora programada mediante resolución siete, con asistencia de la demandante y su Abogado defensor, frustrándose la etapa de conciliación. Mediante Resolución N° DOS, se declara inadmisibile la contestación de la demanda presentada por la demandada, teniéndose por cumplido el mandato mediante resolución TRES.</p> <p>c) <u>Contestación de demanda:</u> Mediante escrito que obra a folios 44 a 50, la parte demandada formula la excepción de prescripción y contesta la demanda, solicitando se declare improcedente y/o infundada la misma; exponiendo como fundamentos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excepción de prescripción extintiva de la acción.- La parte demanda interpone excepción de prescripción extintiva de la acción, alegando que (i) si bien la demandante trabajó como profesora desde el año escolar 2009 hasta el año escolar 2018, conforme a la naturaleza de su cargo , lo hizo sólo durante el año escolar, esto es, que se inicia desde marzo a diciembre de cada año escolar; es decir, en promedio de diez meses; es por ello que deduce la prescripción del período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014; por haber superado el periodo de la prescripción laboral que regula la ley 27321. (ii) En ese contexto solicita declare fundada 	<p>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>la excepción de prescripción contra la pretensión de reintegro de remuneraciones, CTS, Vacaciones no pagadas y no gozadas, gratificaciones legales y Pago de Utilidades por el período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014.</p> <p>Contestación de demanda.- (i) No es verdad que la demandante ingresó a laborar el 02.03.2009 ni que su fecha de cese haya sido el 31.12.2018, indica que la demandante ingresó a laborar el 03.03.2009 y su fecha de cese fue el 21.12.2018; asimismo alega que su remuneración fue de S/750.00 Soles mensuales; no siendo cierto que se le adeude suma alguna por reintegro de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones y utilidades.</p> <p>d) Audiencia juzgamiento. Se llevó a cabo en el día y hora programados con la asistencia del demandante y de su Abogado defensor, asimismo con asistencia de la institución demandada y de su abogado patrocinador, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta la identificación de las personas que participaron. Acto seguido, se inició el desarrollo del Juzgamiento, difiriéndose el fallo de la sentencia, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación.</p> <p>e) Decurso procesal.- Se aprecia de folios 56 a 58, el acta de registro de Audiencia de Juzgamiento, en la que se puede apreciar que el Juez se reserva de resolver la excepción conjuntamente con la sentencia: LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, deducida por la parte demandada; asimismo como la tacha al documento consistente en la constancia de trabajo, por tanto, pasamos a resolver las mismas.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>e.1). EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN:</p> <p>PRIMERO: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, conforme lo establece el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable al proceso laboral por mandato de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>SEGUNDO: Que las excepciones constituyen <i>medios de defensa de forma</i> a fin de denunciar vicios en la instauración de la relación jurídica procesal, no debiendo estar dirigida sus argumentos a cuestionamientos del derecho de fondo, pues ello será determinado, de ser el caso, en la etapa procesal pertinente, con el pronunciamiento definitivo correspondiente.</p> <p>TERCERO: Que el numeral 12 del artículo 446 del Código Procesal Civil, regula la prescripción extintiva de la acción como una de las excepciones que puede deducir el demandado; siendo definida la prescripción extintiva como un medio de defensa destinado a extinguir el ejercicio específico del derecho de acción respecto de una pretensión determinada (pero no el derecho mismo), por haber sido interpuesta fuera del plazo previstos por la norma positiva para dicha pretensión.</p> <p>CUARTO: La demandada formula la excepción de prescripción argumentando que si bien la demandante trabajó como profesora desde el año escolar 2009 hasta el año escolar 2018, conforme a la naturaleza de su cargo, lo hizo sólo durante el año escolar, esto es, que se inicia desde marzo a diciembre de cada año escolar; es decir, en promedio de diez meses; es por ello que deduce la prescripción del período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014; por haber superado el período de la prescripción laboral que regula la ley 27321. (ii) En ese</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contexto solicita declare fundada la excepción de prescripción contra la pretensión de reintegro de remuneraciones, CTS, Vacaciones no pagadas y no gozadas, gratificaciones legales y Pago de Utilidades por el período que data desde el 03.03.2009 hasta el 26.12.2014.</p> <p>QUINTO: Corrido traslado de la excepción a la parte demandante, quien en la Audiencia de Juzgamiento a min. 07:15 a 08:07 solicita que se declare infundada amparándose en lo dispuesto por el Artículo 1991 del Código Civil, que establece la renuncia de la prescripción ganada; ofreciendo como medio probatorio el reporte de pagos que obran a folios 34 a 43.</p> <p>SEXTO: Respecto a la excepción de prescripción presentada por la parte demanda se debe tener en cuenta que la emplazada sustenta su excepción en la Ley N° 27321 que establece “<i>que las acciones por derechos derivador de la relación laboral prescribe a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral</i>”; y en el caso de autos, verificándose del contenido de la constancia de trabajo que obra a folios 02 que la demandante ha laborado como docente del Nivel Primario, desde el año 2009 hasta el 2017 – apreciándose en dicha constancia de trabajo que no existió ningún periodo de interrupción-, siendo esto así, el plazo de caducidad no habría operado.</p> <p>A mayor abundamiento se tiene en cuenta las hojas de reportes de pago ofrecidas por la Institución demandada que obran de folios 34 a 43 y que han sido acogidas como medio probatorio par la actora para absolver la excepción, en donde se verifican que durante los meses de abril a diciembre del año 2017, la demandada de manera informal ha consignado pagos a cuenta de la liquidación a favor de la demandante en un monto de S/ 200.00 mensuales; motivo por el cual y de conformidad con el artículo 1991 del Código Civil habría operado la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>"renuncia a la prescripción ya ganada", la misma que quiere decir que <i>"el interés protegido, antes o después de vencido el plazo, es siempre el mismo, solo que "antes" el "interés de la ley" está en que no se retuerza la posibilidad misma del fenómeno prescriptorio, mientras que "después", a condiciones dadas, la propia ley deja en la disponibilidad del sujeto beneficiario el que la prescripción opere o no. La llamada "renuncia a la prescripción ya ganada" implica una conducta abdicativa del beneficio que la ley quiere darle al sujeto pasivo de la relación jurídica. En sustancia, que pese a darse todos los elementos para que pueda producirse el fenómeno prescriptorio, este no se complete justamente porque quienes podrían completarlo no lo hacen y más bien ponen en acto un comportamiento de signo opuesto"</i>. Conducta que ha ocurrido en caso de autos, que al ser la teoría del abogado de la demandada que ha operado el plazo prescriptorio dada la modalidad de jornada de trabajo que alega tener la demandante, sin embargo, se le han venido cancelado a la demandante pagos a cuenta de liquidaciones devengadas.</p> <p>SÉPTIMO: Sumado a lo antes indicado, se debe tener en cuenta, que a pesar que el abogado patrocinador de la empresa demandada indica que la demandante tenía vínculo laboral con la demandada a través de contratos modales; sin embargo, de autos no se advierte contrato alguno de trabajo, lo que se infiere que dada la informalidad de la demandada, la actora laboró para la demandada mediante contrato de trabajo de forma verbal, lo que se determina que el vínculo laboral de la demandada era uno a plazo indeterminado de conformidad con el art. 4 del Decreto 003-97-TR. En consecuencia, dicha excepción deviene de Infundada.</p> <p>e.2). EN CUANTO A LA CUESTION PROBATORIA DE TACHA AL DOCUMENTO CONSISTENTE EN LA CONSTANCIA DE TRABAJO (FOLIOS 2):</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>OCTAVO: En Audiencia de Juzgamiento a min. 15:12 a 17:43 el abogado patrocinador de la parte demandada deduce tacha al medio probatorio ofrecido por la demandante consistente en la constancia de trabajo de fecha 27 de diciembre del 2017 que obra a folios 02, alegando que lo hace por un tema de formalidad, no cuestionando quien lo haya emitido, lo único que cuestiona es que en la constancia no se han precisado los períodos académicos como es su teoría del caso, corrido traslado a la parte demandante, el abogado patrocinador de la misma solicita que dicha tacha sea declarada infundada, alegando que dicha constancia ha sido emitida por el mismo director de la Institución Educativa.</p> <p>NOVENO.- Al respecto, debe tenerse en cuenta que la TACHA es el instrumento procesal dirigido a cuestionar un medio de prueba incorporado al proceso, para así lograr que no se lleve a cabo su actuación o que se evite asignarle eficacia probatoria al momento de resolver; el numeral 3 del artículo 46° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 300° y 301° del Código Procesal Civil, las partes pueden formular Cuestiones Probatorias, ya sea de Tacha u Oposición, a los medios probatorios ofrecidos por la otra parte a efectos, de evitar la actuación de los mismos.</p> <p>Asimismo, se debe tenerse en cuenta que la TACHA es el instrumento procesal dirigido a cuestionar un medio de prueba incorporado al proceso, para así lograr que no se lleve a cabo su actuación o que se evite asignarle eficacia probatoria al momento de resolver, ello se desprende de los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil, de tales artículos también se puede deducir que las causales por las cuales se puede tachar un documento son: a) falsedad, y b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad; en consecuencia no procederá tachar un documento por causales sustentadas en la nulidad o anulabilidad del acto</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>jurídico, o en hechos de extemporaneidad o impertinencia de la prueba. Ello, además, ha sido afirmado por la Corte Suprema en la Casación N° 1357-96/Lima; por lo que al indicar el abogado patrocinador de la entidad demandada a min. 17:56 a 18:16 de la Audiencia de juzgamiento que su tacha sólo cuestiona que en el documento no se ha detallado los periodos efectivamente laborados por la demandante, su tacha deviene en infundada, ya que lo que pretende el abogado de la parte emplazada, a través de éste mecanismo de defensa formal, cuestionar antojadizamente dicho documento otorgado por ellos mismos - Director de la Institución Educativa demandada-, siendo un atentado al Principio de los actos propios.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02.

Lectura: 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.

	<p>AA/TC- sostiene que: “La igualdad es un principio de derecho que instala a las personas situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia (...), de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones y que además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales; constituyéndose así como la exteriorización de la garantía a los Derechos Humanos”.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Conforme al artículo 138° de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares. Asimismo, el artículo 139°.3 de la Constitución del Estado, consagra el derecho al <i>debido proceso legal</i> o lo que, con más propiedad, se denomina también “<i>tutela procesal efectiva</i>”, mediante el cual se garantiza un diverso haz de atributos, que, si inicialmente surgieron como garantías del individuo dentro de un proceso, ahora se ha convertido en una institución que asegura la eficacia de la potestad jurisdiccional del Estado. La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Que, uno de los contenidos del</p>	<p>conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>										20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>derecho al debido proceso es el deber de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez le corresponde resolver.</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO:</u> De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo), el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO:</u> Que no existe duda que toda relación laboral se encuentra protegida por los principios laborales que lo rigen, entre ellos tenemos el principio de primacía de la realidad, la que es considerado como un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución de protección tutelar a la parte más débil de la relación laboral. Dicho principio implica que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo</p>	<p>expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Fundamento 3 de la STC N.º 1944-2002-AA/TC).</p>											
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Es así que bajo este principio de primacía de la realidad y el carácter protector del derecho laboral, se ha desarrollado jurisprudencial la tesis de que en caso de verificar en el terreno de la realidad que los supuestos contratos civiles firmados entre las partes - como son los Contratos de Servicios no Personales - se advierte la existencia de una relación laboral entre el demandante y la demanda, por evidenciar las características de prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, se declare la existencia de dicha relación laboral, siendo que en el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, se sanciona con la existencia de un contrato de trabajo indeterminado.</p> <p><u>DÉCIMO SEXTO:</u> Una de las expresiones del principio de primacía de la realidad es justamente la “desnaturalización de los contratos de naturaleza civil”, que no es otra cosa que un mecanismo “antifraude” laboral a través de la cual se sanciona todo fraude en la ley laboral por parte del empleador (siendo este público o privado) que pretende encubrir una real relación laboral con un supuesto contrato de naturaleza civil, reconociendo así la existencia de una relación laboral típica, es decir “indeterminada”, todo ello a favor del trabajador en aplicación del principio de laboralidad previsto en el artículo 4º del Dec. Sup. N° 003-97-TR⁵. En suma se ha creado jurisprudencialmente una prórroga automática para aquellos trabajadores con contratos civiles simulados con la intención de eludir las normas de protección laboral, <i>reconociendo su permanencia en el puesto que venía desempeñando con el carácter de una relación laboral y por ende todos los beneficios propios de la relación laboral misma</i>. Asimismo, tenemos que este mecanismo antifraude se ha</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

⁵Art. 4 del Dec. Sup. No. 003-97-TR TUO Ley de Productividad y Competitividad Laboral.- “En toda prestación de trabajo personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

	<p>venido aplicando a los casos de los denominados contratos de servicios no personales (SNP) que fueron suscritos por un trabajador con un ente público, pero cuyos trabajadores según ley especial está sujeto de manera excepcional al régimen laboral privado; es en estos supuestos, que al probarse la relación laboral personal, remunerada y subordinada, se declarará la existencia de una relación laboral privada indeterminada.</p> <p>DÉCIMO SEPTIMO: Se suma a ello que el principio de primacía de la realidad no sólo se aplica para determinar si un contrato de naturaleza civil es laboral o no, sino también se expande para supuestos que resultan necesario un reconocimiento legal de lo que se da en la misma relación laboral, así tenemos que bajo este principio se puede calificar o recalificar una situación jurídica de tipo laboral como es el determinar el verdadero régimen laboral que ostenta (público o privado), pese a que se consigne uno distinto en documentos oficiales del empleador (provenir de un error); o el de recalificar la categoría del trabajo real que realiza, indistintamente de la calificación realizada por la parte empleadora (la categoría de trabajador depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto).</p> <p>DECIMO OCTAVO: Para resolver la controversia de autos es necesario mencionar que “El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una de aménidad (...). El acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso a tácito, reconocido o simulado por las partes”⁶. Respecto de las clases de contrato individual de trabajo, de conformidad con el artículo 4° Decreto Supremo N° 003-97-TR, este puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.</p> <p>DÉCIMO NOVENO: Por otra parte el artículo 4° del</p>	<p>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>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶ TOYAMA MIYAGUSUKI, Jorge, “Los contratos de trabajo y las instituciones del Derecho Laboral” Editorial Gaceta Jurídica, primera edición, Lima, Pág. 47.

<p>Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: “<i>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado</i>”. Respecto del citado artículo el Tribunal Constitucional ha indicado: “<i>Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como límite a la contratación temporal por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA7TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada (...)</i>”⁷. La doctrina también se ha pronunciado al respecto y en este sentido ha referido: “<i>El contrato típico es aquel contrato por tiempo indefinido o indeterminado, esta es la presunción legal en el ordenamiento peruano (artículo 4° de la LPCL) (...)</i>”; así mismo, el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que “<i>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</i>”.</p> <p>ANÁLISIS DEL CASO:</p> <p>&. EN CUANTO AL PRIMER Y UNICO PUNTO MATERIA DE CONTROVERSIA: Determinar si corresponde otorgar los beneficios sociales que solicita la actora (reintegro de remuneraciones, CTS, vacaciones no gozadas, indemnización vacacional, Gratificaciones y utilidades) hasta por la suma de S/ 95,976.57</p> <p>VIGÉSIMO: Antes de resolver las pretensiones materia de juicio, éste Juzgador considera adecuado determinar la naturaleza de la relación laboral entre las partes procesales, el tiempo de servicios y el monto de las remuneraciones, dado que el órgano jurisdiccional está en la obligación de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ Sentencia recaída en el Expediente N° 4287-2010-PA7TC Fundamento 4

<p>llevar a cabo una investigación adecuada e importante a fin de averiguar la verdad de los hechos y circunstancias ocurridas, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y no permite que el Juez claudique en sus funciones, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que según el profesor Francisco Gómez Váldez⁸ es un: “<i>principio procesal básico la búsqueda de la verdad, verdad que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no lo aparente o formal (...)</i>”. De la revisión de los medios probatorios actuados, así como de las audiencias realizadas, se arriba a las siguientes conclusiones:</p> <p><i>Del contrato de trabajo.</i> <u>VIGÉSIMO PRIMERO:</u> Al respecto, para poder determinar la existencia del vínculo de trabajo se debe realizar un análisis acerca de la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, aquellos presupuestos indispensables para la existencia de dicho contrato: sin ellos, éste no puede nacer a la vida jurídica, ni por tanto producir efectos jurídicos. Así, don Javier Neves Mujica señala que: <i>el contrato de trabajo se configura cuando se presentan, conjuntamente, tres elementos esenciales: Prestación Personal, Remuneración y Subordinación.</i> Aquello, es recogido por nuestra legislación, así en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que: “<i>en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado</i>”.</p> <p><u>VIGÉSIMO SEGUNDO:</u> Que, del contenido de constancia de trabajo emitida por el Director de la Institución Educativa emplazada y que obra a folios 02 y del contenido de la hoja de Liquidación de beneficios</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁸GÓMEZ VÁLDEZ, Francisco. “Derecho Procesal del Trabajo – Ley Procesal del Trabajo”, Editorial San Marcos, 2ª edición, 2006, página 62.

<p>sociales que obra a folios 13 -y que no ha sido cuestionada por la emplazada-, se acredita la relación laboral existente entre la demandante y demandada, por tanto, esta parte ha cumplido con el supuesto de probar la relación laboral; correspondiendo a la demandada la carga de acreditar el cumplimiento de las obligaciones de índole legal, convencional y de otra naturaleza.</p> <p>Ahora, en cuanto al record laboral de la accionante al servicio de la emplazada, se tiene que conforme a la hoja de liquidación de beneficios sociales de folios 13 se aprecia que la actora ingresó a laborar para la emplazada el 01.03.2009 y cesó el 31.12.2018, afirmación que es corroborada con la constancia de trabajo de folios 02 en la que el Director de la emplazada hace constar que la accionante “TTT” ha laborado en la institución desde el año 2009 hasta el presente año escolar 2017, asimismo la propia emplazada en su contestación de demanda en el punto 2.2.3 (folios 45) manifiesta que efectivamente del examen de los autos, se verifica que la fecha de ingreso fue en el año 2009 y el cese fue en el año 2018. Siendo esto así se puede concluir que la actora inicio su relación laboral de manera continua el 01.03.2009 y cesó el 31.12.2018 conforme a los documentos indicados, haciendo un <u>record laboral de 09 años y 10 meses.</u></p> <p>En cuanto al monto de las remuneraciones, se debe fijar la atención en el punto 2 de su fundamentación fáctica de demanda (folios 19), donde indica que la emplazada le cancelaba como remuneración la suma de S/ 400.00 (cuatrocientos y 00/100 soles) mensuales, y si bien la emplazada en su contestación de demanda manifiesta que la actora percibía como remuneración la suma de S/ 750.00 soles mensuales, sin embargo no acredita con ningún medio probatorio (boleta de pago) su afirmación, Por lo tanto, se debe tener por cierto la suma manifestada por la actora – esto es, que percibía la suma de S/ 400.00 soles mensuales y teniendo en cuenta que la actora percibía una remuneración mensual por debajo de la remuneración</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>mínima vital, se debe considerar para la liquidación de los derechos laborales que solicita la accionante, la remuneración mínima legal histórica, ya que ningún trabajador puede percibir por debajo de dicha remuneración.</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO: Acreditada la relación laboral, el record de trabajo y la remuneración mensual entre las partes, y no habiendo la parte emplazada cumplido con acreditar el pago total de los beneficios que solicita la actora como pretensión, corresponde realizar la liquidación de los beneficios sociales solicitados, así tenemos:</p> <p>23.1 REMUNERACIONES INSOLUTAS: El Artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio -derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así, la consagración del derecho a la remuneración en nuestro ordenamiento constitucional <i>—en complementariedad con el reconocimiento de otros derechos constitucionales, claro está—</i> resulta esencial para que el Estado social peruano cumpla con sus fines, en tanto que, resultaría banal pensar en brindarles a las personas condiciones de existencia dignas para el ejercicio real de su libertad si es que no se les garantiza un ingreso por sus labores dependientes que les permita lograr su</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>propio bienestar material y espiritual. En ese orden de ideas, el derecho al pago oportuno de la remuneración es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental, en tanto que, su cancelación inmediata está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad.</p> <p>De la revisión de los actuados se aprecia que la demandante solicita el pago de remuneraciones insolutas correspondientes al periodo de 01.03.2009 al 31.12.208 (ver folios 16), en la medida que la suma que percibía era de S/ 400.00 soles mensuales y no habiendo la parte emplazada con acreditar con boletas de pago de remuneraciones que la actora percibía suma diferente a la indicada, corresponde amparar esta pretensión debiendo liquidarse conforme a la remuneración mínima legal histórica, ya que ningún trabajador puede percibir por debajo de dicha remuneración, así tenemos:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

REINTEGRO DE REMUNERACIONES						
PERIODO DEL	AL	TIEMPO COMPUTABLE	REMUNERACIÓN COMPUTABLE			TOTAL REINTEGRO
			REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL HISTÓRICA	REMUNERACIÓN CANCELADA	REINTEGRO	
01/03/2009	31/12/2009	10	550.00	400.00	150.00	1,500.00
01/01/2010	30/11/2010	11	550.00	400.00	150.00	1,650.00
01/12/2010	31/01/2011	2	580.00	400.00	180.00	360.00
01/02/2011	14/08/2011	6	600.00	400.00	200.00	1,293.33
15/08/2011	31/12/2011	5	675.00	400.00	275.00	1,246.67
01/01/2012	31/05/2012	5	675.00	400.00	275.00	1,375.00
01/06/2012	31/12/2012	7	750.00	400.00	350.00	2,450.00
01/01/2013	31/12/2013	12	750.00	400.00	350.00	4,200.00
01/01/2014	31/12/2014	12	750.00	400.00	350.00	4,200.00
01/01/2015	31/12/2015	12	750.00	400.00	350.00	4,200.00
01/01/2016	30/04/2016	4	750.00	400.00	350.00	1,400.00
01/05/2016	31/12/2016	8	850.00	400.00	450.00	3,600.00
01/01/2017	31/12/2017	12	850.00	400.00	450.00	5,400.00
01/01/2018	31/03/2018	3	850.00	400.00	450.00	1,350.00
01/04/2018	21/12/2018	9	930.00	400.00	530.00	4,611.00
TOTALS/						34,225.00

23.2 En cuanto a la COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: La demandante solicita el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios. Al respecto, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobada por el Decreto Supremo 001-97-TR establece en el artículo 4° *“que están comprendidos en este beneficio los trabajadores sujetos a régimen laboral de la actividad privada”*. Y el artículo 10 establece que *“La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente”*. La Compensación por Tiempo de Servicios constituye un beneficio social de previsión de las contingencias que genera el cese en el trabajo y al que tienen derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada como es el caso de la demandante, ya que, la demandada no ha acreditado haber efectuado el pago total de este beneficio por todo tiempo de servicios reconocido

a la actora, siendo esto así, corresponde declarar fundada esta pretensión conforme al siguiente cuadro:

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:

PERIODO		Tiempo Computable	Remuneración Computable			TOTAL POR PAGAR
Del	Al		REINT.MOVIL	1/6 Gratificación	Total	
01/03/2009	30/04/2009	2	550.00		550.00	88.61
01/05/2009	31/10/2009	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/2009	30/04/2010	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/05/2010	31/10/2010	6	550.00	91.67	641.67	320.83
01/11/2010	30/04/2011	6	600.00	100.00	700.00	350.00
01/05/2011	31/10/2011	6	675.00	112.50	787.50	393.75
01/11/2011	30/04/2012	6	675.00	112.50	787.50	393.75
01/05/2012	31/10/2012	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2012	30/04/2013	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2013	31/10/2013	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2013	30/04/2014	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2014	31/10/2014	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2014	30/04/2015	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2015	31/10/2015	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/11/2015	30/04/2016	6	750.00	125.00	875.00	437.50
01/05/2016	31/10/2016	6	850.00	141.67	991.67	495.83
01/11/2016	30/04/2017	6	850.00	141.67	991.67	495.83
01/05/2017	31/10/2017	6	850.00	141.67	991.67	495.83
01/11/2017	30/04/2018	6	930.00	155.00	1,085.00	542.50
01/05/2018	31/10/2018	6	930.00	155.00	1,085.00	542.50
01/11/2018	21/12/2018	2	930.00	155.00	1,085.00	153.71
TOTAL CTS \$/						8,414.82

23.3 En cuanto a las **GRATIFICACIONES LEGALES:**

El artículo 1º de la Ley N° 25139, aplicable hasta las gratificaciones de diciembre de 2001, establece que “*los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio. La remuneración básica está integrada por las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sean de su libre disposición.*”; asimismo, el artículo 1º del Decreto Supremo N° 061-89-TR (Reglamento de la Ley N° 25139) señala que se encuentran bajo los alcances de la Ley N° 25139 los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo

y del tiempo de prestación de servicios que vinieren realizando. Por su parte, el primer párrafo del artículo 1° de la Ley N° 27735, vigente desde el 08/05/2002, establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad; asimismo, el artículo 2° de la norma en mención señala que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio, entendiéndose como tal, la vigente al 30 de Junio y 30 de Noviembre, respectivamente. Consecuentemente, estando acreditada la relación laboral entre las partes y no habiendo acreditado la emplazada, de manera fehaciente, el pago total de este beneficio conforme a las normas citadas, incumpliendo con la carga probatoria que le impone el Artículo 23.4 de la Ley N° 29497, resulta procedente amparar este extremo de la demanda, así tenemos:

GRATIFICACIONES ORDINARIAS:

PERIODO		Tiempo Computable	GRATIFICACIONES	9% GRAT	TOTAL GRATIFICACIONES
Del	Al				
01/03/2009	30/06/2009	4	366.67	33.00	399.67
01/07/2009	31/12/2009	6	550.00	49.50	599.50
01/01/2010	30/06/2010	6	550.00	49.50	599.50
01/07/2010	31/12/2010	6	580.00	52.20	632.20
01/01/2011	30/06/2011	6	600.00	54.00	654.00
01/07/2011	31/12/2011	6	675.00	60.75	735.75
01/01/2012	30/06/2012	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2012	31/12/2012	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2013	30/06/2013	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2013	31/12/2013	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2014	30/06/2014	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2014	31/12/2014	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2015	30/06/2015	6	750.00	67.50	817.50
01/07/2015	31/12/2015	6	750.00	67.50	817.50
01/01/2016	30/06/2016	6	850.00	76.50	926.50
01/07/2016	31/12/2016	6	850.00	76.50	926.50
01/01/2017	30/06/2017	6	850.00	76.50	926.50
01/07/2017	31/12/2017	6	850.00	76.50	926.50
01/01/2018	30/06/2018	6	850.00	76.50	926.50
01/07/2018	21/12/2018	6	883.50	79.52	963.02
TOTALS/					14,455.17

23.4 DE LAS VACACIONES NO GOZADAS.-

	<p>Conforme lo señala el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713 “<i>El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios</i>”; asimismo los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al íntegro de la remuneración vacacional (<i>Artículo 22 primer párrafo del Decreto Legislativo N° 713</i>). Por su parte los trabajadores en caso no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y; c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; en base al monto de la remuneración que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago (<i>Artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713</i>). Por último, el récord trunco, será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días laborables hubiere laborado (<i>Artículo 22, segundo párrafo del Decreto Legislativo N° 713</i>). Siendo así, estando acreditada la relación laboral y no habiendo la emplazada haber cumplido con el pago de este concepto, es procedente amparar este extremo de la demanda, debiendo cancelarse en base al monto de la remuneración que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago, -esto es la suma de S/ 930.00 soles, remuneración mínima legal que debió percibir en el año 2018-, así tenemos:</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VACACIONES NO GOZADAS NI PAGADAS:					
PERIODO	TIEMPO	VACACIONES	INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	TOTAL	
01/03/2009	02/03/2010	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2010	02/03/2011	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2011	02/03/2012	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2012	02/03/2013	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2013	02/03/2014	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2014	02/03/2015	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2015	02/03/2016	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2016	02/03/2017	12	930.00	930.00	1,860.00
03/03/2017	02/03/2018	12	930.00		930.00
01/03/2018	21/12/2018	10	746.58		746.58
TOTAL					16,556.58

23.5 UTILIDADES: Dicho concepto se encuentra regulado en los Decretos Legislativos 677 y 892, debiéndose precisar que este último dispositivo legal en su Artículo 1, señala “El presente Decreto Legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría”. A su vez el Artículo 2, señala “Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue: Empresas que realizan otras actividades 5 % “. Asimismo, el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892, prescribe que: “la participación en la utilidades a que se refiere el artículo 2° del presente Decreto, se calculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.”; esto significa, que si hubiese ganancias en un ejercicio contable se procede al pago de la participación por utilidades, pero si existiera deudas de ejercicios anteriores, aquellas deberán

	<p>pasar a cubrir el déficit de manera obligatoria; asimismo, si existieran pérdidas económicas, no habría razón alguna que justifique el otorgamiento al trabajador de la participación por utilidades.</p> <p>Ahora bien, la accionante solicita esta pretensión – pago de utilidades, indicando que durante el record laboral su empleador ha obtenido muchas ganancias, sin embargo, nunca se hizo el reparto de las mismas. Al respecto se tiene que conforme lo señala el don Ricardo Corrales Melgarejo (presidente de la Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín) y Gabriela Carhuamaca Quispe (relatora de la Sala Laboral Permanente de Huancayo), las Instituciones Educativas Particulares para estar comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 1° del D. Leg. N° 892, en primer lugar, deben constituirse en empresas cuando el promotor educativo es una persona natural, y en el caso de persona jurídica constituirse de acuerdo a las reglas de la Ley General de Sociedades o de las asociaciones del Código Civil; en segundo lugar, generar rentas de tercera categoría; finalmente, producir renta imponible del ejercicio gravable según la Ley del Impuesto a la Renta, para efectos de ingresar al ámbito de aplicación del artículo 1 del D. Leg. N° 892, con excepción de las empresas excluidas de la participación de utilidades a que se refiere el artículo 10 del D. Leg. N° 677 (Empresas autogestionarias, cooperativas, comunales, individuales y sociedades civiles y en general todas aquellas que no excedan de veinte trabajadores). Las empresas educativas afectas, participarán de las utilidades en un 5% de la renta anual antes de impuestos. Asimismo, se debe dejar en claro que por vía jurisprudencial, se ha</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>incluido en las empresas exoneradas de la participación en las utilidades, a las IEP pertenecientes a una orden religiosa de la Iglesia Católica, así fue establecido en las sentencias emitidas por las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria de la Corte Suprema en las acciones contenciosas administrativas recaídas en los expedientes ACA N°s 297-2002-Piura, 1608-2002-Lima y 1406-2004-Lima. Fundándose en dicha corriente jurisprudencial, la Directiva Nacional N° 005-2008-MTPE/2/11.4, de fecha 26 de agosto de 2008, que actualmente observan los inspectores de trabajo de la SUNAFIL, es de la opinión que el pago de las utilidades no es exigible a los centros educativos escolares que pertenezcan a una orden religiosa de la Iglesia Católica, cuyo fin no es lucrativo, ya que no persiguen obtener ganancias, por lo mismo, que se encuentran exentas del pago del impuesto a la renta.</p> <p>Estando a lo expuesto, en el caso de autos se tiene que la emplazada se encuentra constituida en empresas –Institución Educativa Privada – “EEE” (ver contestación de demanda en la parte de las generales de ley – folios 44), asimismo, de conformidad con el artículo 28 literal i) de la Ley del Impuesto a la Renta, son consideradas Rentas de Tercera Categoría las rentas obtenidas por las Instituciones Educativas Particulares, sumado a ello que en la audiencia de juzgamiento el apoderado de la emplazada a min. 27:34 a 27:51, manifiesta que las utilidades al final del año salen positivas, reconociendo que no le pagaron las utilidades a la actora en ninguna oportunidad, sumado a ello que la demandada no ha cumplido con presentar las exhibicionales de las declaraciones juradas del impuesto a la renta por el periodo 2009 al 2018, así como tampoco ha cumplido con presentar la exhibicional del</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

número total de trabajadores, razón por la que, al haber incumplido con la carga de la prueba generando una obstaculización del proceso, este juzgador considera razonable y proporcional otorgar este beneficio a la actora –máxime si es la propia emplazada que reconoce que sus utilidades al final del año salen positivas-, así tenemos:

UTILIDADES

Año	TOTAL
2010	800.00
2011	1,200.00
2012	1,200.00
2013	1,200.00
2014	1,200.00
2015	1,200.00
2016	1,200.00
2017	1,200.00
2018	1,200.00
TOTAL S/	10,400.00

VIGÉSIMO CUARTO: Que, sumados los conceptos determinados en el considerando precedente, se obtiene la sumatoria final ascendente a **S/ 82,051.57 (OCHENTA Y DOS MIL CINCUENTA Y UNO y 57/100 SOLES)**, montos cuyo pago se ampara en virtud al Principio de “Irrenunciabilidad de Derechos” que en materia laboral consagra el artículo 26° inciso 2) de la Constitución Política del Estado. Ver el siguiente cuadro resume:

RESUMEN:	
1.- REINTEGRO DE REMUNERACIONES:	34,225.00
02.- COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:	8,414.82
03.- GRATIFICACIONES ORDINARIAS:	14,485.17
04.- VACACIONES NO GOZADAS NI PAGADAS	16,586.58
05.- UTILIDADES	10,400.00
TOTAL	84,051.57
PAGO A CUENTA	2,000.00
TOTAL S/	82,051.57

	<p>Se deja constancia que <u>se está deduciendo la suma de S/ 2.000.00</u> (DOS MIL y 00/100 SOLES), en la medida que la parte emplazada ofrece como medio probatorio 5.4 (folios 50) copias legalizadas de las anotaciones de pago, con lo que acredita que cumplió con otorgarle este monto a la accionante por concepto de beneficios sociales, suma que a sido reconocida y aceptada por la accionante en la audiencia de juzgamiento a min. 32:40 a 32: 48.</p> <p>& PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS</p> <p><u>VIGÉSIMO QUINTO.</u>- La accionante solicita el pago de intereses legales por ende, este beneficio debe otorgársele a la actora, conforme al artículo 1° del Decreto Ley N° 25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. Según lo dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia.</p> <p><u>VIGÉSIMO SEXTO.</u>- En cuanto al <u>PAGO DE COSTAS:</u> no requiere ser demandadas y son reembolsadas por la parte vencida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 412° del C.P.C, de aplicación supletoria para el presente caso y serán liquidadas en la etapa de ejecución; en consecuencia, al observarse en autos que la accionante ha invertido en la compra de tasas y aranceles judiciales, debe ampararse este extremo.</p> <p>En cuanto al <u>PAGO DE COSTOS:</u> De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497, parte infine, establece el pago de los Costos tampoco requieren ser demandados, por ende, este beneficio debe otorgársele a la actora, haciéndose la precisión que dicho concepto se</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “<i>Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial</i>”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en merito a la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a <i>premiar</i> el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor.</p> <p>En este caso, se observa que: la emplazada ha deducido la excepción de prescripción y ha interpuesto tacha contra la constancia de trabajo, lo que ha generado que el Abogado de la accionante tenga una mayor intervención en el desarrollo del presente proceso ya que aparte de elaborar la demanda, tuvo que en la audiencia de juzgamiento absolver la excepción y la tacha; por tanto, ha requerido de una labor adicional por parte de la defensa de la actora. En esa coyuntura, los honorarios profesionales deben ser</p>									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	determinados a favor del actor en la suma de S/ 2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES) , más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 100.00 soles .											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02.

Lectura: 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 y muy alta calidad, respectivamente.

	<p>3. INFUNDADA La excepción de prescripción extintiva deducida por la emplazada.</p> <p>4. INFUNDADA la TACHA deducida por la emplazada contra la constancia de trabajo.</p> <p>5. FÍJESE como costos del proceso a favor de la demandante la suma de S/ 2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 100.00 soles.</p> <p>Consentida o ejecutoriada que sea la presente, cúmplase con lo ORDENADO y archívese del modo y forma de ley, <u>Notifíquese</u>.</p>	<p>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>												
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>				X								

		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.												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02.

Lectura: El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutoria 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>Superior, el recurso impugnativo de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia contenida en la resolución número cuatro de fecha cuatro de junio del año dos mil diecinueve, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por la ciudadana “TTT” contra “EEE”, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia ordenó que la emplazada pague a la accionante la suma de S/. 82,051.57 (ochenta y dos mil cincuenta y uno con 57/100) integrado por reintegro de remuneraciones, compensación de tiempo de servicios, gratificaciones legales de julio y diciembre, vacaciones no gozadas, utilidades; INFUNDADA la excepción de prescripción extintiva deducida por la emplazada. INFUNDADA la tacha deducida por la emplazada contra la constancia de trabajo. Determina los costos procesales a favor de la parte demandante en la suma de Dos Mil Soles (S/. 2,000.00), más el 5% de ese monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de cien soles (S/.100.00).</p>	<p>Si cumple. 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
	<p>II. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA Y AGRAVIOS Que, mediante escrito de apelación de folios ciento treinta y seis a ciento cincuenta y tres la parte demandante formula como agravios: i) Que, el ad quo declara la existencia de una relación laboral por periodos que no ha existido trabajo efectivo, es decir se reconoce un récord laboral que nunca ha sido efectivo, y siendo esto así se justifica la revocatoria del fallo que desestima la Excepción de Prescripción, aunado a ello la citada sentencia adolece de error de vicio, debido a que el a quo no</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. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o</p>					X						

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>ha valorado los medios probatorios consistentes en las actas consolidadas de evaluación integral.</p> <p>ii) Que, resulta valida la tacha interpuesta contra el certificado de trabajo de folios 02, pues, por estar falta de detalle, máxime si durante los periodos de los meses de verano no existía actividad escolar, de lo que se desprende que durante los citados periodos la actora no hizo trabajo efectivo alguno. iii) Que, respecto al quantum de la remuneración de la demandante, el Aquo aplica en forma errada el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en razón a que correspondía a la actora probar que recibió S/400.00 soles de remuneración, hecho que no acreditó en autos. iv) Que, respecto al pago de remuneraciones insolutas, se incurre en un error de derecho, estando al tanto de las reglas de la carga probatoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, dado que la norma procesal solo presume el récord laboral no así la remuneración de la actora; v) Que, la sentencia apelada incurre en error pues de ordena pagar CTS, Gratificaciones Legales, Vacaciones por 30 días, indemnización vacacional y utilidades a una microempresa registrada en REMYPE.</p>	<p>de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02.

Lectura: 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 y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia									
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta					
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]					
Motivación de los hechos	<p>FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE VISTA</p> <p>PRIMERO: Que, conforme a la Primera disposición complementaria de la Ley Procesal de Trabajo 29497, en lo no previsto por dicha ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364 de dicho cuerpo de leyes, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “<i>Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior</i>” (...) “<i>El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante</i>”.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza 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 ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración</p>										X					

	<p>SEGUNDO: Que, de manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si el Estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres que son parte de una relación laboral; siendo personas se les debe garantizar el respeto a sus derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez “El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades” .-</p> <p>ANÁLISIS DEL TEMA PROPUESTO</p> <p>TERCERO: Que, es pretensión del demandante, según fluye del tenor de la demanda de folios 15 a 23, que se declare la existencia de su relación laboral a plazo indeterminado y como consecuencia de ello, que la entidad empleadora demandada cumpla con pagarle sus beneficios sociales por concepto de Reintegro de remuneraciones, pago por Compensación de Servicios, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones y utilidades. Por otra parte, la “EEE” emplazada contesta la demanda, e interpone Excepción de prescripción extintiva de la acción refiriendo que conforme a la naturaleza de su cargo, es decir de docente solo trabajo por los periodos comprendidos desde marzo a diciembre de cada año escolar, por lo que desde el 03 de</p>	<p>conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											20
	<p>marzo a diciembre de cada año escolar, por lo que desde el 03 de</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)</p>											

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>marzo del 2009 hasta el 26 de diciembre del 2014 ya ha operado la prescripción conforma a lo establecido por la Ley 27321; asimismo señala que la actora laboró desde el 03 marzo del 2009 hasta el 21 de diciembre del 2018, siendo su remuneración es ascendiente a la suma de S/750.00 soles mensuales, no siendo cierto que se le adeuda pago de beneficios por reintegro de remuneraciones, así como vacaciones, gratificaciones y utilidades.</p> <p>CUARTO: Que, los Principales fundamentos del A quo con respecto a la relación laboral entre los justiciables, gira entorno a:</p> <p>i) Que, respecto a la excepción de prescripción extintiva, deviene en Infundada, puesto que la demandada de forma informal ha consignado pagos de liquidación a favor de la actora en un monto de S/200.00 mensuales, en consecuencia habría operado la “renuncia a la prescripción ya ganada”, de acuerdo con lo regulado en el artículo 1991 del código Civil ii) Que, si bien la parte demandada ha aducido que ostentaba un vínculo laboral con la demandante a través de contratos modales, de autos no se advierte contrato alguno de trabajo, por lo que se determina que el vínculo laboral en realidad era uno de plazo indeterminado conforme al artículo 4 del Decreto 003-97-TR, iii) Que, en tal orden de ideas, se verifica la existencia del contrato de trabajo de duración indeterminada, concluyendo que la fecha de ingreso fue en el 01 de marzo del 2009 y el cese fue en el 31 de diciembre del 2018, haciendo un récord laboral de 9 años y 10 meses, con ello se verifica además la obligación de pago de los beneficios laborales solicitados, sin embargo se observa que no ha sido satisfecha por la institución demandada, procediendo a realizar la liquidación de los mismos respectivamente.</p> <p>Marco Constitucional y Legal de los docentes privados</p> <p>QUINTO: Que, a fin de ingresar al análisis del caso sub materia, antes es menester indicar que, la educación en el Perú es pública y privada, en este último caso, la oferta educativa se basa en la iniciativa privada, gracias a que toda persona, natural o jurídica, tiene el derecho de promover y conducir instituciones educativas, conforme a ley, según el artículo 15 de la Constitución que nos rige, y que consagra también que La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro</p>	<p>(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,</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>educativo, así como sus derechos y obligaciones. En el devenir histórico, durante la vigencia de la Ley del Profesorado N°24 029 , del 21 de mayo de 1990 al 25 de noviembre de 2012, modificada por la Ley N° 25212, rigió su Título IV denominado: Del régimen del profesorado particular (arts. 61-63), reglamentado por el Decreto Supremo N° 019-90-ED (arts. 260-267), de cuyos enunciados normativos, debemos destacar que a dichos trabajadores se les incluyó en el régimen laboral privado, sin embargo, fueron homologados con el régimen público en algunos derechos, a saber: i) Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo, ii) Jornada laboral ordinaria de 24 horas pedagógicas de 45 minutos cada hora; iii) La hora extra hasta 30 horas pedagógica, se paga en un monto equivalente a 1/24 ava parte de la remuneración de 24 horas pedagógicas. Posteriormente, tanto la Ley N° 28044 General de Educación, art. 61, como la Ley de Promoción en la Inversión en Educación (D. Leg. N° 882), art. 6, reiteraron que dichos docentes se encuentran comprendidos en el Régimen Laboral Privado.</p> <p>SEXTO: Que, en relación a lo anterior, y de lo expuesto en el contenido de la Resolución Apelada y el Recurso Impugnativo del apelante, corresponde precisar que, los docentes de las instituciones educativas privadas se encuentran regulados en el régimen laboral de la actividad privada, es decir, según lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que dispone que la contratación laboral debe constar por escrito debiendo consignarse de forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación. No es suficiente invocar en el contrato de trabajo sujeto a modalidad la causal en que se sustenta, sino que dicha causa debe realmente haberse configurado para que proceda la contratación temporal; en consecuencia, si no se evidencia una causa temporal de contratación, estaremos ante un contrato a plazo indeterminado; ello ha sido materia de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional, el mismo que ha establecido respecto a la continuidad en el empleo, en el fundamento tres de la sentencia recaída en el Exp. N° 1397-2001-AA/TC (Continuidad y causalidad, 2001), que: <i>“el régimen laboral peruano se sustenta</i></p>	<p>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><i>entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido”.</i></p> <p>SETIMO: En virtud a lo expuesto, se debe precisar que los docentes de instituciones educativas particulares vienen siendo contratados desde el inicio del año escolar, en el mes de marzo, hasta finales del mes de diciembre; es decir, por un periodo de diez meses, en consecuencia, el docente no tiene vínculo laboral durante los meses de enero y febrero, sin embargo en dicho caso, resulta evidente que el empleador limita el derecho al trabajo, el cual se encuentra regulado en los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú, ya que la temporalidad indeterminada de los contratos laborales busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución, en cuanto a que el trabajo sea la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Es así, que la continuidad laboral del trabajador se ve afectada, pues se elude y reduce la CTS, gratificaciones legales, y se elimina el descanso vacacional físico. En este entender, se evidencia la existencia de una modalidad contractual fraudulenta, conforme a lo normado en el artículo 77° literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada, cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas. Aplicando el principio de primacía de la realidad, se observa que los docentes cumplen una actividad permanente dentro de las instituciones educativas, por lo que no existiría causa alguna de temporalidad para su contratación modal. Por ello se impone vigilar la eficacia del principio de continuidad en el empleo del docente de las instituciones privadas, considerando que al superar el periodo de prueba tiene derecho a la continuidad laboral y a la protección contra el despido arbitrario, siempre que su jornada laboral sea de 4 horas diarias a más.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>OCTAVO: Que, bajo los parámetros jurídicos expuestos y de acuerdo a los actuados, tenemos que al haberse realizado el análisis precedente han quedado desvirtuados los agravios señalados por la apelante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre la excepción de la Prescripción Extintiva. <ol style="list-style-type: none"> i. Que sobre este extremo, de revisado el recurso de apelación presentado y de los argumentos expuestos por la parte emplazada en audiencia de vista de la causa, se desprende que la Teoría del Caso del apelante, en referencia a este agravio, gira en torno a que la prestación efectiva laboral de la actora, en su condición de docente de primaria, conforme al Principio de Veracidad se realizó mediante periodos que datan desde marzo a diciembre de cada año desde 2009 a 2018, precisando que durante los meses de enero y febrero no hubo prestación laboral efectiva de la actora para con la institución emplazada, esto se corrobora con las actas consolidadas de evaluación integral de folios 03 a 12; siendo que en consecuencia de ello habría operado la figura de prescripción extintiva respecto a los periodos, estos son de marzo a diciembre, correspondiente a los años del 2009 a 2014, en atención a ello es de aplicación lo expuesto en el considerando precedente toda vez que la enseñanza educativa del docente es una actividad permanente y principal de la IEP, salvo excepciones justificadas, por lo que siendo este así aun cuando en Audiencia de Vista la defensa ha señalado que la contratación de la actora fue por medio de contratos modales, los mismos que no obran en el expediente, dicha contratación deviene en fraudulenta correspondiendo señalar que el contrato que rigió durante la vigencia de la relación laboral de autos, en verdad fue de naturaleza indeterminada; y, en segundo lugar, por cuanto el docente que superó el periodo de prueba tiene derecho a la continuidad laboral, siendo que en el Sector Educativo Particular, resulta contraproducente con sus nobles fines, la reducción indebida de costos laborales, porque ello afecta la eficiencia educativa, expresada en el seguimiento que realiza el maestro al educando, en la forja de su especialización y sistematización de experiencias, capacitación y carrera profesional ascendente del docente. 												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ii. Es importante, comprender los efectos que irradia dicho principio, en la relación laboral, y que según CARRILLO, son los siguientes: 1) Preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) Amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; 3) Facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido; 4) Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal; 5) Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones 6) Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleo ; Por lo que siendo esto así, al referir la demandada que la relación laboral se realizó solo mediante periodos, lo que pretende, es tratar de enervar los derechos inherentes de la relación laboral que ostentaba en conjunto con la actora, atentando contra su continuidad laboral, así pues en el caso de autos, en virtud del Principio de primacía de la realidad, estando acreditada la condición de docente de la demandante, el desarrollo de su labor permanente en la enseñanza educativa de la institución emplazada, al haber superado el periodo de prueba y acreditado que su jornada laboral era mayor a cuatro horas diarias, en cumplimiento de lo normado en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ésta tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario, mediante la continuidad en el empleo y la estabilidad laboral respectivamente. En ese orden de ideas en la caso sub judice, en virtud del Principio de Continuidad, corresponde a este colegiado declarar infundada este extremo de la demanda, en conformidad por lo desarrollado por el Aquo en sentencia de primera instancia.</p> <p>• Sobre la cuestión Probatoria de Tacha al documento consistente en la constancia de trabajo de folios 02 Sobre la excepción de la Prescripción Extintiva. Que, sobre este agravio, es de mención lo establecido en el artículo 242 y 243 del Código Procesal Civil el mismo que determina como causales de tacha de documentos: a) falsedad, b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la ley prescribe bajo sanción de nulidad; en</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>consecuencia no procederá tachar un documento por causales sustentadas en la nulidad o anulabilidad del acto jurídico, o en hechos de extemporaneidad o impertinencia de la prueba. Siendo esto así de revisado el medio probatorio cuestionado, esto es una Constancia de Trabajo expedida por la Institución emplazada, se observa que la misma no adolece de alguna de las causales previstas en el artículo citado, estando conforme a las reglas de la carga probatoria que impone la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo de revisado el registro de audio y video de la Audiencia de Vista de la Causa, la defensa no ha expuesto un fundamento contundente que sustenten su cuestión probatoria, máxime si del análisis del contenido del citado medio probatorio, se dilucida el record laboral efectuado por la actora, el mismo que ha sido materia de desarrollo en el título precedente. En esa línea, se observa un correcto razonamiento efectuado por el Juez Ad quo respecto a este extremo de la recurrida, debiendo este colegiado amparar dicha decisión correspondientemente.</p> <p>• Sobre la Remuneración de la actora. Así pues, determinado el record laboral y el estatus laboral que mantuvo la actora durante la relación laboral con la institución emplazada, y a efectos de realizar un correcto pago de los beneficios sociales solicitados, corresponde determinar el monto de remuneración que ostentaba, siendo que del correcto análisis de autos, se desprende que, en escrito postulatorio la demandante ha señalado que la institución emplazada le otorgaba una remuneración ascendiente a la suma de S/400.00 (Cuatrocientos soles con 00/100) mensuales, ello conforme a hoja de liquidación de folios 13, es decir, ha cumplido con la carga prevista en el artículo 23.2 de la Ley N° 29497; no obstante la demandada contradice dicha aseveración refiriendo en escrito de contestación de demanda que la actora percibía una remuneración mensual de S/750.00 00 (Setecientos Cincuenta soles con 00/100), por lo que correspondía a la parte emplazada –en cabal cumplimiento de la inversión de la carga probatoria impuesta por el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 acreditar su aseveración, empero sobre tal, nada de ello ha sido cumplido</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por la demandada y –como se reitera- del medio probatorio glosado citado precedentemente en este considerando se extrae acreditación de que la actora percibía una remuneración mensual por debajo de la remuneración mínima vital, debiendo considerarse dicha situación a efectos de realizar una correcta liquidación de beneficios laborales solicitados correspondientemente.</p> <p>Sobre el pago de Beneficios Sociales <u>NOVENO:</u> Que, en el último fundamento del escrito de impugnación de la emplazada, se aprecia que la apelante indica que se justifica la revocatoria en parte de la sentencia de primera instancia pues, se ordena pagar CTS, gratificaciones a una micro empresa registrada en REMYPE conforme a Registro REMYPE de folios 132, medio probatorio ofrecido conjuntamente con el Recurso de la Apelación de la demandada impugnante y por lo tanto podríamos considerar esta como una prueba extemporánea y que de conformidad con el primer párrafo del artículo 21 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, las partes deben ofrecer los medios probatorios, únicamente en la demanda y en la contestación, extraordinariamente, pueden ofrecerlos hasta el momento previo a la actuación probatoria siempre que se refieran a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, siendo ello así, es de verse, que dicho reporte, pudo incluso haber sido ofrecido antes de la Audiencia de Juzgamiento, por el contrario, la demandada presentó esta con fecha posterior a la emisión de la sentencia. No obstante, sin perjuicio de los expuesto, al advertir este colegiado que al pretender realizar un cálculo de beneficios sociales ignorando la forma empresarial que ostentan la institución emplazada, y siendo que la misma es regulada bajo una normativa especial aplicable esto es el Decreto legislativo N° 1086, debiendo precisar de acuerdo al su Artículo 1°, la misma tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia; se estaría otorgando derechos que no le corresponden en virtud de las características y</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>limitaciones inherentes de dicha modalidad empresarial conforme a ley; a lo expuesto, tenemos que, en todo caso el Derecho Laboral, si bien tiene como característica el aporte tuitivo a favor del trabajador, también es cierto que, de los beneficios laborales en rigor y por la objetividad de los hechos de autos, los mismos deben resaltarse conforme al régimen económico al cual pertenecen las partes procesales en conflicto; y que al ser esto así, corresponde otorgar en caso de autos los beneficios sociales que ampara la norma que regula dicha modalidad empresarial, esto es el Decreto Legislativo 1086, que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente, respectivamente. Lo que significa, que en ningún momento este colegiado estaría desprotegiendo de los beneficios sociales económicos de la trabajadora demandante, sino que se está ajustando al mismo régimen laboral que se entiende que la actora sabía, por pertenecer a la plana docente de la Institución Educativa demandada, tanto más que éstas (educativas privadas), no se constituyen con ánimo de lucro o de Empresa Privada sino con fines de carácter educativo y de proyección social.</p> <p>DÉCIMO: Que, como corolario de las conclusiones, líneas expuestas en los considerandos que la contienen y anteceden, de la revisión de la resolución apelada, se concluye que la recurrida habría sido expedida con arreglo a ley, y en lo referente al quantum económico materia de apelación, modificada en cuanto a los beneficios a otorgar de acuerdo a lo establecido en el Decreto legislativo N° 1086, precisando que el mismo no contempla el otorgamiento de los beneficios consistentes en Gratificaciones Legales, Compensación por Tiempo de Servicios y participación en las Utilidades; Asimismo modificar el monto a reintegrar por conceptos amparados, esto es, por Reintegro de Remuneraciones y Vacaciones no gozadas, corresponde a este colegiado confirmar dicho extremo modificándolo conforme a lo dilucidado precedentemente, para lo cual se dispondrá lo pertinente en la parte decisoria de la presente sentencia de vista. Que, siendo ello así, este Colegiado pasa a revisar y analizar el detalle de los montos económicos consignados e incorporados en la sentencia materia de grado. En ese sentido tenemos lo siguiente:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sobre el Pago de Reintegro de Remuneraciones

DECIMO PRIMERO: En conformidad con el artículo 24 de la Constitución Política consagra el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, asimismo esta adquiere una naturaleza alimentaria con una estrecha relación con el derecho a la vida en virtud del principio a la igualdad y la dignidad, a efectos del desarrollo integral de la persona humana. Debiendo tener en cuenta que, en virtud de la normativa especial aplicable, conforme al Artículo 45° del Decreto Legislativo N° 1086, sobre la Remuneración señala que: "Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor". En ese sentido, el Reintegro de Remuneraciones calculado según el informe del perito judicial, corresponde a un total de S/38,831.00 (TREINTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y UNO CON 00/100 soles), de acuerdo al siguiente cuadro:

PERIODO		Nº DE MESES	Dispositivo	RMV	(-)	REINTEGRO	REINTEGRO
DESDE	HASTA		Legal		PAGO	POR MES	DEL PERIODO
2/03/2009	30/11/2010	20.97	D.S. N° 022-2007-TR	550.00	400.00	150.00	3,145.00
1/12/2010	31/03/2011	2.00	D.S. N° 010-2010-TR	580.00	400.00	180.00	360.00
1/02/2011	14/08/2011	6.47	D.S. N° 010-2010-TR	600.00	400.00	200.00	1,293.33
15/08/2011	31/05/2012	9.53	D.S. N° 011-2011-TR	675.00	400.00	275.00	2,621.67
1/06/2012	30/04/2016	47.00	D.S. N° 007-2012-TR	750.00	400.00	350.00	16,450.00
1/05/2016	31/03/2018	23.00	D.S. N° 005-2016-TR	850.00	400.00	450.00	10,350.00
1/04/2018	21/12/2018	8.70	D.S. N° 004-2018-TR	930.00	400.00	530.00	4,611.00
TOTAL							38,831.00

Sobre el pago de Vacaciones no Gozadas

DECIMO SEGUNDO: Sobre el particular, cabe precisar que para el cálculo de este beneficio respecto a los docentes particulares, en la actualidad se aplica plenamente el D. Leg. 713, el art. 10 del Decreto Legislativo N° 713, esto es, que

sólo tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siempre que cumpla con el récord laboral previsto en dicha Ley; empero el artículo 48° del Decreto Legislativo N° 1086 referente al descanso vacacional señala que El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable. Por lo que estando a ello, el Reintegro de Vacaciones no gozadas e indemnización según el informe del perito judicial, corresponde a un total de S/8,307.58 (OCHO MIL TRESCIENTOS SIETE CON 58/100 soles), debiendo descontar de dicho monto la liquidación efectuado de folios 13 otorgado a la actora, correspondiendo otorgar por este concepto la suma de S/5,407.00 (CINCO MIL CUATROCIENTOS SIETE CON 00/100 soles) de acuerdo al siguiente cuadro:

PERIODO		N° DE MESES	REM. MENS ULTIMA	REM. VACACIONAL D LEG 713		TOTAL
DESDE	HASTA			Art. 23 <u>inc</u> b	Art. 23 <u>inc</u> c	
2/03/2009	1/03/2010	12.00	930.00	465.00	465.00	930.00
2/03/2010	1/03/2011	12.00	930.00	466.00	465.00	931.00
2/03/2011	1/03/2012	12.00	930.00	467.00	465.00	932.00
2/03/2012	1/03/2013	12.00	930.00	468.00	465.00	933.00
2/03/2013	1/03/2014	12.00	930.00	469.00	465.00	934.00
2/03/2014	1/03/2015	12.00	930.00	470.00	465.00	935.00
2/03/2015	1/03/2016	12.00	930.00	471.00	465.00	936.00
2/03/2016	1/03/2017	12.00	930.00	472.00	465.00	937.00
2/03/2017	1/03/2018	12.00	930.00	PERIODO	ULTIMO	465.00
2/03/2018	21/12/2018	9.67	930.00	PERIODO	TRUNCO	374.58
SUB TOTAL						8,307.58
MENOS: PAGO SEGÚN LIQ. DE FOLIOS 13						-2,900.00
TOTAL POR PAGAR						5,407.58

DECIMO TERCERO: Que, en ese orden de ideas se advierte que la recurrida ha sido expedida con arreglo a ley y a lo actuado en el proceso, respetándose el derecho de la función jurisdiccional relativo a la motivación de la resolución judicial, conforme al artículo 139° inciso 5) de la Constitución Política, por tanto corresponde confirmar la sentencia venida en grado, debiéndose efectuar la modificatoria en el monto ordenado a pagar, esto es, la

<p>suma de S/ 44.238.58 (CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO CON 58/100 SOLES), cuya suma es amparada bajo el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, que en materia laboral consagra el artículo 26° inciso 2) de la Constitución Política del Estado. Teniéndose como un resumen de los beneficios a pagar, de acuerdo al siguiente cuadro:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ITEM</th> <th>CONCEPTO</th> <th>MONTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>REINTEGRO: REMUNERACIONES</td> <td>38,831.00</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZACION</td> <td>5,407.58</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">TOTAL</td> <td>44,238.58</td> </tr> </tbody> </table>	ITEM	CONCEPTO	MONTO	1	REINTEGRO: REMUNERACIONES	38,831.00	3	VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZACION	5,407.58	TOTAL		44,238.58																			
	ITEM	CONCEPTO	MONTO																												
	1	REINTEGRO: REMUNERACIONES	38,831.00																												
	3	VACACIONES NO GOZADAS E INDEMNIZACION	5,407.58																												
TOTAL		44,238.58																													

Fuente: Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02.

Lectura: 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.

	<p>CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO CON 58/100), por los conceptos de Reintegro de Remuneraciones (S/38,831.00) y pago de vacaciones no gozadas e indemnización (S/ 5,407.58). CONFIRMARON CON LO DEMÁS QUE CONTIENE. En los seguidos por la ciudadana “TTT” contra “EEE”, sobre PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES. Y los devolvieron.-</p>	<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: El</p>				<p>X</p>						

		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												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

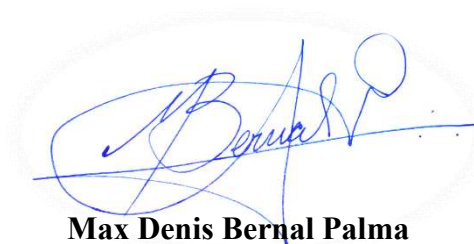
Fuente: Expediente N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02.

Lectura: 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 alta calidad, respectivamente.

Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

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 LAS SENTENCIAS SOBRE REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES; EXPEDIENTE N° 00988-2019-0-1706-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE. 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. Asimismo, cumpla 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 similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, noviembre del 2024.-----



Max Denis Bernal Palma

DNI N° 43532919

Código de estudiante N° 2606181113

Anexo 7. Evidencias de la ejecución del trabajo

