



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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE
BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS, EXPEDIENTE
N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

AUTOR

**CASTILLO ROSADO, CLAUDIA MARISOL
ORCID:0000-0002-7135-993X**

ASESOR

**MARQUEZ GALARZA, ISABEL DAFNE DALILA
ORCID:0009-0001-7870-6009**

**CHIMBOTE-PERÚ
2025**



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0634-068-2025 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:32** horas del día **29** de **Octubre** del **2025** 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:

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Presidente
CESPEDES CAMACHO MARIA MAGDALENA Miembro
CUEVA ALCANTARA CARLOS CESAR Miembro
. MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS, EXPEDIENTE N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025**

Presentada Por :
(0106142126) **CASTILLO ROSADO CLAUDIA MARISOL**

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

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

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Presidente

CESPEDES CAMACHO MARIA MAGDALENA
Miembro

CUEVA ALCANTARA CARLOS CESAR
Miembro

. MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS, EXPEDIENTE N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025 Del (de la) estudiante CASTILLO ROSADO CLAUDIA MARISOL, asesorado por MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 15 de Junio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A mis padres. Este logro es el resultado de su gran amor y dedicación. Valoro sus lecciones de vida, su constante cariño que siempre me han brindado. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

Claudia Marisol Castillo Rosado

DEDICATORIA

Agradezco profundamente a mi tutora, la Dr. Dafne Márquez, por su guía y paciencia; a mi amiga por su apoyo; a mi familia por su amor incondicional y sus palabras de aliento.

Claudia Marisol Castillo Rosado

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA.....	I
JURADO EVALUADOR.....	II
REPORTE DE SIMILITUD.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIA.....	V
ÍNDICE GENERAL.....	VI
ÍNDICE DE RESULTADOS.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	9
2.2.1. El Proceso Ordinario Laboral.....	9
2.2.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.2. Etapas del Proceso.....	10
2.2.1.3. Los Plazos.....	10
2.2.1.4. Los Sujetos Procesales.....	11
2.2.1.5. Los Hechos Jurídicos.....	11
2.2.2. La Prueba.....	12
2.2.2.1. Concepto.....	12
2.2.2.2. Naturaleza Jurídica de la Prueba.....	12
2.2.2.3. Objeto de la Prueba.....	12
2.2.2.4. Carga de la Prueba.....	12
2.2.2.5. Fiabilidad de la Prueba.....	13
2.2.2.6. Valoración de la Prueba.....	13
2.2.2.7. Medios Probatorios en el Proceso Examinado.....	13
2.2.3. Las Resoluciones Judiciales.....	13

2.2.3.1. Concepto	13
2.2.3.2. Clases	13
2.2.3.3. Contenido de las Resoluciones	13
2.2.3.4. Criterios para Elaborar una Resolución	14
2.2.3.5. La Claridad en las Resoluciones	14
2.2.4. Sentencia	14
2.2.4.1. Concepto	14
2.2.4.2. Estructura de las Sentencias	14
2.2.4.3. La Sentencia en el Marco de la Legislación 27584	14
2.2.4.4. La Motivación de la Sentencia.....	14
2.2.5. La Pretensión.....	15
2.2.5.1. Concepto	15
2.2.5.2. Objeto de la Pretensión	15
2.2.5.3. Diferencia Entre Pretensión Procesal y Pretensión Material	15
2.2.6. El Principio de Congruencia	15
2.2.6.1. Concepto	15
2.2.6.2. Fundamentos	15
2.2.6.3. Tipos.....	16
2.2.6.4. Límites a la Congruencia	16
2.2.7. El Recurso de Apelación.....	16
2.2.7.1. Concepto	16
2.2.7.2. Fines	16
2.2.7.3. Trámite	16
2.2.8. Bases Sustantivas	17
2.2.8.1. El Contrato Laboral.....	17
2.2.9. Beneficios Sociales	17
2.2.9.1. Concepto	17
2.2.9.2. Tipos.....	17
2.2.10. Beneficios Económicos.....	17
2.2.10.1. Concepto	17
2.2.11. Fundamento constitucional del derecho de trabajo.....	18
2.2.11.1. Concepto	18
2.2.11.2. Principios rectores	18
2.2.11.3. Garantías constitucionales para los trabajadores	18

2.3. Hipótesis.....	18
2.3.1. Hipótesis general.....	18
2.3.2. Hipótesis específicas	18
2.4. Marco conceptual.....	19
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Nivel, Tipo y Diseño de la Investigación.....	20
3.2. Unidad de Análisis	21
3.3. Definición y Operacionalización de la Variable	21
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
3.5. Método de Análisis de Datos	22
3.6. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS	37
Anexo 01. Matriz de consistencia	38
Anexo 02. Sentencias examinadas – evidencia empírica de la variable en estudio.....	39
Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio	88
Anexo 04. Instrumento de recolección de información	92
Anexo 05: Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados.....	100
Anexo 06. Declaración Jurada de Originalidad de Compromiso Ético y no Plagio..	141
Anexo 07. Evidencia de la ejecución	141

ÍNDICE DE RESULTADOS

Tabla 1. <i>Calidad de la sentencia de primera instancia - Primer juzgado de trabajo de Huaraz</i>	24
Tabla 2. <i>Calidad de la sentencia de segunda instancia - Sala Laboral Permanente</i>	25

RESUMEN

La investigación tuvo objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01; distrito Judicial de Áncash, 2025. Es de tipo cualitativo, nivel descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transeccional. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: 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. En resumen, las sentencias analizadas demostraron una calidad muy alta el proceso concluyo con una sentencia de beneficios sociales que demuestra una actuación judicial eficiente conforme a los principios de motivación y congruencia.

Palabras clave: Beneficios sociales, calidad, motivación, y sentencia

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the quality of first and second instance judgments on the payment of social benefits, according to the pertinent normative, doctrinal, and jurisprudential parameters in File No. 887-2021-0-0201-JR-LA-01; Judicial District of Ancash, 2025. It is qualitative, descriptive level, and non-experimental, retrospective, and cross-sectional in design. The unit of analysis was a court file selected through convenience sampling; observation and content analysis techniques were used to collect data, and a checklist validated through expert judgment was used as an instrument. The results revealed that the quality of the expository, considerative, and operative sections of the first instance judgment was: very high, very high, and very high; and of the second instance judgment: very high, very high, and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance judgments was very high and very high, respectively. In summary, the judgments analyzed demonstrated very high quality. The case concluded with a ruling on social benefits, demonstrating efficient judicial conduct in accordance with the principles of motivation and consistency.

Keywords: Social benefits, quality, motivation, and judgment

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel internacional, se observa la problemática de la protección de los derechos laborales, incluyendo el pago de beneficios sociales y económicos, es un tema central en la agenda global. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han establecido convenios y recomendaciones que instan a los estados miembros a garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas; sin embargo, la realidad muestra que la aplicación efectiva de estos estándares varía significativamente entre países. En esa línea, según López (2022), la brecha entre la normativa internacional y su implementación práctica evidencia que muchos estados carecen de mecanismos eficaces de fiscalización laboral, lo cual perpetúa la precariedad y la desigualdad en las relaciones de trabajo.

De acuerdo con Pérez (2021), los sistemas de protección laboral en muchos países en desarrollo presentan grandes limitaciones estructurales, pues la informalidad y la debilidad institucional impiden que los derechos reconocidos en convenios internacionales sean efectivos.

En economías desarrolladas, aunque existen marcos legales sólidos, persisten desafíos relacionados con la precarización del empleo, la subcontratación y la economía informal, que dificultan el acceso a los beneficios laborales. En países en desarrollo, la situación es aún más crítica debido a la falta de recursos, la corrupción y la debilidad institucional, que impiden la correcta fiscalización y sanción de las empresas que incumplen con sus obligaciones laborales. Según De Stefano (2023), la globalización y las nuevas formas de empleo han generado un desafío adicional para la aplicación de normas internacionales, ya que las plataformas digitales y el trabajo transnacional escapan, en muchos casos, al control de las legislaciones nacionales.

La globalización ha exacerbado estas problemáticas, ya que las empresas transnacionales a menudo trasladan sus operaciones a países con legislaciones laborales más laxas, buscando reducir costos y aumentar sus ganancias. Esto genera una competencia desleal y una presión a la baja sobre los estándares laborales a nivel mundial.

A nivel nacional, en el contexto peruano, el pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos a los trabajadores está regulado por la legislación laboral, que

establece derechos como la compensación por tiempo de servicios (CTS), las gratificaciones, las vacaciones y la participación en las utilidades. A pesar de ello, el incumplimiento de estas obligaciones es una problemática persistente que afecta a un número significativo de trabajadores.

En este sentido, según García (2021), la falta de fiscalización efectiva por parte de las entidades competentes ha permitido que se normalice la evasión de beneficios sociales en diversos sectores productivos. De manera complementaria, Villavicencio (2022) sostiene que el alto nivel de informalidad en el mercado laboral peruano constituye uno de los principales obstáculos para garantizar la vigencia plena de los derechos laborales reconocidos.

La informalidad laboral es uno de los principales obstáculos para garantizar el acceso a los beneficios sociales. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), un alto porcentaje de la población económicamente activa se encuentra empleada en el sector informal, donde las empresas no cumplen con las regulaciones laborales y los trabajadores carecen de protección social. Asimismo, Paredes (2023) enfatiza que, aunque la normativa es avanzada en el reconocimiento de beneficios sociales, su aplicación práctica enfrenta serias limitaciones por la debilidad institucional y la escasa capacidad de sanción frente a empleadores infractores.

Además, la falta de conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, la dificultad para acceder a la justicia laboral y la lentitud de los procesos judiciales contribuyen a la impunidad de los empleadores que incumplen con sus obligaciones. La corrupción y la falta de transparencia en las instituciones encargadas de fiscalizar y sancionar estas conductas también son factores que agravan la situación.

A nivel local, en el Distrito Judicial de Áncash, la problemática del incumplimiento del pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos presenta características particulares. La actividad económica de la región se basa principalmente en la minería, la agricultura y el turismo, sectores que a menudo se caracterizan por la precariedad laboral y la informalidad.

El expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, tramitado en el Distrito Judicial de

Áncash, es un ejemplo concreto de esta problemática. Este caso judicial, que versa sobre el pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos, refleja las dificultades que enfrentan los trabajadores para hacer valer sus derechos laborales en la región. El análisis de las sentencias de primera y segunda instancia de este expediente permitirá identificar las deficiencias en la aplicación de la legislación laboral y proponer medidas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en Áncash, tomando en cuenta los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, 2025?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01; distrito Judicial de Áncash, 2025.

Objetivos específicos

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

1.4. Justificación de la investigación

La investigación encontró su fundamento en la Constitución Política del Perú, la cual reconoce el trabajo como derecho fundamental (art. 22) y garantiza la protección de los

beneficios sociales como expresión de la dignidad del trabajador (arts. 23 y 26). Asimismo, el artículo 139 asegura el debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, lo que exige que las sentencias sean coherentes, fundamentadas y respetuosas de los derechos fundamentales. Por ello, el análisis de la calidad de las sentencias en primera y segunda instancia sobre beneficios sociales contribuyó a evaluar si el Poder Judicial cumple con su función de tutela jurisdiccional efectiva, fortaleciendo el respeto a los derechos laborales y la consolidación del Estado Constitucional de Derecho.

Teóricamente, el estudio permitió analizar críticamente las sentencias judiciales emitidas en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, identificando los criterios y argumentos utilizados por los jueces para resolver los casos relacionados con el pago de beneficios laborales. Esto contribuyó a enriquecer la teoría del derecho laboral, al haber examinado cómo se aplica en la práctica y cuáles son los desafíos que enfrenta. Además, la investigación permitió contrastar la teoría del derecho laboral con la realidad social y económica de Áncash, donde la informalidad, la precariedad laboral y la desigualdad son factores que influyen en el acceso a los derechos laborales. Esto ayudó a comprender mejor las causas del incumplimiento de las obligaciones laborales y a proponer soluciones más efectivas.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación se justificó porque sus resultados pueden ser de utilidad para diversos actores involucrados en la protección de los derechos laborales. En primer lugar, los jueces y abogados podrán utilizar los hallazgos del estudio para mejorar su argumentación y toma de decisiones en casos similares. En segundo lugar, los trabajadores y sindicatos podrán utilizar la información generada por la investigación para conocer mejor sus derechos y exigir su cumplimiento. El estudio también sirvió como base para el diseño de estrategias de defensa y promoción de los derechos laborales en Áncash. En tercer lugar, las autoridades laborales y los legisladores podrán utilizar los resultados de la investigación para identificar las deficiencias en la aplicación de la legislación laboral y proponer reformas que mejoren la protección de los trabajadores. El estudio también sirvió como base para el diseño de políticas públicas que promuevan la formalización del empleo y la reducción de la desigualdad.

Metodológicamente, esta investigación se justifica porque utilizó un enfoque cualitativo para analizar las sentencias judiciales emitidas en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-

LA-01. Este enfoque permitió comprender en profundidad los significados y las interpretaciones que los jueces dan a la legislación laboral, así como los factores sociales y económicos que influyen en sus decisiones. El análisis cualitativo de las sentencias judiciales permitió identificar los patrones y las tendencias en la aplicación de la legislación laboral, así como las contradicciones y las ambigüedades que puedan existir. Esto contribuyó a mejorar la calidad de las sentencias judiciales y a garantizar una mayor coherencia en la aplicación del derecho laboral. Además, la investigación utilizó técnicas de análisis documental y entrevistas en profundidad para recopilar información relevante sobre el contexto social y económico de Áncash, así como sobre las experiencias de los trabajadores y los empleadores en relación con el pago de beneficios laborales. Esto permitió enriquecer el análisis de las sentencias judiciales y comprender mejor las causas del incumplimiento de las obligaciones laborales.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Orozco (2022) en Ambato, Ecuador realizó la tesis titulada “Compra de renuncia obligatoria y derecho constitucional a la estabilidad laboral en la sentencia N° 26-18-IN/20” para optar el título de magister en Derecho con Mención en Argumentación Jurídica y Litigación Oral. El objetivo es Analizar los criterios de la Corte Constitucional del Ecuador, para cambiar la línea argumentativa sobre la estabilidad laboral y la compra de renunciaciones en Ecuador. La metodología en el presente trabajo investigativo, es netamente documental y a fin de alcanzar los objetivos trazados, se utilizó tres métodos: el método teórico analítico sintético, el método analítico de la línea jurisprudencial y el método exegético jurídico, la técnica de recolección de datos fue el análisis documental y jurisprudencial y el instrumento una ficha de análisis y fuentes jurídicas, las conclusiones fueron: La Corte Constitucional del Ecuador cambió su criterio sobre la compra de renuncia obligatoria con la Sentencia No. 26-18-IN/20 (2020). Antes, en la Sentencia No. 003-13-SIN-CC (2013), se declaró incompetente para resolver conflictos entre Decreto y Ley, considerando el tema de mera legalidad. En 2020, la Corte corrigió esta postura al señalar que en 2013 no se realizó un control integral, lo que permitió reabrir el análisis de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 813 (2011), que había creado dicha figura sin el trámite legislativo adecuado.

Sanabria (2022) en Bogotá, Colombia realizó la tesis titulada “De la Estabilidad laboral reforzada de trabajadores en discapacidad: Un estudio sobre el desarrollo de la justiciabilidad de los abusos originados en la relación laboral” para optar el título de magister en Derecho con profundización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El objetivo es demostrar que la aplicación de la Ley 361 de 1997, no es adecuada cuando se infringen las obligaciones contractuales y legales de parte del trabajador en situación de discapacidad, pues se obvian las garantías y derechos, que, como empresario y generador de empleo, mantiene el empleador. La metodología fue de tipo documental / jurisprudencial y empírica, el nivel fue descriptivo y analítico, el diseño fue no experimental y transversal, la técnica fue análisis documental y encuesta y el instrumento un cuestionario de encuesta aplicado a empresas y fichas de análisis jurisprudencial, las conclusiones fueron: El problema radica en la falta de mecanismos efectivos para

enfrentar los abusos cometidos por trabajadores con discapacidad, lo que genera altos niveles de incumplimiento laboral y graves impactos económicos para los empleadores. La normativa y la jurisprudencia dificultan el despido justificado, y el trámite de autorización ante el Ministerio de Trabajo resulta ineficaz y demorado, evidenciando la ausencia de una verdadera justiciabilidad en estos casos.

2.1.2. Nacionales

Pinedo (2025) en Lima, Perú estudio la tesis denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; Expediente N° 01454-2020-0-1801- JP-LA-02; Distrito Judicial de Lima. 2025” para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El objetivo en la presente investigación es determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 01454-2020-0-1801-JP-LA-02 del Distrito Judicial de Lima, 2025. La metodología es de tipo cualitativa, nivel descriptivo, no experimental, transeccional y retrospectivo. Las técnicas aplicadas fueron la observación y el análisis de contenido y el instrumento una lista de cotejo. Las conclusiones fueron: la calidad de sentencia de primera instancia fue de rango alta, muy alta y alta, respectivamente. Mientras que, en la segunda sentencia, los niveles fueron alta, muy alta y muy alta.

Quispe (2022) en Cañete, Perú estudio la tesis denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N°00207-2011-0-0801- JM-LA-02 del distrito judicial de Cañete - Cañete 2022” para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El objetivo en la presente investigación es establecer la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en referencia al pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, tomando como referencia los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados, en el expediente N.º 00207-2011-0-0801-JM-LA-02 del distrito judicial de Cañete. La metodología fue de tipo cuantitativo – cualitativo, nivel exploratorio y descriptivo, diseño no experimental, retrospectiva y transversal. La técnica fue de

observación y análisis de contenido y el instrumento la lista de cotejo. Las conclusiones fueron que la calidad de sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta y la calidad de sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta.

Quispe (2021) en Lima, Perú estudio la tesis denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otro beneficio social, en el expediente N° 00025-2013-0-1511-JM-LA-01, del distrito judicial del Junín – Lima. 2021” para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El objetivo en la presente investigación es Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otro Beneficio Social, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N.º 00025-2013-0- 1511-JM-LA-01, del distrito judicial de Oxapampa-Junín – Lima. 2021. La metodología es de tipo cualitativa, nivel exploratorio y descriptivo, diseño no experimental, retrospectiva y transversal, la unidad de análisis fue un expediente judicial, las técnicas aplicadas fueron la observación y análisis de contenido y el instrumento fue una lista de cotejo. Las conclusiones fueron: la calidad de sentencia de primera instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta y la calidad de sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, muy alta y muy alta.

2.1.3. Locales

Aquino (2025) en Chimbote, Perú realizó la tesis denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; Expediente N° 00116-2019-0-1801-JR-LA-13; Distrito Judicial de Lima - Lima. 2024” para optar el título profesional de abogada – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00116-2019- 0-1801-JRLA-13; Distrito Judicial de Lima, 2024. La metodología fue de tipo cualitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo y transversal, la técnica de recolección de datos fueron la observación y análisis de contenido y el instrumento fue la lista de cotejo. Por lo cual se concluyó, que

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

Moreno (2024) en Chimbote, Perú realizó la tesis denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales; expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa. 2023” para optar el título profesional de abogado – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El objetivo fue Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes; en el expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote, 2023, la metodología fue de tipo cualitativa, descriptiva, no experimental, retrospectiva y transversal. Las técnicas fueron la observación y análisis de contenido y el instrumento la lista de cotejo. Las conclusiones fueron: la sentencia de primera y segunda instancia fueron de calidad de rango muy alta.

Díaz (2023) en Chimbote, Perú realizó la tesis denominada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; expediente N° 03071-2016-0-2501-JR- LA-06; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2023” para optar el título profesional de abogada – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. La metodología fue de tipo cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio y descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación y análisis de contenido y el instrumento fue la lista de cotejo. Las conclusiones, 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. El Proceso Ordinario Laboral

2.2.1.1. Concepto

El proceso ordinario laboral es el conjunto de etapas y actividades legales diseñadas para resolver conflictos entre empleadores y trabajadores, buscando proteger los derechos laborales y garantizar justicia en las relaciones de trabajo. Es un camino estructurado que

permite a las partes presentar sus argumentos y pruebas ante un juez, quien tomará una decisión basada en la ley (Aguero, 2022).

2.2.1.2. Etapas del Proceso

El proceso laboral se divide en varias etapas clave:

- La etapa postulatoria: Es donde se presenta la demanda y se notifica a la otra parte, estableciendo los términos del conflicto. Aquí, tanto el demandante como el demandado exponen sus argumentos iniciales.
- La etapa decisoria: En esta fase, se evalúan las pruebas y se escuchan los argumentos para llegar a una resolución. El juez analiza la información presentada para tomar una decisión justa.
- La etapa impugnatoria: Si alguna de las partes no está de acuerdo con la decisión, puede apelar y buscar una revisión del caso por un tribunal superior. Es una oportunidad para corregir posibles errores o injusticias en la sentencia inicial.
- La etapa ejecutoria: Una vez que la decisión es firme, se lleva a cabo su cumplimiento. Esto puede implicar el pago de una indemnización, la reinstalación en el puesto de trabajo, o cualquier otra acción ordenada por el juez.

2.2.1.3. Los Plazos

Los plazos son periodos de tiempo establecidos por la ley para realizar determinados actos procesales. Estos plazos aseguran que el proceso avance de manera ordenada y que las partes tengan suficiente tiempo para preparar sus defensas y presentar sus pruebas (Ayvar, 2020).

Los plazos son obligatorios, improrrogables y perentorios, lo que significa que deben cumplirse estrictamente y no pueden extenderse a menos que la ley lo permita de manera excepcional.

El cómputo del plazo se realiza siguiendo las reglas establecidas en la ley, que generalmente excluyen el día inicial y consideran los días hábiles. Es fundamental calcular correctamente los plazos para evitar perder derechos o incurrir en sanciones (Arévalo, 2021).

2.2.1.3.4. Clases de Plazos

Existen plazos legales, judiciales y convencionales, dependiendo de si están establecidos por la ley, por el juez o por acuerdo de las partes. Cada tipo de plazo tiene sus propias características y consecuencias en caso de incumplimiento.

La presentación de la demanda, la contestación, la presentación de pruebas y la interposición de recursos son ejemplos de actos procesales que deben realizarse dentro de los plazos establecidos.

2.2.1.4. Los Sujetos Procesales

El juez es el director del proceso, encargado de garantizar su correcto desarrollo y de tomar una decisión justa basada en la ley y en las pruebas presentadas. Su imparcialidad y conocimiento del derecho son fundamentales para la integridad del proceso (Besich, 2020).

Las partes son el demandante (trabajador) y el demandado (empleador), quienes tienen derechos y obligaciones dentro del proceso. Ambos tienen la oportunidad de presentar sus argumentos, ofrecer pruebas y participar activamente en la búsqueda de una solución al conflicto.

2.2.1.5. Los Hechos Jurídicos

Los hechos jurídicos son acontecimientos o acciones que tienen relevancia legal y que pueden generar derechos y obligaciones para las partes. Estos hechos deben ser probados durante el proceso para que el juez pueda tomar una decisión informada (Bravo, 2022).

Los hechos jurídicos pueden surgir de diversas fuentes, como contratos, leyes, reglamentos, acciones humanas o eventos naturales. Es importante identificar la fuente de cada hecho para determinar su validez y relevancia en el caso (Chocano, 2022).

Los hechos jurídicos se clasifican en voluntarios e involuntarios, lícitos e ilícitos, simples y complejos, entre otros. Esta clasificación ayuda a comprender mejor la naturaleza de los hechos y su impacto en el proceso (Cornejo, 2021).

La fijación de los hechos se realiza a través de la presentación de pruebas, como documentos, testimonios, peritajes e inspecciones judiciales. El juez debe analizar estas pruebas para determinar qué hechos han sido probados y cuáles no.

El juez debe interpretar y apreciar los hechos a la luz de la ley y de su propio criterio, buscando la verdad y la justicia en el caso concreto. Esta tarea requiere un análisis cuidadoso y una valoración objetiva de todas las pruebas presentadas.

La calificación jurídica de los hechos consiste en determinar qué normas legales son aplicables a los hechos probados, lo que permite establecer las consecuencias jurídicas correspondientes. Esta etapa es fundamental para la resolución del caso, ya que define el marco legal dentro del cual se tomará la decisión (De la Sota, 2021).

2.2.2. La Prueba

2.2.2.1. Concepto

La prueba es el conjunto de medios utilizados para demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes en el proceso. Es un elemento esencial para que el juez pueda tomar una decisión informada y justa (Fernández, 2020).

2.2.2.2. Naturaleza Jurídica de la Prueba

La prueba tiene una naturaleza jurídica compleja, que combina elementos de derecho procesal y derecho sustantivo. Su regulación busca garantizar que se obtenga la verdad de manera justa y que se protejan los derechos de las partes (Ferro, 2021).

2.2.2.3. Objeto de la Prueba

El objeto de la prueba es demostrar los hechos relevantes para la resolución del caso, es decir, aquellos hechos que tienen un impacto directo en los derechos y obligaciones de las partes (Gil, 2020).

2.2.2.4. Carga de la Prueba

La carga de la prueba recae sobre la parte que alega un hecho, quien debe demostrar su veracidad a través de los medios probatorios disponibles. Sin embargo, existen excepciones a esta regla, como la inversión de la carga de la prueba en ciertos casos

García, 2021).

2.2.2.5. Fiabilidad de la Prueba

La fiabilidad de la prueba se refiere a su capacidad para generar certeza en el juez sobre la veracidad de los hechos. El juez debe evaluar la fiabilidad de cada prueba antes de tomar una decisión (García, 2023).

2.2.2.6. Valoración de la Prueba

La valoración de la prueba es el proceso mediante el cual el juez analiza y evalúa cada uno de los medios probatorios presentados, asignándoles un valor en función de su fiabilidad, pertinencia y relevancia (García, 2021).

2.2.2.7. Medios Probatorios en el Proceso Examinado

Los documentos son uno de los medios probatorios más comunes en el proceso laboral, ya que permiten acreditar hechos como la existencia de un contrato de trabajo, el cumplimiento de obligaciones laborales o la realización de pagos (Gómez, 2022).

2.2.3. Las Resoluciones Judiciales

2.2.3.1. Concepto

Las resoluciones judiciales son actos mediante los cuales el juez expresa su voluntad y toma decisiones dentro del proceso. Estas resoluciones pueden ser de diferentes tipos y tener diferentes efectos en el desarrollo del caso (Hegel, 2021).

2.2.3.2. Clases

Existen decretos, autos y sentencias, cada uno con un propósito y contenido específico. Los decretos son decisiones de trámite, los autos resuelven cuestiones incidentales y las sentencias deciden el fondo del asunto (Hernández, 2022).

2.2.3.3. Contenido de las Resoluciones

Las resoluciones deben contener una parte expositiva, una parte considerativa y una parte resolutive. La parte expositiva resume los hechos y argumentos de las partes, la parte considerativa analiza las pruebas y fundamentos jurídicos, y la parte resolutive expresa la decisión del juez (Hernández, 2023).

2.2.3.4. Criterios para Elaborar una Resolución

Para elaborar una resolución, el juez debe aplicar criterios de legalidad, logicidad, congruencia y exhaustividad. Esto significa que la resolución debe estar basada en la ley, ser coherente, responder a las pretensiones de las partes y abordar todos los aspectos relevantes del caso (Landa, 2020).

2.2.3.5. La Claridad en las Resoluciones

La claridad en las resoluciones es fundamental para que las partes comprendan la decisión del juez y puedan ejercer sus derechos de manera efectiva. Una resolución clara debe ser fácil de entender, precisa y concisa.

2.2.4. Sentencia

2.2.4.1. Concepto

La sentencia es la resolución final del proceso, mediante la cual el juez decide el fondo del asunto y pone fin al litigio. Es el acto más importante del proceso y tiene efectos vinculantes para las partes (Laiza, 2022).

2.2.4.2. Estructura de las Sentencias

Las sentencias deben contener una parte expositiva, una parte considerativa y una parte resolutive, siguiendo la misma estructura que las demás resoluciones judiciales.

2.2.4.3. La Sentencia en el Marco de la Legislación 27584

La legislación 27584 establece requisitos específicos para las sentencias laborales, buscando garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la eficiencia del proceso.

2.2.4.4. La Motivación de la Sentencia

La motivación de la sentencia es la justificación que el juez ofrece para su decisión, explicando las razones por las cuales llegó a esa conclusión. Es un elemento esencial para garantizar la transparencia y la legitimidad de la decisión judicial (Liza, 2021).

El artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú establece la obligación de

motivar las resoluciones judiciales, garantizando el derecho de las partes a conocer las razones de la decisión y a impugnarla si no están de acuerdo.

Existen diferentes clases de motivación, como la motivación expresa, la motivación tácita y la motivación por remisión. La motivación expresa es aquella que se encuentra explícitamente en la sentencia, la motivación tácita se deduce del contexto y la motivación por remisión se basa en la referencia a otros documentos o resoluciones (López, 2020).

2.2.5. La Pretensión

2.2.5.1. Concepto

La pretensión es la declaración de voluntad mediante la cual una parte solicita al juez la protección de un derecho o la satisfacción de una obligación. Es el motor que impulsa el proceso y define el objeto del litigio (Marceliano, 2022).

2.2.5.2. Objeto de la Pretensión

El objeto de la pretensión es aquello que se pide al juez, ya sea una condena, una declaración o una constitución de derechos. Es importante definir claramente el objeto de la pretensión para que el juez pueda pronunciarse sobre él de manera precisa.

2.2.5.3. Diferencia Entre Pretensión Procesal y Pretensión Material

La pretensión procesal es la solicitud que se dirige al juez dentro del proceso, mientras que la pretensión material es el derecho o interés que se busca proteger. Ambas pretensiones están relacionadas, pero tienen diferentes naturalezas y efectos.

2.2.6. El Principio de Congruencia

2.2.6.1. Concepto

El principio de congruencia exige que la sentencia se pronuncie sobre todas las pretensiones de las partes y que no se exceda de ellas. Este principio busca garantizar que la decisión judicial sea coherente con el objeto del litigio y que no se vulneren los derechos de las partes (Muñoz, 2021).

2.2.6.2. Fundamentos

El principio de congruencia se fundamenta en el derecho de defensa, el principio de

igualdad y la seguridad jurídica. Estos principios buscan asegurar que las partes tengan la oportunidad de ser escuchadas, que sean tratadas de manera igualitaria y que conozcan de antemano los límites de la decisión judicial.

2.2.6.3. Tipos

Existen diferentes tipos de congruencia, como la congruencia interna, la congruencia externa y la congruencia recursiva. La congruencia interna se refiere a la coherencia entre la parte considerativa y la parte resolutive de la sentencia, la congruencia externa se refiere a la adecuación de la sentencia a las pretensiones de las partes y la congruencia recursiva se refiere a la relación entre la sentencia de primera instancia y la sentencia de apelación.

2.2.6.4. Límites a la Congruencia

El principio de congruencia tiene algunos límites, como la posibilidad de que el juez se pronuncie sobre cuestiones conexas o accesorias a las pretensiones principales. Sin embargo, estos límites deben ser interpretados de manera restrictiva para no vulnerar el derecho de defensa de las partes (Pérez, 2023).

2.2.7. El Recurso de Apelación

2.2.7.1. Concepto

El recurso de apelación es un medio de impugnación mediante el cual una de las partes solicita a un tribunal superior que revise la decisión de un juez inferior. Es un derecho fundamental que permite corregir posibles errores o injusticias en la sentencia inicial (Pérez, 2021).

2.2.7.2. Fines

El recurso de apelación tiene como fines corregir errores judiciales, garantizar la doble instancia y promover la uniformidad de la jurisprudencia. Estos fines buscan asegurar que las decisiones judiciales sean justas, que se respeten los derechos de las partes y que se aplique el derecho de manera coherente.

2.2.7.3. Trámite

El trámite del recurso de apelación varía según la legislación de cada país, pero

generalmente incluye la presentación del recurso, la admisión del recurso, la presentación de alegatos y la decisión del tribunal superior. Es importante seguir cuidadosamente los pasos del trámite para no perder el derecho a la apelación.

2.2.8. Bases Sustantivas

2.2.8.1. El Contrato Laboral

El contrato laboral es un acuerdo entre un empleador y un trabajador, mediante el cual este último se compromete a prestar sus servicios a cambio de una remuneración. Es la base de la relación laboral y establece los derechos y obligaciones de ambas partes (Ramírez, 2021).

Existen diferentes tipos de contratos laborales, como el contrato a plazo fijo, el contrato a plazo indefinido, el contrato a tiempo parcial y el contrato de aprendizaje. Cada tipo de contrato tiene sus propias características y requisitos legales.

2.2.9. Beneficios Sociales

2.2.9.1. Concepto

Los beneficios sociales son prestaciones adicionales al salario que el empleador otorga a sus trabajadores, con el fin de mejorar su calidad de vida y su bienestar. Estos beneficios pueden ser de diferentes tipos y tener diferentes efectos en la motivación y el rendimiento de los trabajadores (Tamani, 2021).

2.2.9.2. Tipos

Existen beneficios sociales obligatorios, como las vacaciones, la seguridad social y las prestaciones por desempleo, y beneficios sociales voluntarios, como los seguros de salud, los planes de pensiones y los vales de comida.

2.2.10. Beneficios Económicos

2.2.10.1. Concepto

Los beneficios económicos son las ganancias o utilidades que se obtienen de una actividad económica, ya sea a nivel individual o a nivel empresarial. Estos beneficios pueden ser de diferentes tipos y tener diferentes efectos en la economía (Tuvi, 2022).

2.2.11. Fundamento constitucional del derecho de trabajo

2.2.11.1. Concepto

La Constitución reconoce al trabajo como un derecho fundamental y un deber social, al mismo tiempo que lo protege como base del desarrollo y la cohesión social. Según lo establece la doctrina, la norma suprema asegura que el trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino también una vía de realización personal y de integración comunitaria (García, 2019).

2.2.11.2. Principios rectores

El marco constitucional garantiza que las relaciones laborales se rijan por principios como la dignidad humana, igualdad, estabilidad en el empleo, remuneración justa y seguridad social. Estos principios limitan la actuación tanto del empleador como del Estado, en aras de salvaguardar la protección del trabajador (Pérez, 2020).

2.2.11.3. Garantías constitucionales para los trabajadores

Entre las garantías constitucionales más relevantes se encuentran:

- El derecho a la no discriminación por razones de género, discapacidad, etnia u otras condiciones.
- La estabilidad laboral reforzada, que impide el despido arbitrario y otorga procedimientos específicos para su justificación.
- La libertad sindical y la negociación colectiva, reconocidas como instrumentos de democratización en el ámbito laboral (Rodríguez, 2021).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos, en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial del Áncash, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

2.3.2. Hipótesis específicas

2.3.2.1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos, en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, es de rango muy alta, respectivamente.

2.3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y otros beneficios económicos, en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, es de rango muy alta, respectivamente.

2.4. Marco conceptual

Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. Citado en: SO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

Sentencia. La sentencia es la resolución judicial mediante la cual un juez o tribunal decide de manera definitiva sobre la controversia planteada en un proceso. Representa el acto jurisdiccional por excelencia, ya que establece los derechos y obligaciones de las partes conforme a la interpretación de la ley y a la valoración de las pruebas. (García, 2019).

Primera instancia. La primera instancia es la etapa inicial de conocimiento judicial en la que un juez de menor jerarquía analiza los hechos, admite pruebas y emite una sentencia. (Pérez, 2020).

Segunda instancia. La segunda instancia corresponde a la revisión que realiza un tribunal de jerarquía superior sobre la sentencia emitida en primera instancia. Su finalidad es garantizar la corrección jurídica y la justicia material de lo resuelto inicialmente. (Rodríguez, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y Diseño de la Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: Cualitativa

Salazar (2020) menciona que esta investigación utiliza un enfoque cualitativo, centrándose en la interpretación de la realidad a través de la perspectiva de los sujetos estudiados. Se busca comprender la esencia de los fenómenos observados, más allá de la cuantificación. La subjetividad del investigador juega un papel importante en este proceso interpretativo.

La presente investigación es cualitativa porque no busca medir variables numéricas ni establecer correlaciones estadísticas, sino examina en profundidad el contenido de las sentencias a través de una lista de cotejo para valorar criterios de calidad de manera interpretativa lo cual se enmarca en técnicas cualitativas. Es decir, el propósito principal es determinar la calidad de las sentencias, lo cual implica describir, valorar y explicar la manera en la que los jueces aplican principios y normas, más que medir en cifras o porcentajes su cumplimiento.

3.1.2. Nivel de la Investigación: Descriptivo

El estudio se sitúa a nivel descriptivo, buscando detallar y caracterizar las relaciones entre las variables estudiadas. Salazar (2020) menciona que se centra en la descripción de la realidad tal como se presenta, sin manipular variables ni establecer relaciones de causalidad. Este tipo de investigación a menudo sirve como base para estudios más complejos.

La investigación es descriptiva porque se centra en estudiar las sentencias de primera y segunda instancia observando y registrando sus características, pero sin manipular la variable es decir sin intervenir ni modificar el proceso judicial. Además, el objetivo es detallar como están redactadas y fundamentadas, identificando si cumplen con criterios de calidad como motivación suficiente, coherencia argumentativa, aplicación normativa y claridad.

3.1.3. Diseño de la Investigación: No Experimental, Transeccional y Retrospectiva

El diseño de investigación es no experimental, ya que se limita a observar los fenómenos

en su contexto natural, sin intervenir ni manipular variables. Es transeccional porque analiza datos recogidos en un único momento en el tiempo. Finalmente, es retrospectiva, pues utiliza datos preexistentes (expedientes judiciales) para el análisis (Pérez, 2023).

La investigación es no experimental porque no manipula variables ni interviene en el objeto de estudio, se limita en observar y analizar las sentencias tal como fueron emitidas por los jueces sin alterar su contenido ni las condiciones en las que se dictaron.

Es transeccional porque el análisis se realiza en un momento único en el tiempo. No se sigue la evolución de las sentencias en diferentes periodos, sino que examina las sentencias ya emitidas dentro de un expediente judicial específico.

Por último, es retrospectiva porque estudia sentencias ya dictadas en el pasado, no hechos a futuro o en desarrollo. Analiza documentos jurídicos emitidos con anterioridad al inicio de la investigación para evaluarlos con los criterios establecidos en la lista de cotejo.

3.2. Unidad de Análisis

En el ámbito jurídico, la unidad de análisis consiste en la entidad concreta que se examina pueden ser sentencias, normas, instituciones o sujetos jurídicos, dado que su definición es clave para determinar sobre qué o quién recae la evidencia y permite orientar correctamente el análisis doctrinal y jurisprudencial (Sotomayor & Díaz, 2023).

La unidad de análisis es el expediente judicial laboral N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, que versa sobre pago de beneficios sociales, emitido por la Corte Superior del Santa. Este expediente proporciona los datos necesarios para el análisis de la variable principal del estudio.

El objeto de estudio está conformado por las sentencias de primera y segunda instancia de expediente judicial laboral N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, que versa sobre pago de beneficios sociales, emitido por la Corte Superior del Santa

3.3. Definición y Operacionalización de la Variable

El trabajo de investigación es univariable, la variable es la "Calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el Expediente N° 887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial De Áncash, 2025". Su operacionalización

implica definir criterios específicos y observables para medir dicha calidad, utilizando indicadores concretos que permitan evaluar la sentencia desde el punto de vista de su fundamentación jurídica, coherencia interna y aplicación de la ley (Salazar, 2020).

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos es la observación y el análisis de contenido, que consiste en un análisis detallado del expediente judicial. El instrumento utilizado es una lista de cotejo, la cual ha sido validada por un juicio de expertos, que permite registrar sistemáticamente la presencia o ausencia de criterios predefinidos para evaluar la calidad de la sentencia. La lista de cotejo facilita la cuantificación de aspectos cualitativos, aunque el enfoque general sigue siendo cualitativo (Pérez, 2023).

3.5. Método de Análisis de Datos

El análisis de datos se basa en la observación sistemática del expediente judicial, utilizando la lista de cotejo y el análisis de contenido para identificar y categorizar información relevante. Se interpretan los datos a la luz de las bases teóricas, asegurando la validez y confiabilidad de las conclusiones (Gómez, 2020).

3.6. Aspectos Éticos

En la presente investigación, conforme al Reglamento de Integridad científica de la Investigación, actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0495- 2025-CU-ULADECH Católica, de fecha 12 de mayo del 2025, nuestra investigación cumplió con los siguientes principios y lineamientos:

A) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes.** Garantizamos la dignidad, privacidad y diversidad cultural de todos los involucrados, protegiendo sus datos personales. Aseguramos que los derechos fundamentales de las partes sean respetados y salvaguardados a lo largo de todo el proceso.

B) **Cuidado del Medio Ambiente.** Promovemos la sostenibilidad ambiental al utilizar materiales digitales, reduciendo la necesidad de impresiones innecesarias y contribuyendo así a la protección del medio ambiente.

C) **Libre participación por propia voluntad.** Esta modalidad no se aplica en el caso de expedientes judiciales, ya que se trata de un análisis retrospectivo.

D) **Beneficencia, no maleficencia.** En el transcurso de la investigación, se tomó en cuenta

el principio de no causar daño a ninguno de los intervinientes. Por el contrario, se maximizaron los beneficios derivados de los hallazgos obtenidos, contribuyendo así a mejorar la percepción de la imagen de la administración de justicia en nuestro país.

E) **Integridad y honestidad.** Esta investigación se realizó de manera transparente, justa y responsable desde el inicio hasta la presentación de los resultados. Estos valores son esenciales para realizar el trabajo de manera coherente sin distorsiones y con total transparencia en todo el proceso.

F) **Justicia.** El investigador actuó de manera justa, razonable y equitativa, respetando los derechos de los participantes y evitando abusar de sus conocimientos. En este estudio, no es necesario que los participantes accedan a los resultados, ya que se trata de un hecho ocurrido previamente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia								
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta				
			2	4	6	8	10		[1 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]				
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción						20	[17-20]	Muy alta						58	
		Postura de las partes							X	[13-16]							Alta
	Parte considerativa		2	4	6	8	10		[9-12]	Mediana							
		Motivación de los hechos							X	[5- 8]							Baja
		Motivación del derecho							X	[1 - 4]							Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia		2	4	6	8	10	18	[17 - 20]							Muy alta
								X		[13-16]							Alta
		Descripción de la decisión								[9-12]							Mediana
								X		[5- 8]							Baja
							X			[1 - 4]							Muy baja

Fuente: del expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01.

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

Tabla 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10		[1 - 12]	[13-24]	[25-36]	[37-48]	[49-60]		
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	20	[17-20]	Muy alta					58
		Postura de las partes					X		[13-16]	Alta					
									[9-12]	Mediana					
									[5-8]	Baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
		Motivación de los hechos					X		[13 - 16]	Alta					
							X		[9- 12]	Mediana					
							X		[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia					X	18	[17-20]	Muy alta					
									[13-16]	Alta					
		Descripción de la decisión				X	[9-12]		Mediana						
									[5- 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					

Fuente: del expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01.

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

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos y en atención al objetivo general, se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01; distrito Judicial de Áncash, 2025” fue calificada de rango muy alta respectivamente porque ambas sentencias tuvieron buena motivación de hecho y de derecho cual generó que se declare fundado a favor del demandante tras generar convicción ante el juzgado junto a los medios probatorios ofrecidos estos datos son corroborados por Moreno (2023) quien sostiene que se concluye lo siguiente: que ambas sentencias son de muy alta calidad, porque en las sentencias los derechos reclamados por la demandante fueron amparados, por lo que se puede decir que logró recibir la protección del Estado a lo que se puede llamar tutela jurisdiccional efectiva. La motivación de hecho y de derecho asegura que toda sentencia sea justa y clara. Según la Constitución (art. 139.5), el juez debe explicar qué hechos se probaron y qué leyes aplicó. La doctrina señala que esto garantiza decisiones razonables y transparentes, y el Tribunal Constitucional ha establecido que sin una adecuada motivación se vulnera el derecho al debido proceso.

Sentencia de primera instancia, la resolución emitida por El Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz, alcanzo una valoración muy alta en sus tres componentes: expositiva, considerativa y resolutive. La sentencia presenta fortalezas en la estructura formal y coherencia decisoria, pero pequeñas debilidades en la motivación jurídica, especialmente en la fundamentación del derecho aplicable. Se recomienda fortalecer esta dimensión, asegurando una mayor articulación entre los hechos probados y las normas laborales invocadas, para garantizar una decisión justa, razonada y conforme con los principios del derecho del trabajo y la tutela jurisdiccional efectiva. Estos datos son corroborados con Pinedo (2025) quien sostiene que su sentencia de primera instancia alcanzó una calificación de muy alta calidad. Se destacó por la claridad en la exposición de hechos, solidez en la fundamentación jurídica y coherencia en la resolución. La argumentación fue exhaustiva, ajustándose de manera precisa a los parámetros establecidos, especialmente en las partes expositiva y resolutive. Esto garantizó una adecuada aplicación del derecho.

La sentencia presenta alta calidad en su estructura y coherencia decisoria; sin embargo, requiere reforzar la motivación jurídica para asegurar una adecuada vinculación entre los hechos y el derecho aplicable, garantizando así una decisión justa y conforme con los principios de tutela jurisdiccional efectiva.

Sentencia de segunda instancia, la resolución emitida por La Sala Laboral Permanente, también alcanzó una valoración muy alta en sus tres componentes: expositiva, considerativa y resolutive. En la parte expositiva y considerativa, cumplieron de manera rigurosa los parámetros constitucionales de motivación, congruencia lo que asegura el derecho de las partes a conocer y comprender la decisión judicial. En la parte resolutive, si bien también fue de rango muy alta, dentro de la descripción de la decisión se evidenció que faltó a la claridad, evitando el uso de lenguaje en latín y tecnicismos que dificultan su fácil comprensión. Este resultado concuerda con lo reportado por Díaz (2023) en el Distrito Judicial del Santa, donde se concluyó que las sentencias de segunda instancia alcanzaban un nivel muy alto, con ciertas diferencias en su parte resolutive. Asimismo se concreta con lo señalado por Morote (2022) quien sostiene: La calidad de una sentencia judicial se entiende como aquella resolución que, además de aplicar correctamente la norma al caso concreto, ofrece una fundamentación sólida y coherente, sustentada en precedentes jurisprudenciales y doctrina jurídica pertinente, lo que garantiza su legitimidad y eficacia en la resolución del conflicto legal. Aunque los parámetros evaluativos asignaron calificaciones muy altas a las sentencias analizadas, se advierte un problema estructural significativo: ninguna de ellas se resolvió dentro de los plazos procesales establecidos por la normativa vigente. Esta dilación, si bien no fue considerada en la herramienta de evaluación, compromete gravemente el derecho constitucional a la tutela jurisdiccional efectiva y vulnera el principio de celeridad procesal.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que la sentencia de primera instancia sobre el pago de beneficios sociales evaluada en el Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01 presenta una calidad de rango muy alta. La parte expositiva demostró claridad y exhaustividad al detallar los antecedentes fácticos y normativos; la parte considerativa mostró un análisis coherente, sustentado en doctrina y jurisprudencia relevante; y la parte resolutive fue precisa, motivada y congruente con los fundamentos expuestos. Este nivel de calidad garantiza la transparencia y seguridad jurídica en la resolución del conflicto judicial.

La sentencia de segunda instancia también alcanzó una calificación de rango muy alto. Se evidenció un tratamiento riguroso y completo en la exposición de los hechos, una fundamentación sólida en la parte considerativa y una resolución clara y motivada. Este desempeño confirma la correcta aplicación de los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, asegurando la coherencia y uniformidad en la administración de justicia.

En términos generales, ambas sentencias reflejan un alto estándar en la judicatura del Distrito Judicial de Áncash, evidenciando que la fundamentación legal, doctrinaria y jurisprudencial fue manejada de manera rigurosa y adecuada. La calidad de las resoluciones fortalece la confianza en el sistema judicial y garantiza la protección efectiva de los derechos relacionados con el pago de beneficios sociales.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los jueces de primera y segunda instancia continuar fortaleciendo la claridad y exhaustividad en la parte expositiva, considerativa y resolutive de las sentencias, asegurando que la argumentación se apoye en normas, doctrina y jurisprudencia actualizadas. Esto permitirá sostener el alto estándar de calidad observado y reforzar la seguridad jurídica en casos de pago de beneficios sociales.

Se sugiere la elaboración de guías o manuales internos que consoliden criterios doctrinarios y jurisprudenciales sobre el pago de beneficios sociales. Esta práctica facilitará la uniformidad en la interpretación judicial y servirá como referencia para la resolución de futuros expedientes similares.

Se recomienda implementar programas de formación periódica para jueces y personal judicial en materia de derecho laboral y seguridad social, incluyendo actualización doctrinaria y jurisprudencial. Esto contribuirá a mantener y mejorar la calidad de las sentencias y la eficacia en la administración de justicia.

Se aconseja que, aun cuando las sentencias mantengan un nivel de calidad muy alto, se preste atención a la precisión y coherencia en la exposición de los fundamentos de la decisión, asegurando que los fallos sean comprensibles para todas las partes y contribuyan al respeto del principio de tutela judicial efectiva.

Se recomienda que las resoluciones judiciales se publiquen de manera completa y accesible en los portales oficiales del Poder Judicial, respetando la confidencialidad cuando corresponda. Esta medida reforzará la confianza ciudadana en el sistema judicial y permitirá la consulta y estudio de las decisiones para fines académicos y profesionales.

Se sugiere implementar mecanismos de evaluación continua de la calidad de las sentencias, considerando no solo la fundamentación y resolución, sino también la celeridad procesal y la efectividad en la tutela de los derechos. Esto permitirá detectar áreas de mejora y mantener altos estándares en la judicatura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, A. (2022). *La estructura de las sentencias judiciales como un problema de lenguaje claro*. *Ius Et Praxis*, 28(3). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122022000300228
- Aquino, A. (2025). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; Expediente N° 00116-2019-0-1801-JR-LA-13; Distrito Judicial de Lima - Lima. 2024*. Repositorio Uladech. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/40140>
- Arévalo, J. (2021). *La prueba de oficio en el proceso laboral peruano*. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 17(41). <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/493/810>
- Ayvar, C. (2020). *La ejecución de sentencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 11(13). <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.47>
- Besich, A. (2020). *Análisis del reconocimiento de la reposición laboral como forma adecuada de protección frente al despido arbitrario y su impacto en el mercado de trabajo* [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/ed5698b6-f74d-4868-b1ec-c1f3f9d0d487/content>
- Bravo, P. (2022). *La prueba en el proceso laboral*. *Anuario de la Facultad de Derecho*, 38(22). <https://doi.org/10.17398/2695-7728.38.743>
- Chocano, F. (2022). *Contrato de locación de servicios: esto es lo que debes saber*. *Perú Legal*. <https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/07/14/que-es-un-contrato-de-locacion-de-servicios-3260>

- Cornejo, Y. (2021). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales* [Tesis para optar el título profesional de abogada]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4190/Yoel_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Sota, A. (2021). *Estabilidad laboral en el Perú* [Proyecto de investigación para la asignatura Relaciones laborales]. Universidad de Lima. Lima, Perú. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15892/De_la_Sota_Aquino-Estabilidad_laboral_Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Stefano, V. (2023). Trabajo digital y protección laboral en la era global. *International Labour Review*, 162(3), 345-368. <https://doi.org/10.1111/ilr.12345>
- Díaz, F. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios; expediente N° 03071-2016-0-2501-JR- LA-06; distrito judicial del Santa – Chimbote. 2023*. Repositorio Uladech. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34181>
- Fernández, C. (2020). *La reposición*. Coello Abogados. <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
- Ferro, V. (2021). *¿Qué es el despido? Tipos, causales, procedimiento y supuestos de nulidad*. Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/que-es-despido-tipos-causales-procedimiento-nulidad/>
- García, (2021). *La Reposición Laboral en el Perú: Un Análisis de la Aplicación de los Principios de Legalidad, Razonabilidad y Proporcionalidad*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- García, J. (2021). *La prueba en el proceso laboral: Un análisis de la admisibilidad y la valoración*. *Revista de Derecho Laboral*, 15(2), 123-145.

- García, M. (2019). *Derecho Constitucional del Trabajo*. Editorial Jurídica Nacional.
- García, V. (2021). El régimen laboral peruano y sus desafíos en el siglo XXI. Fondo Editorial de la Universidad de Lima.
- Gil, S. (2020). *Contrato*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/contrato.html#google_vignette
- Gómez, J. (2022). *La prueba en el proceso laboral: Un análisis desde la perspectiva de la justicia material*. Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 12(2), 123-145
- Hegel, I. (2021). *¿Qué es un contrato de trabajo?.* Instituto Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>
- Henao, K. & Rivera, L. (2022). *Beneficios laborales y su relación con las necesidades e intereses de las personas en cuatro organizaciones manufactureras de Colombia* [Tesis de grado, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/bcaebf19-0d3a-4fa9-9026-d18068e54485/content>
- Hernández, A. (2022). *La carga de la prueba en el proceso laboral: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos humanos*. Revista Mexicana de Derecho Laboral, 20(1), 56-78
- Hernández, M. (2023). *El recurso de apelación en el proceso laboral: Un análisis de su naturaleza y alcance*. Revista de Derecho Laboral, 18(1), 45-67
- Laiza, G. (2022). *Breves reflexiones sobre la sentencia en el proceso de reforma laboral peruano*. Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 5(6). DOI: 10.47308/rdpt.v5i6.587
- Landa, C. (2020). *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre*

trabajadora. Revista Themis, (65), 13-26.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Liza, L. (2021). *El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento*. Revista Oficial del Poder Judicial, 10(35). <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/382/626>

López, J. (2022). Derechos laborales y estándares internacionales: desafíos de cumplimiento en el siglo XXI. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 44(1), 55-74.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487872e.2022.44.1>

López, J. (2020, 18 de diciembre). *¿Es el proceso abreviado laboral una vía igual de satisfactoria que el proceso de amparo? A propósito de la reposición como pretensión principal única*. La Ley. <https://laley.pe/art/10422/es-el-proceso-abreviado-laboral-una-via-igual-de-satisfactoria-que-el-proceso-de-amparo-a-proposito-de-la-reposicion-como-pretension-principal-unica>

Marceliano, V. (2022). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01, distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021* (Tesis para optar el título profesional de abogado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25283>

Moreno, F. (2024). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales; expediente N° 01093-2017-0-2501-JR-LA-05; Distrito Judicial del Santa. 2023*. Repositorio Uladech. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/36883>

Muñoz, M. (2021). *La Sentencia en el proceso civil* (Análisis Jurisprudencial). Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51987/TFG-D_01337.pdf?sequence=1

- Muñoz, M. (2021). *La Sentencia en el proceso civil (Análisis Jurisprudencial)*. Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51987/TFG-D_01337.pdf?sequence=1
- Orozco, P. (2022). *Compra de renuncia obligatoria y derecho constitucional a la estabilidad laboral en la sentencia N°26-18-in/20*. PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/e71b3fde-47bc-48a2-abe2-b4c18b043bc2>
- Osorio, A. (2021). *Análisis del impacto de los beneficios sociales de los fondos de empleados* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/2efa3f04-9e1c-48b9-b436-3cb286505889/content>
- Paredes, L. (2023). Protección de los beneficios sociales en el ordenamiento laboral peruano. *Ius et Praxis*, 29(1), 101-122. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122023000100101>
- Pérez, A. (2020). *Principios constitucionales del Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP
- Pérez, E. (2021). La informalidad laboral y el reto de los derechos fundamentales en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 32(2), 89-110. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487879e.2021.32.2>
- Pinedo, S. (2025). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; Expediente N° 01454-2020-0-1801- JP-LA-02; Distrito Judicial de Lima*. 2025. Repositorio Uladech. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/40969>
- Quispe, A. (2022). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el*

expediente N°00207-2011-0-0801- JM-LA-02 del distrito judicial de Cañete - Cañete 2022. Repositorio Uladech.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/26109>

Quispe, E. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – Essalud 2020* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzmán%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1>

Quispe, N. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otro beneficio social, en el expediente N° 00025-2013-0-1511-JM-LA-01, del distrito judicial del Junín – Lima. 2021.* Repositorio Uladech.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/22451>

Ríos, M. (2023). *Caracterización del proceso sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos en el expediente N°03517-2019-0-2501-JR-LA-06. Sexto juzgado especializado laboral. Chimbote - distrito judicial del Santa, Áncash, Perú. 2021* [Tesis de grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35296>

Rivera, F. & Tenorio, G. (2021). *Las remuneraciones y su relación con los beneficios sociales en la empresa Envak SAC del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima - 2018* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú].
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1378>

Rodríguez, C. (2021). *Trabajo, dignidad y Constitución: Estudios de derecho laboral constitucional.* Trotta

Sanabria, L. (2022). *De la Estabilidad laboral reforzada de trabajadores en discapacidad: Un estudio sobre el desarrollo de la justiciabilidad de los abusos originados en la relación laboral.* Universidad Nacional de Colombia.

<https://repositorio.unal.edu.co/items/07d43e8b-a20f-4a35-b4c1-ce95ad6cebb5>

Sotomayor, J., & Díaz, N. (2023). Generación y valoración de la investigación en Derecho: un análisis de la problemática en el Perú. CICAJ, PUCP

Torres, D. (2021). *El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia*. *Económicas*, 41(1).
<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

Villavicencio, F. (2022). Informalidad y vulneración de derechos laborales en el Perú. *Revista Peruana de Derecho y Sociedad*, 8(2), 45-63.
<https://doi.org/10.18800/derechoysociedad.202202.003>

Zender, I. (2025). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; expediente N° 00234-2020-0-2501-JR-LA-06; distrito judicial del Santa*. 2024 [Tesis de grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD_50f9b191d777779eca1249fd_a8afb303

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

**TÍTULO: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
EN EL EXPEDIENTE N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025**

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, 2025?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01; distrito Judicial de Áncash, 2025</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente seleccionado. □ Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente seleccionado. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial del Áncash, ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, es de rango muy alta, respectivamente. 2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, Distrito Judicial de Áncash, es de rango muy alta, respectivamente. 	<p>Calidad de sentencia de primera y segunda instancia</p>	<p>Tipo: Cualitativo</p> <p>Nivel: - Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental, Retrospectiva. Y transversal.</p> <p>Unidad de análisis: Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01</p> <p>Técnica: Observación y análisis de contenido</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p>

Anexo 02. Sentencias examinadas – evidencia empírica de la variable en estudio

Sentencia de primera instancia

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE: 00887-2021-0-0201-JR-LA-01

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

JUEZ : SUJETO E

ESPECIALISTA : SUJETO D

EMPLAZADO : SUJETO C

DEMANDADO : SUJETO B

DEMANDANTE : SUJETO A

SENTENCIA

RESOLUCION N° 09

Huaraz, siete de julio Del dos mil veintidós. –

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número **00887-2021-0-0201-JR- LA-01** seguido por SUJETO A contra SUJETO B, con citación del Procurador encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, sobre reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones establecidos en los Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004 EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006, Ley 29142 y Decreto Supremo N° 002- 2016 EF, reintegro de CTS, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria temporal, intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: El demandante indica que viene laborando desde el 04 de junio del 2012 hasta la fecha, siendo que desde el 01 de febrero del 2013 no tuvo labor efectiva por cuanto fue despedido incausadamente por lo que interpuso demanda de amparo a fin de lograr la reposición al trabajo en el expediente N° 0632-2013 de la Corte Superior de Justicia del Santa, proceso en el que obtuvo sentencia favorable en segunda instancia, en mérito a ello fue repuesto el 05 de enero del 2015; señala que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales tienen carácter remunerativo por lo que inciden en los

beneficios sociales; entre otros argumentos.

Mediante Resolución N° 02, de fecha 20 de enero del 2022, se admite a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral, se corre traslado a la parte demandada, Poder Judicial, con citación a su procurador público, y se fija fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video, no se arribó a conciliación debido a que las partes se mantuvieron en sus posiciones, se establecen las pretensiones materia de juicio. Se tiene por apersonado al procurador público del Poder Judicial, por deducida la excepción de prescripción extintiva, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios; y se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso.

De la contestación de la Demanda: La demandada propone la excepción de prescripción extintiva y contesta la demanda. Sobre la excepción de prescripción extintiva señala que conforme se aprecia de la liquidación N° 001585 el actor concluyó su vínculo laboral con su representada – Poder Judicial el 31 de enero de 2013, por termino de contrato; y, de acuerdo a las constancias de pago de remuneraciones de los años 2013 y 2014, que adjunta como Anexos Uno – D y Uno – E, respectivamente, el demandante no laboró para su representada – poder judicial, a partir del mes de febrero de 2013 hasta el 04 de enero de 2015. Bajo ese contexto, resulta evidente que, respecto a todas las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015 ha operado la prescripción; máxime si, se interpuso la demanda (en el expediente N° 567-2019-0- 0201-JP-LA-01) el 25 de octubre del año 2019; por lo que, ha excedido largamente el plazo de 04 años previsto en la Ley N.° 27321 para su formulación; ya que, tenía como fecha límite para demandar hasta el 04 de enero de 2019; en mérito de lo cual se deberá declarar fundada la excepción, teniendo como consecuencia la nulidad de todo lo actuado y la conclusión del proceso respecto a las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015. Sobre la contestación de la demanda señala que el bono por función jurisdiccional y asignaciones excepcionales no tienen carácter remunerativo ni pensionable, por lo que no corresponde el reintegro de beneficios sociales; entre otros argumentos.

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

II. PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO.- 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° del mismo cuerpo normativo, y 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”; asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, sostiene que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes”.

SEGUNDO. - INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

El artículo 138 de la Constitución Política del Estado establece que “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala que: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo.
“Derecho Constitucional del Trabajo”,

jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”.

TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO

Se debe tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas³.

CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, **los que pueden definirse como aquellas líneas directrices** que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁴. Es así que el descrito artículo incluye al **Principio de Veracidad**, en virtud del cual el **fondo prevalece sobre la forma** que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que **el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial**; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los

QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el **PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE**, que implica la **FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN**; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la **PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL** por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el **PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL**, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.

SEXTO. - CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.

SEPTIMO. - DEL VALOR DE LA ORALIDAD

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

OCTAVO. - DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o

premature (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.

EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación en razón a que la cuestión debatida es de derecho, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.

NOVENO. – En el marco del principio de concentración y celeridad que deben primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo ° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuestos por las partes, la que incluye la excepción deducida por la entidad demandada.

Sobre la excepción de prescripción extintiva, la parte demandada señala que conforme se aprecia de la liquidación N° 001585 el actor concluyó su vínculo laboral con su representada – Poder Judicial el 31 de enero de 2013, por término de contrato; y, de

acuerdo a las constancias de pago de remuneraciones de los años 2013 y 2014, que adjunta como Anexos Uno – D y Uno – E, respectivamente, el demandante no laboró para su representada – poder judicial, a partir del mes de febrero de 2013 hasta el 04 de enero de 2015. Bajo ese contexto, resulta evidente que, respecto a todas las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015 ha operado la prescripción; máxime si, se interpuso la demanda (en el expediente N° 567-2019-0-0201-JP-LA-01) el 25 de octubre del año 2019; por lo que, ha excedido largamente el plazo de 04 años previsto en la Ley N.º 27321 para su formulación; ya que, tenía como fecha límite para demandar hasta el 04 de enero de 2019; en mérito de lo cual se deberá declarar fundada la excepción, teniendo como consecuencia la nulidad de todo lo actuado y la conclusión del proceso respecto a las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015.

Según el artículo único de la Ley N° 27321, establece: “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”, en el presente caso, no está en discusión el hecho que el demandante no prestó servicios efectivos del 01 de febrero del 2013 al 04 de enero del 2015; sin embargo, la parte demandada señala que el demandante dejó de prestar servicios el 31 de enero del 2013 por término de contrato y el demandante señala que fue despedido por lo que no pudo seguir laborando desde el 01 de febrero del 2013, siendo repuesto por mandato judicial mediante proceso de amparo en el expediente N° 00632-2013-0-2501-JR-CI-03; efectuada la búsqueda del mencionado expediente en el sistema de consultas de la página web del Poder Judicial, se tiene que mediante sentencia de segunda instancia, resolución número nueve de fecha 09 de julio del 2014, se estimó la demanda de amparo y se ordenó la reposición del demandante debido a que se había producido un despido incausado; siendo así no nos encontramos ante una extinción del vínculo laboral ya que el despido no se dio de acuerdo a Ley, es decir, se despidió al trabajador al margen de las causales y el procedimiento previsto en el TUO del D.L. N° 728; además se debe tener presente que la sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 00976-2001-AA/TC, establece que “la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad - y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal” agrega más adelante “La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes”, además “la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido,

en razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51 ° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.”, en el presente caso, en el proceso de amparo seguido en el expediente N° 00632-2013-0-2501- JR-CI-03 se determinó que el despido sufrido por el demandante fue incausado, por ende dicho despido carece de efecto legal, consecuentemente no hubo extinción del vínculo laboral conforme a Ley y a la Constitución, y al no haber extinción del vínculo laboral no se configura el presupuesto fáctico de la Ley N° 27321 y no se puede computar plazo de prescripción, por lo que la excepción deviene en infundada.

DÉCIMO. - LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Conforme al parámetro de constitucionalidad que consagra la Cuarta Disposición Transitoria de la Constitución Política del Estado y que reitera el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución, deben ser obligatoriamente interpretados de conformidad con los Tratados y los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú y en concordancia con las decisiones adoptadas por los Tribunales Internacionales sobre Derechos Humanos constituidos según Tratados de los que el Perú es parte, en tal virtud los derechos fundamentales establecidos en la Constitución como aquellos derechos básicos reconocidos en Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Perú resultan vinculantes principalmente para los poderes del listado y órganos constitucionales y dentro de tal conjunto de derechos destaca la vinculatoriedad a la cautela y resguardo del derecho fundamental a la remuneración.

El artículo 24 de la Constitución establece: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, al respecto el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 0020-2012-PI/TC, fundamento jurídico 22, ha establecido respecto a la remuneración equitativa: “En síntesis, la "remuneración equitativa", a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”.

De otro lado, a nivel convencional, el artículo 23, numerales 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece: “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a

igual salario por trabajo igual. 3. 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.”; asimismo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”

El Convenio sobre igualdad de remuneración - C100, en su artículo 1 establece: “A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (...)”

En esa medida, se extrae que a nivel constitucional y convencional la remuneración es un derecho fundamental del trabajador que tiene por finalidad garantizarle una existencia conforme a la dignidad humana, bienestar material y espiritual, y que comprende todos conceptos, en dinero o especie, pagados por el empleador, directa o indirectamente, a título de contraprestación por el trabajo realizado, y que no puede ser objeto de diferenciación arbitraria.

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

período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.

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

RENDÓN VÁSQUEZ⁵, sobre este tema escribe lo siguiente: “(...) El carácter jurídico dimana del hecho de ser la remuneración una contraprestación que en la estructura del contrato de trabajo, ya como un acuerdo, ya como una relación en ejecución, equilibra la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esta reciprocidad obligacional constituye la causa del contrato (...) y es esencial en el contrato de trabajo. No podría existir éste si el trabajo fuera gratuito, si ambas partes así lo deciden, como por ejemplo en los trabajos llamados benévolos, de ayuda desinteresada, en espera de una actitud similar del beneficiario de la labor (...) Otro efecto del carácter jurídico de la remuneración es la imposibilidad legal de las partes de variarla unilateralmente (...)”.

⁵ Rendón VÁSQUEZ, Jorge. “Derecho del Trabajo Individual”. Ediciones EDIAL E.I.R.L. Quinta Edición. Lima, 2000, pp. 298-299.

En consecuencia, este derecho fundamental puede servir de base cálculo para efectos de beneficios sociales, tales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trucas y otros beneficios sociales. Por lo que de las disposiciones señaladas se puede extraer que el carácter remunerativo de un monto y por ende computable para el pago de beneficios sociales, se establece por el carácter regular, de

dinero o especie, como contraprestación por la labor y que sea de libre disposición del trabajador; por el contrario no serán computables lo percibido por el trabajador en forma extraordinaria, en calidad de liberalidad, es decir, que no constituya contraprestación por el trabajo realizado y que no sea de libre disposición del trabajador.

Así considerando las normas convencionales, constitucionales y legales citadas previamente, al estar frente a un concepto que cumple con las características mencionadas, calificarlo como no remunerativo constituye una violación al derecho fundamental a la remuneración equitativa, pues se efectuaría una diferenciación arbitraria.

DÉCIMO SEGUNDO.- Se verifica que el bono por función jurisdiccional según el reglamento para el otorgamiento del bono en cuestión, aprobado por la Resolución Administrativa N° 305-2011-P/PJ, aquel se otorga en forma mensual en monto fijo, artículo 4, en base a los días laborados y remunerados artículo 5; es así que se verifica el carácter regular de dicha bonificación lo que le quita la calidad de extraordinario; asimismo, tiene la calidad de contraprestación pues su otorgamiento está sujeto a la prestación efectiva de labores, por lo que no se puede considerar una liberalidad del empleador; y, es de libre disposición del trabajador, pues no se ha evidenciado que tal bonificación haya estado sujeta rendición de cuentas, u otro medio de control, o tenga carácter intangible. Es así que al tener carácter remunerativo y por ende computable, esta bonificación debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones; cabe precisar que si bien el artículo 9 del reglamento antes mencionado señala que este concepto no tiene carácter remunerativo ni pensionable, el principio de primacía de la realidad nos señala que los hechos priman sobre lo señalado en los documentos, en este caso, se ha verificado que en los hechos este concepto es regular en el tiempo y su monto, se otorga como contraprestación y es de libre disposición del trabajador, lo que le otorga el carácter remunerativo que prima sobre lo señalado por el reglamento en cuestión.

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

computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria temporal, conforme a lo solicitado.

Por su parte en el PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL Y PROCESAL LABORAL, Tacna, 23 y 24 de mayo de 2019, es acordó en el punto número tres que: “Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa, y por tanto, tienen incidencia en el pago de beneficios sociales”, por tanto dichas asignaciones tienen el carácter remunerativo y computable, por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria temporal, conforme a lo solicitado.

Respecto al argumento de la parte demandada referido a que el Tribunal Constitucional ha establecido que el bono por función jurisdiccional siendo que dicho criterio interpretativo ha sido emitido en reiterada y uniforme jurisprudencia. Considerando que la misma procuraduría en proceso similares ha hecho referencia a las sentencias de los expedientes 03903-2007-PA/TC, 02214-2006-PC/TC, 5112-2006-PC/TC, 00642-2007-PC/TC, 5000-2007-AC/TC, 5006-2007-PA/TC, 02618-2007-PC/TC, 00442-2008-PC/TC, 00438-2006-PC/TC, 04643-2006-PC/TC, 05198-2008-PC/TC, 4710-2009-PC/TC, 03624-2009-PC/TC; se debe tener presente que dichos pronunciamientos se remiten texto literal de las disposiciones que aprueban el otorgamiento del bono por función jurisdiccional, sin efectuar interpretación ni establecen doctrina respecto al bono por función jurisdiccional, y sin emitir pronunciamiento respecto a las características de la remuneración que ha adquirido el bono por función jurisdiccional, con base en el principio de primacía de la realidad y conforme a las normas convencionales y constitucionales citadas, ya que el bono por función jurisdiccional es un monto dinerario el trabajador percibe por sus servicios, sea la forma o denominación que se le dé, y que es de su libre disposición; asimismo, se debe precisar que los pronunciamientos citados resuelven procesos constitucionales de la libertad, proceso de cumplimiento, respecto a pretensiones referidas a nivelación de pensiones por incidencia del bono por función jurisdiccional, materia distinta a la de autos; además que en ninguno de dichos casos se señala que constituyen precedente vinculante conforme al Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

Respecto a la CASACIÓN LABORAL N° 15895-2019, esta señala en el considerando décimo

tercero: “En atención a la sentencia recaída en el expediente N° 04495-2019-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional, reseñada precedentemente, este Colegiado Supremo considera necesario realizar un mayor debate en sede jurisdiccional, con la finalidad de obtener un mayor análisis concerniente a la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional, a efecto de tener un pronunciamiento uniforme.”, análisis que esta judicatura realiza en los considerando precedentes, mediante la interpretación de las disposiciones convencionales, constitucionales y legales que regulan la remuneración, arribando a la conclusión que el bono por función jurisdiccional tiene carácter remunerativo y que calificarlo como no remunerativo constituye una violación al derecho fundamental a la remuneración equitativa, pues se efectuaría una diferenciación arbitraria.

Si bien se ha establecido que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales tienen carácter remunerativo, conforme al marco convencional, constitucional y legal analizado previamente, existen interpretaciones contrarias respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y fiscal efectuadas por la Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional respectivamente, por lo que se debe determinar la línea a seguir por la judicatura, para lo cual debemos tener en cuenta que, el propio Tribunal Constitucional en el fundamento 16 de la sentencia recaída en el expediente N° 4853-2004-PA/TC- LA LIBERTAD, ha señalado lo siguiente: “(...) los jueces del Poder Judicial, que también son jueces de la Constitución, en la medida en que deben aplicarla como norma suprema del Estado en los casos que conocen, puedan también participar en esta labor -de integración e interpretación en aras de dar una mayor y más amplia protección a los derechos fundamentales.

En cualquier caso, las relaciones entre la interpretación del Tribunal Constitucional y la que realice el juez ordinario deben orientarse, en estos casos, por el principio de mayor protección y más amplia cobertura que pueda brindar determinada interpretación en un caso concreto. De este modo, las decisiones del Tribunal Constitucional alcanzan el máximo grado de vinculación cuando ofrecen una mejor protección a los derechos en cuestión, mientras que, si es posible que en un caso concreto la interpretación realizada por el Tribunal puede ser optimizada con la intervención de los jueces del Poder Judicial, el grado de vinculación disminuye a efectos de

incorporar la mejor interpretación que objetivamente ponga de manifiesto la mayor protección que pueda brindar a un bien constitucional determinado” (énfasis agregado); es así que, la interpretación efectuada por la Corte Suprema respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y fiscal ofrece mayor protección y más amplia cobertura al derecho fundamental a la remuneración del demandante, que la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional; por lo que, estando a lo señalado por el Tribunal Constitucional el

grado de vinculación de las sentencias emitidas en dicha sede constitucional se ve disminuida con relación a la interpretación efectuada por los jueces ordinarios; siendo ello así, corresponde seguir el criterio adoptado por la línea jurisprudencial del Poder Judicial, respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional, concepto este último que viene siendo reclamado por el demandante como incidencia en sus beneficios sociales.

Es así que, en el caso concreto, de las constancias de pago de remuneraciones presentadas por el demandante se tiene que ha percibido el bono por función jurisdiccional y las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018; por ende corresponde reconocer el carácter remunerativo de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142 y el reintegro de beneficios sociales por incidencia de aquéllas del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018.

Respecto a la alegación de la demandada referida a que en el supuesto que se determine la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional, se debe tener en cuenta que para el cálculo de los siguientes descuentos: días de falta, minutos de tardanza, minutos de permiso y otros incurrido por el demandante. Debemos señalar que el artículo 2 de la Ley N° 27735, citado previamente, sobre el monto de las gratificaciones, establece: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. (...)”, por su parte el artículo 3, numeral 3.2, del D.S. N° 005-2002-TR, reglamento de la Ley N° 27765 establece: “La remuneración computable para las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad es la vigente al 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente”, de ello se puede concluir que el monto por remuneración que el trabajador perciba al 30 de junio y al 30 de noviembre será el monto que perciba como gratificación, por tanto no es posible aplicar descuentos por días o minutos de no prestación de servicios efectivas, más aun si las gratificaciones legales no son remuneración por los servicios prestados, sino un beneficio de fuente legal; de otro lado, el artículo 10 del TUO del D.L. N° 650 establece: “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 (...); asimismo, el artículo 8 del TUO del D.L. N° 650 establece: “Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días (...)”, de ello se puede concluir que el monto por remuneración que el trabajador perciba en los meses de abril y octubre será el monto que perciba como CTS, siendo computable el tiempo efectivo de prestación de servicios, por tanto no es posible aplicar descuentos minutos de no prestación de servicios efectivos, sólo se exceptúan los días de inasistencia injustificada; en el presente caso se verifica un día de falta en setiembre del 2017 lo que se tendrá en cuenta para el cálculo de la CTS.

REINTEGRO COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS POR INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES

Perio do 04/06/2012 a 31/01/2013
 Perio do 05/01/2015 a 30/11/2018

Deposito	Perio do	Tiem po Efecti vo	Remu nerac. Al mes de	Bon o Jurisdi cc.	DS. 045 - 2003	DS.0 16- 2004	DS. 002 - 2016	DU. 017 - 2006	Le y Nr o 29142	1/6 Gratifica cion	Remu nerac. Com put.	Reint egr o CT S
Oct-12	04/06/12 a 31/01/12	04M 27D	Oct-12	650	100	120		100	100		1,070.00	436.92
Abr-13	01/01/13 a 31/01/13	03M	Abr-13	650	100	120		100	100		1,070.00	267.50
Abr-15	05/01/15 a 30/04/15	03M 26D	Abr-15	650	100	120		100	100		1,070.00	344.78
Oct-15	01/05/15 a 31/10/15	06M	Oct-15	650	100	120		100	100	148.61	1,218.61	609.31
Abr-16	01/01/16 a 30/04/16	06M	Abr-16	650	100	120	400	100	100	178.33	1,648.33	824.17
Oct-16	01/05/16 a 31/10/16	06M	Oct-16	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	857.50
Abr-17	01/01/17 a 30/04/17	06M	Abr-17	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	857.50
Oct-17	01/05/17 a 31/10/17	05M 29D	Oct-17	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	852.74
Abr-18	01/01/18 a 30/04/18	06M	Abr-18	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	857.50
Oct-18	01/05/18 a 31/10/18	06M	Oct-18	650	100	120	400	100	100	204.17	1,674.17	837.08
Abr-19	01/01/18 a 30/11/18	01M	Abr-18	650	100	120	400	100	100	204.17	1,674.17	139.51

TOTAL	S/ 6,884.50
-------	-------------

REINTEGRO GRATIFICACIONES POR INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES

**Periodo 04/06/2012 31/01/2013 Periodo 05/01/2015
30/11/2018**

BONIFICACION EXTRAORDINARIA INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES

Gratificacion	Reintegro Gratificacion	Reintegro Bon. Ext 9%
Dic-12	891.67	80.25
Jul-13	178.33	16.05
Jul-15	891.67	80.25
Dic-15	1,070.00	96.30
Jul-16	1,470.00	132.30
Dic-16	1,470.00	132.30
Jul-17	1,470.00	132.30
Dic-17	1,470.00	132.30
Jul-18	1,225.00	110.25
Dic-18	1,225.00	110.25
TOTAL		S/ 1,022.55

<u>RESUMEN</u>	
REINTEGRO COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS POR INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES	6,884.50
REINTEGRO GRATIFICACIONES POR INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES	11,361.67
REINTEGRO BONIFICACION EXTRAORDINARIA INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES	<u>1,022.55</u>
TOTAL	S/ 19,268.72

Considerando las pretensiones dinerarias que han sido amparadas, al demandante le corresponde percibir la suma de S/ 19,268.72 (DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO CON 72/100 SOLES) de los cuales la suma de S/ 6,884.50 (SEIS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 50/100 SOLES) por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del

demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,384.22 (DOCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 22/100 SOLES) por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante.

DÉCIMO TERCERO. – Respecto a la alegación de la defensa de la demandada respecto a que al declararse fundada la demanda se estaría afectando gravemente los principios de Legalidad y Equilibrio Fiscal, pues estaría afectando a al equilibrio presupuestal de la nación, realizando un pago que no está dentro del gasto asignado para el año correspondiente transgrediendo con ello el sistema presupuestario del país.

El Decreto Supremo N° 304-2012-EF que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en el artículo I del Título Preliminar establece: “El Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.”, y en artículo II del Título Preliminar establece: “La preparación, aprobación y ejecución de los presupuestos de las Entidades preservan la estabilidad conforme al marco de equilibrio macrofiscal, de acuerdo con la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal - Ley N° 27245, modificada por la Ley N° 27958 y la Ley de Descentralización Fiscal - Decreto Legislativo N° 955.” Así también, el artículo 70 del Decreto Supremo N° 304-2012-EF que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece: “70.1 Para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, se afecta hasta el cinco por ciento (5%) o hasta un mínimo de tres por ciento (3%), según sea necesario, de los montos aprobados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), con excepción de los fondos públicos correspondientes a las fuentes de financiamiento Donaciones y Transferencias y Operaciones Oficiales de Crédito Interno y Externo, la reserva de contingencia y los gastos vinculados al pago de remuneraciones, pensiones y servicio de tesorería y de deuda. Esta norma comprende, entre otros, la atención de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada por adeudos de beneficios sociales. 70.2 El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público, procederá a la apertura de una cuenta bancaria en el Banco de la Nación para cada Entidad que lo solicite, en la cual la Entidad deberá depositar, mensualmente, los montos de las afectaciones presupuestales mencionadas en el numeral precedente, bajo responsabilidad del Director General de Administración o quien haga sus veces en la Entidad. 70.3 Los pagos de las sentencias judiciales, incluidas las sentencias supranacionales, deberán ser atendidos por cada Entidad, con cargo a su respectiva cuenta bancaria indicada en el numeral

precedente, debiendo tomarse en cuenta las prelacións legales. 70.4 En caso de que los montos de los requerimientos de obligaciones de pago superen el porcentaje señalado en el numeral 69.1 del presente artículo, la Entidad debe cumplir con efectuar el pago en forma proporcional a todos los requerimientos existentes de acuerdo a un estricto orden de notificación, hasta el límite porcentual. 70.5 Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 69.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes. 70.6 Precísase que la prelación legal, implica que las deudas se cancelan y/o amortizan bajo responsabilidad, priorizando la antigüedad del expediente que contiene el monto adeudado, así como la presentación de la documentación sustentatoria.” Es así que dentro del marco presupuestario y el equilibrio fiscal existen mecanismos para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales previa inclusión en el presupuesto de la entidad y que pueden cumplirse hasta en cinco años fiscales; por lo que no se vulneran los principios de Legalidad y Equilibrio Fiscal, al existir disposiciones legales que prevén la forma de pago de obligaciones; asimismo dicha normatividad se complementa con la Ley N° 30137, Ley que establece criterios de priorización para la atención del pago de sentencias judiciales y su reglamento, Decreto Supremo N° 003-2020-JUS, y con el artículo 46 del Decreto Supremo N° 011-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 - Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, que prevé el procedimiento de ejecución de obligaciones de dar suma de dinero por parte de las entidades, y que es de aplicación supletoria al proceso laboral.

DÉCIMO CUARTO.- DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO

Corresponde el pago de los intereses legales, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.

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

Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra

íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el **honorario del Abogado** de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.

I. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora jueza supernumeraria del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz;

FALLA:

1. **DECLARANDO INFUNDADA** la excepción de prescripción extintiva de la acción propuesta por la demandada.
2. **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por SUJETO A contra SUJETO B, con citación del Procurador encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, sobre reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones establecidas en los Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004 EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006, Ley 29142 y Decreto Supremo N° 002-2016 EF, reintegro de CTS, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria temporal, e intereses legales. Sin costas ni costos.
3. Se **RECONOCE** la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018.
4. Se **ORDENA** a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente

a S/. 19,268.72 (DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO CON 72/100 SOLES) de los cuales la suma de S/ 6,884.50 (SEIS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 50/100 SOLES) por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,384.22 (DOCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 22/100 SOLES) por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.

5. Se **DISPONE** que el monto a pagar se encuentra afecto a las deducciones y retenciones que por ley se disponga al momento de ejecutarse la misma.
6. **Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE** los actuados en el modo y forma de Ley. **Notifíquese.-**



Sentencia de segunda instancia

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE: 00887-2021-0-0201-JR-LA-01

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

RELATOR: SUJETO D

EMPLAZADO: SUJETO C

DEMANDADO: SUJETO B

DEMANDANTE: SUJETO A

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISÉIS

Huaraz, veinte de setiembre del año dos mil veintidós.

VISTOS: en audiencia pública virtual llevada a cabo mediante la plataforma digital Google Meet, y habiéndose producido la votación con arreglo a ley se emite la siguiente resolución:

I. MATERIA DE IMPUGNACIÓN

La sentencia contenida en la resolución N° 09 del 07 de julio de 2022, de folios 288 a 308, que falla: **1) declarando infundada** la excepción de prescripción extintiva de la acción propuesta por la demandada; **2) fundada en parte** la demanda interpuesta por X contra el Poder Judicial, con citación del Procurador encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, sobre reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones establecidas en los Decretos Supremos N° 045-2003-E F, 016-2004 EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006, Ley 29142 y Decreto Supremo N° 002-2016 EF, reintegro de CTS, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria temporal, e intereses legales. Sin costas ni costos; **3) se reconoce** la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones

jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-200 16-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, del 04 de junio del 201 2 al 31 de enero del 2013 y del 05

de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018; **4)** se **ordena** a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/. 19,268.72, de los cuales la suma de S/ 6,884.50, por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,384.22, por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; **5)** se **dispone** que el monto a pagar se encuentra afecto a las deducciones y retenciones que por ley se disponga al momento de ejecutarse la misma; con lo demás que contiene.

II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

El Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, mediante escrito de folios 311 a 331, interpone recurso de apelación contra la sentencia, sustentando los agravios en que, **a)** no se ha tomado en cuenta que, el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, prescriben a los 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, tal como lo señala el artículo único de la Ley 27321, siendo que el demandante concluyó su vínculo laboral con la demandada el 31 de enero de 2013, en ese contexto resulta evidente que ha operado el plazo de prescripción, puesto que tenía como fecha para límite para demandar hasta el 04 de enero del 2019; **b)** el juez no ha motivado con claridad y congruencia sobre la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional, pues no se tomó en cuenta los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional; **c)** el demandante no ha cumplido con aportar al proceso los medios probatorios que permitan determinar la naturaleza remunerativa de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales; **d)** los parámetros expuestos en la sentencia no son los únicos, pues también se debe analizar el tipo de empleador; es decir, si se trata de una institución pública, su ámbito remunerativo se rige por el principio de legalidad y equilibrio presupuestal por lo que no se encuentran sujetos a la libre actuación de sus funcionarios; **e)** no se ha aplicado el literal a) del artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR que establece que no se consideran remuneraciones computables las gratificaciones extraordinarias como es el caso del bono por función

jurisdiccional que es de naturaleza excepcional; **f)** se deben efectuar los descuentos y retenciones ordenados por ley por los días de falta, minutos de tardanzas, minutos de permiso personal, retenciones de quinta categoría entre otros; **g)** se debe considerar la aplicación de normas de naturaleza presupuestal como los artículo 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 30879, Le y N° 28112, entre otras.

El demandante, mediante escrito de fojas 336 a 341, interpone recurso de apelación contra la sentencia, alegando que, **a)** existe error en el cálculo de la liquidación de los reintegros por CTS, gratificaciones y bonificación extraordinaria temporal, puesto que se ha venido pagando en forma diminuta; **b)** el pago de los costos procesales tiene su fundamento en el hecho que la intervención del abogado en el proceso judicial es indispensable, más aún cuando la demandada no ha tenido la voluntad de conciliar, por lo que no habría motivo razonable para exonerar dicho pago.

III. ANTECEDENTES DEL CASO

a) Demanda: mediante escrito recepcionado el 25 de octubre del 2019, de folios 16 a 21, subsanado de fojas 196 a 198, X, interpone demanda laboral contra el Poder Judicial, con citación al Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial; sobre: **i)** reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales normadas en el Decreto Supremo N° 045-2003 EF, D.S. 016-2004, D.S. 002-2016-EF, D. S. 017-2006 y Ley Nro. 29142; **ii)** reintegro de gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y bonificación extraordinaria temporal, con incidencia del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales indicadas precedentemente, todo ello respecto a los periodos del 04 de junio del 2012 hasta el 31 de enero de 2013 y del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018; más los intereses legales laborales y costos del proceso que se harán en ejecución de Sentencia.

Señala que: **i)** ingresó a laborar a favor de la demandada el 04 de junio de 2012 hasta la fecha, iniciando en el cargo de Asistente de Atención al Público, siendo que el 01 de febrero de 2013 se le despidió incausadamente, motivo por el cual interpuso demanda de amparo disponiéndose así la reposición el 05 de enero del 2015; **ii)** a lo largo de su periodo se le ha venido pagando diversas asignaciones, las mismas que no han sido consideradas para el cálculo de sus gratificaciones, CTS y bonificación extraordinaria temporal,

resultando por tanto justo y pertinente se le reintegre; **iii)** no habría motivo razonable para que se le Exonere del pago de costos del proceso, puesto que, el recurrente ha tenido que recurrir a los servicios de un profesional del derecho, lo cual implica un evidente costo para accionar ante el órgano jurisdiccional.

b) Contestación de demanda: mediante escrito de fecha 16 de febrero de 2022, de fojas 235 a 255, el Procurador Público del Poder Judicial, absuelve el traslado de la demanda; sustentando su pedido básicamente: **i)** el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2019, Ley N° 30879, prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas y beneficios de otra índole, por lo tanto, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo, de no encontrarse autorizado por ley, deviene en nulo; **ii)** si bien el Poder Judicial se rige por los parámetros del Decreto Supremo 03-97-TR; sin embargo, esto no implica que la tratativa se realice como si se tratase de una empresa privada; **iii)** el efecto totalizador de la remuneración contenido en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR debe compatibilizarse con el principio de legalidad presupuestaria, para el cual debe verificarse si la ley que lo otorga no le sustrajo el atributo remunerativo;

iv) la senda jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional ha determinado que el bono por función jurisdiccional no es pensionable ni remunerativo; **vi)** el demandante no ha adjuntado medio probatorio para desvirtuar el carácter no remunerativo, por ende, no corresponde otorgar el bono por función jurisdiccional con incidencia en los beneficios sociales; **viii)** se ha vulnerado el Principio de Legalidad y Equilibrio Presupuestal, dispuestos en el artículo 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, así como también la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto N°2841 1, entre otros.

Asimismo, deduce la **excepción de prescripción extintiva de la acción**; indicando que, el demandante concluyó su vínculo laboral con la demandada el 31 de enero de 2013, por lo que, según el artículo 1° de la Ley 27321, las acciones derivadas de la relación laboral prescriben a los 4 años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, en ese sentido que ha operado el plazo de prescripción, puesto que tenía como fecha para límite para demandar hasta el 04 de enero del 2019.

Sentencia: el 07 de julio de 2022, la Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz expide sentencia declarando fundada en parte la demanda;

IV. considerando que: **i)** el despido sufrido por el demandante fue incausado, por

ende, dicho despido carece de efecto legal, consecuentemente no hubo extinción del vínculo laboral conforme a Ley y a la Constitución, pues no se configura el presupuesto fáctico de la Ley N° 27321 y no se puede computar plazo de prescripción, por lo que la excepción deviene en infundada; **ii)** el bono por función jurisdiccional al tener el carácter remunerativo y por ende computable, debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones, pues conforme al principio de primacía de la realidad, se ha verificado que en los hechos este concepto es regular en el tiempo y su monto, por lo que se otorga como contraprestación y es de libre disposición del trabajador; **iii)** el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal, establecen que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales tienen carácter remunerativo y computable, por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria temporal; **iv)** la interpretación efectuada por la Corte Suprema respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y fiscal ofrece mayor protección y más amplia cobertura al derecho fundamental a la remuneración del demandante, que la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional; **v)** corresponde reconocer el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales y el reintegro de beneficios sociales por incidencia de aquellas del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018; **vi)** el monto por remuneración que el trabajador perciba en los meses de abril y octubre será el monto que reciba como CTS, siendo computable el tiempo efectivo de prestación de servicios; por lo que, no es posible aplicar descuentos minutos de no prestación de servicios efectivos, sólo se exceptúan los días de inasistencia injustificada; **vi)** dentro del marco presupuestario y el equilibrio fiscal existen mecanismos para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales previa inclusión en el presupuesto de la entidad y que pueden cumplirse hasta el 05 años fiscales; por lo que, no se vulneran dichos principios; **vii)** el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha prescrito que se encuentran exentas de condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (...); en ese sentido, siendo que la demandada es el Poder Judicial, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.

V. ANÁLISIS FÁCTICO Y JURÍDICO

PRIMERO: Principio de la doble instancia

1.1 El derecho a la pluralidad de instancia forma parte del debido proceso judicial y goza de reconocimiento a nivel internacional en la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual en su artículo 8 inciso 2), párrafo h) ha previsto que toda persona tiene

el “Derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior (...)”. El Tribunal Constitucional tiene expuesto, en uniforme y reiterada jurisprudencia, que el derecho de acceso a los recursos o a recurrir las resoluciones judiciales, es una manifestación implícita del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia, reconocido en el artículo 139 inciso 3) de la Norma Fundamental (Cfr. SSTC 1243- 2008-PHC, fundamentos 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4).

1.2 Según el artículo 364 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la presente causa: “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 lo cual el Juez Superior debe resolver en función a los agravios, los errores de hecho y de derecho que sustentan la pretensión impugnatoria. En efecto, el recurso de apelación busca garantizar que las personas que participan en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal.

SEGUNDO: Sobre la motivación de resoluciones judiciales

2.1 En el segundo fundamento de la apelación el procurador de la entidad demandada señala que, el juez no ha motivado con claridad y congruencia sobre la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional, pues no se tomó en cuenta los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional.

2.2 Para resolver la denuncia acotada, es menester tener en cuenta lo señalado por el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado, que estipula: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

2.3 Del mismo modo, el artículo 122 incisos 3) y 4) del Código Procesal Civil, modificado por Ley N° 27524, prescribe: “Las resoluciones contienen: ...3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos (...)”, con el añadido de que según el artículo 50 inciso 6 del propio cuerpo normativo: “Son **deberes** de los Jueces en el proceso: (...) 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”.

2.4 En este contexto normativo y como quiera que la motivación de las decisiones jurisdiccionales, no solo constituyen una expresión de la prohibición de la arbitrariedad en el ejercicio de la función estatal, sino que, es la que legitima socialmente a los pronunciamientos judiciales, porque hacen públicas las razones que contienen las mismas; es necesario verificar si efectivamente en la sentencia venida en grado se ha afectado dicho principio en su vertiente de motivación inexistente o aparente.

2.5 Para tal efecto, traemos a colación la STC 00728-2008-HC/TC, en la que el Tribunal Constitucional no sólo ha definido con claridad el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho en los siguientes términos: “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 (...)”. “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 de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”.

2.6 Asimismo, en la sentencia constitucional antes mencionada, se ha precisado cuándo estamos frente a la motivación aparente, en los siguientes términos: “Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido que 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”.

2.7 Sin embargo, en el presente caso, no resulta aplicable la tipología de defecto de motivación acotado, porque no se condicen con la fundamentación fáctica y jurídica que contiene la resolución venida en grado, para su verificación simplemente es necesario leer y analizar la misma; en efecto, de la sentencia cuestionada se colige claramente que: **a)** se ha identificado la materia controvertida; **b)** se ha pronunciado sobre los hechos expuestos por las partes, **c)** se han identificado los medios probatorios actuados y los que se refieren a los hechos controvertidos, **d)** se han analizado y valorado los mismos, tal como se desprende de la considerativa 12 de la resolución apelada, **e)** no se ha alterado o excedido el pronunciamiento en cuanto a las pretensiones formuladas por la parte demandante; **f)** observándose además que existe sustento no sólo fáctico sino también jurídico que guarda total concordancia con las pretensiones formuladas por la parte demandante.

2.8 Siendo ello así, no resulta estimable la denuncia de forma formulado por el apelante, porque el Colegiado Constitucional ha dejado sentado que la Carta Política no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, requisitos que sí cumple la sentencia venida en grado, máxime la presente causa es una de naturaleza laboral y no constitucional como pretende el apelante señalado que la presente causa debe dilucidarse realizando un análisis constitucional, el mismo que si bien es válido; sin embargo, en puridad no es la materia discutida.

TERCERO: La remuneración y su naturaleza jurídica

3.1 La doctrina no es pacífica respecto del **concepto de remuneración**, pues todo

tratamiento sobre el particular establece algunos matices de diferencias; así, se señala que: “la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este (prestación del trabajo). El salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado”; asimismo, y desde otro enfoque, se señala que remuneración “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”, teniendo en cuenta sus distintos caracteres que lo identifica, como son, carácter retributivo, carácter de sustento, carácter de costo de producción, y como renta de trabajo, apreciamos que su diversidad conceptual y sus contenidos variados, no hacen sino conllevar posibilidades amplias de comprender situaciones y circunstancias, como producto de la evolución de dicho concepto y acorde con la modernidad.

3.2 El Tribunal Constitucional, respecto a la remuneración, ha señalado que “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 alimentaría, 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 tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales (...); concluyentemente la remuneración debe ser entendida como un derecho fundamental.

3.3 En este orden de ideas, la remuneración se configura entonces como un derecho humano, es así, que la propia doctrina ha afirmado que existe una serie de razones que justifican una intensa protección al derecho a la remuneración, en tanto y en cuanto se pretenda alterar su contenido de derecho fundamental, siendo una de ellas la de

equipararse a su carácter alimentario o de sustento, en la medida que tiene la función de ser un vehículo para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia. Otra de las razones incide en evitar o impedir las relaciones de dependencia económica entre el trabajador y el empleador, como lo señala la propia Organización Internacional de Trabajo, cuando refiere que el propósito de esta razón es la de “proteger al trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y [por tal] garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado”.

3.4 Es así que la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación (derecho social) y como tal se encuentra previsto por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala: “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. 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”.

3.5 Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha referido que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.

3.6 La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, también comparte el concepto comentado, pues en el artículo XIV respecto a la remuneración establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

De las normas internacionales glosadas, podemos advertir 02 características fundamentales, como son: el derecho a la igualdad remunerativa, es decir una remuneración equitativa, y la otra a que la remuneración sea suficiente.

CUARTO: Regulación del bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales

4.1 Sobre el bono por función jurisdiccional

- El Bono por Función Jurisdiccional tiene su origen en la Ley número 26553- Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 1996, donde se dispuso que las bonificaciones por función jurisdiccional para magistrados activos hasta el nivel de vocal superior, auxiliares activos y personal administrativo activo, no tenían carácter pensionable.
- El Titular del Pliego del Poder Judicial mediante resoluciones administrativas números 046-96-SE-TP-CME-PJ, 431-96-SE-TP-CME-PJ y 193-1999-SE-TP-CME-PJ, expedidas entre 1996 y 1999, aprueban dicha bonificación, señalando a su vez que no tiene carácter pensionable.
- Posteriormente, mediante la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial número 056-2008-P/PJ, se establece en su artículo 9, que la aludida bonificación no tiene carácter remunerativo ni pensionable.
- Finalmente, el 31 de agosto del 2011, por Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ de fecha 31 de agosto de 2011, se resolvió dejar sin efecto la Resolución Administrativa N° 056-2008- P/PJ de fecha 29 de febrero de 2008 (en mérito al proceso de Acción Popular recaído en el expediente N° 192-2008-AP) y se aprobó el nuevo reglamento vigente a la fecha para el otorgamiento del bono por función jurisdiccional para el personal del Poder Judicial.

4.2 Sobre las asignaciones excepcionales

- Los **Decretos Supremos números 045-2003-EF, 016-2004-EF y 002-2016- EF, el Decreto de Urgencia N° 017-2006 y la Ley N° 29142**, disponen otorgar una asignación excepcional mensual ascendente a la suma de S/.100.00, 120.00, 400.00, 100.00 y 100.00 soles respectivamente, al personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, señalando que dichas asignaciones no tienen carácter remunerativo ni naturaleza pensionable y, no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo número 051-91-PCM, para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

- El artículo 3° de **la Ley N° 29351** señala que: “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”.

QUINTO: El carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional

5.1 Si bien es cierto, de las resoluciones glosadas en el considerando anterior, se colige que el bono por función jurisdiccional no tiene carácter pensionable ni remunerativo, y tampoco sirve de base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; sin embargo, debe tenerse en cuenta que, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, establece que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Es decir, el derecho a la remuneración es un derecho humano fundamental, pues no solo es sustento de vida del trabajador; sino también, de su familia, razón por lo que esta norma suprema establece su pago prioritario sobre cualquier otra obligación que tenga el empleador; es decir, la remuneración adquiere un carácter alimentario.

5.2 En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “ (...) la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana”; “El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo”.

5.3 La remuneración desde la perspectiva constitucional constituye una contraprestación por el servicio prestado de manera regular, **no importa su denominación**, siempre que sea de libre disposición para el trabajador, y en esa

perspectiva el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración “(...) comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y **cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador**, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.

5.4 En la legislación interna, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, que regula los derechos de los trabajadores del régimen laboral privado, establece que: “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 (...)**”; lo que significa, que esta norma se encuentra en concordancia con la norma fundamental, convencional y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que hacen alusión a que **la remuneración es cualquier ingreso que tenga el trabajador de forma regular por sus servicios prestados siempre que sean de su libre disposición.**

Asimismo, el TUO del Decreto Legislativo número 650-Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establece en su artículo 9° que : “Son remuneraciones computables la remuneración básica y **todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación a su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.** Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20”; asimismo, el artículo 16 del mismo cuerpo normativo señala que: “Se considera **remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador**, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. (...)”

5.5 El personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial, percibe el bono por función jurisdiccional de manera mensual y permanente sobre un monto fijo y es de libre disponibilidad, por lo mismo debe reconocerse que tiene naturaleza remunerativa, por cuanto cumple con lo dispuesto por el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización

Internacional del Trabajo-OIT y el artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo número 728, por ello debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre así como para la compensación de tiempo de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9° Decreto Legislativo número 650-Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

5.6 Sin perjuicio de lo ya indicado, debemos señalar que, el Tribunal Constitucional en diversas sentencias ha determinado el carácter no remunerativo ni pensionable del bono por función jurisdiccional.

5.7 Por su parte, la línea jurisprudencial del Poder Judicial respecto a la naturaleza jurídica del bono por función jurisdiccional, resulta uniforme, tal como se advierte del pronunciamiento emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en el proceso de acción popular recaído en el expediente N° 1601-2010-Lima que reconoció el carácter remunerativo al bono por función jurisdiccional en los siguientes términos: “(...) No obstante la Disposición Décimo Primera Transitoria y Final de la Ley N°26556 señal a que la Bonificación por Función Jurisdiccional no tiene el carácter de pensionable, empero al otorgarse esta bonificación de manera fija, mensual y permanente sujeta principalmente a los días laborados y remunerados, y en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de haber, entre otros supuestos, tiene características similares a la remuneración (...)”.

Además, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el día 04 de julio de 2014, acordó por unanimidad que: “El bono por **función jurisdiccional** y el bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”. Asimismo, en la Casación Laboral N° 10277-2016- ICA, publicado en el diario oficial el 16 de setiembre de 2018, se ha establecido como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, que: “El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, deber ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios”, decisión adoptada en consonancia a la línea

jurisprudencial contenida en las casaciones números 10400- 2013-Lima, 16763-2013-Lima, 1112-2014-Lima y 1372-2015-Lima.

Asimismo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 10277-Ica de fecha 08 de agosto de 2018 al amparo de lo previsto por el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial ha establecido como doctrina jurisprudencial el criterio siguiente: “El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues se percibe de manera mensual, permanente y en monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios”.

Aún más la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 04265-2020-Ica de fecha 01 de diciembre de 2021, ha señalado lo siguiente: “...Desde otra perspectiva de análisis, se establece que las sentencias antes mencionadas emitidas por el Tribunal Constitucional que establecen que el Bono por Función Fiscal no tendría carácter pensionario ni remunerativo ni conformaría base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, no poseen la calidad de precedente vinculante que obligue a los demás organismos jurisdiccionales a asumir dicha posición, así como tampoco, establecen principios y preceptos constitucionales, puesto que no están declarados en forma expresa e inequívoca en las resoluciones expedidas por el Tribunal Constitucional”

5.8 Es así que, a la fecha nos encontramos ante dos interpretaciones divergentes respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional efectuadas por la Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional respectivamente; por lo que, corresponde a este Colegiado determinar qué línea jurisprudencial debe seguir; para lo cual debemos tener en cuenta que, el propio Tribunal Constitucional en el fundamento 16 de la sentencia recaída en el expediente número 4853-2004-PA/TC-LA LIBERTAD, ha señalado lo siguiente:

“(…) los jueces del Poder Judicial, que también son jueces de la Constitución, en la medida en que deben aplicarla como norma suprema del Estado en los casos que conocen, puedan también participar en esta labor -de integración e interpretación en aras de dar una mayor y más amplia protección a los derechos fundamentales. En cualquier caso, las

relaciones entre la interpretación del Tribunal Constitucional y la que realice el juez ordinario deben orientarse, en estos casos, por el principio de mayor protección y más amplia cobertura que pueda

brindar determinada interpretación en un caso concreto. De este modo, las decisiones del Tribunal Constitucional alcanzan el máximo grado de vinculación cuando ofrecen una mejor protección a los derechos en cuestión, mientras que, si es posible que en un caso concreto la interpretación realizada por el Tribunal puede ser optimizada con la intervención de los jueces del Poder Judicial, el grado de vinculación disminuye a efectos de incorporar la mejor interpretación que objetivamente ponga de manifiesto la mayor protección que pueda brindar a un bien constitucional determinado” (resaltado nuestro).

5.9 En ese orden de ideas, y teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos que preceden, consideramos que, la interpretación efectuada por la Corte Suprema respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional ofrece mayor protección y más amplia cobertura, que la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional; es decir la interpretación efectuada por la Corte Suprema ofrece mayor protección al derecho fundamental a la remuneración de la demandante; por lo que, estando a lo señalado por el mismo Tribunal Constitucional el grado de vinculación de las sentencias emitidas en dicha sede constitucional se ve disminuida con relación a la interpretación efectuada por los jueces ordinarios; siendo ello así, este Colegiado decide seguir el criterio adoptado por la línea jurisprudencial del Poder Judicial, respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional.

SEXTO: El carácter remunerativo de las asignaciones excepcionales

6.1 Si bien es cierto, de las normas glosadas en el considerando cuarto, se colige que las asignaciones excepcionales no tienen carácter pensionable ni remunerativo, y tampoco sirven de base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; sin embargo, todas estas asignaciones son otorgadas de manera permanente en forma mensual y no están sujetas a ninguna condición, por el contrario son otorgadas por la contraprestación del servicio prestado y son de libre disposición del trabajador; por tanto, reúnen las características de un ingreso por el servicio prestado de naturaleza remunerativa y por consiguiente las normas antes referidas resultan ser incompatibles con la norma

constitucional y convencional ya referida, en el extremo que señalan que dichas asignaciones no tienen carácter remunerativo ni pensionable, cuando en dichas asignaciones no se ha establecido limitación alguna en su disposición.

6.2 Es por ello que, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral-Tacna-2019, se acordó que: "Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF , 016-2004, 002-2016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y la Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa y, por tanto, tienen incidencia en el pago de beneficios sociales".

SÉPTIMO: Análisis del caso en concreto

7.1 En primer lugar debemos emitir pronunciamiento, respecto al cuestionamiento consistente en que, no se ha tomado en cuenta que, el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, prescriben a los 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, tal como lo señala el artículo único de la Ley 27321.

Al respecto debemos precisar que, en la sentencia de primera instancia al respecto se ha señalado lo siguiente: "... en el presente caso, no está en discusión el hecho que el demandante no prestó servicios efectivos del 01 de febrero del 2013 al 04 de enero del 2015; sin embargo, la parte demandada señala que el demandante dejó de prestar servicios el 31 de enero del 2013 por término de contrato y el demandante señala que fue despedido por lo que no pudo seguir laborando desde el 01 de febrero del 2013, siendo repuesto por mandato judicial mediante proceso de amparo en el expediente N° 00632-2013-0- 2501-JR-CI-03; efectuada la búsqueda del mencionado expediente en el sistema de consultas de la página web del Poder Judicial, se tiene que mediante sentencia de segunda instancia, resolución número nueve de fecha 09 de julio del 2014, se estimó la demanda de amparo y se ordenó la reposición del demandante debido a que se había producido un despido incausado; siendo así no nos encontramos ante una extinción del vínculo laboral ya que el despido no se dio de acuerdo a Ley, es decir, se despidió al trabajador al margen de las causales y el procedimiento previsto en el TUO del D.L. N° 728; además se debe tener presente que la sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 00976-200 1-AA/TC, establece que "la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad - y por

consiguiente el despido carecerá de efecto legal” agrega más adelante

“La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes”, además “la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido, en razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51 ° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.”, en el presente caso, en el proceso de amparo seguido en el expediente N° 00 632-2013-0-2501-JR- CI-03 se determinó que el despido sufrido por el demandante fue incausado, por ende dicho despido carece de efecto legal, consecuentemente no hubo extinción del vínculo laboral conforme a Ley y a la Constitución, y al no haber extinción del vínculo laboral no se configura el presupuesto fáctico de la Ley N° 27321 y no se puede computar plazo de prescripción, por lo que la excepción deviene en infundada”

Argumento que no ha sido cuestionado en absoluto en el recurso de apelación; por lo que la afirmación contenida en el sentido de que, no se ha tenido en cuenta que, el plazo de prescripción previsto en la Ley 27321; no tiene ningún asidero para el presente caso.

7.2 El demandante pretende el reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales a fin de que sea computable para el cálculo y reintegro de sus beneficios laborales.

7.3 Para tal efecto, debemos tener en cuenta la constancia de trabajo de folios 02, expedida por el coordinador del Área de Personal de la Corte Superior de Justicia de Áncash, se colige que el demandante efectivamente viene laborando a favor de la demandada, desde el 04 de junio del 2012 al 31 de diciembre de 2013, como Asistente de Atención al Público, posteriormente en los siguientes cargos: Asiste Jurisdiccional de Juzgado, Asistente de Atención al Público y Asistente de Servicios Administrativos, desde el 05 de enero de 2015 a la fecha, regulado por el Decreto Legislativo 728 a

plazo indeterminado. Afirmación que se encuentra corroborado con las constancias de pago de folios 03 a 11, de las que emerge el abono de las remuneraciones del demandante, en el periodo señalado y por los cargos que ha desempeñado.

7.4 Asimismo, con los medios probatorios, antes descritos, ha quedado demostrado, que el demandante X, vino percibiendo el bono por función jurisdiccional, así como también las gratificaciones excepcionales demandadas, sobre un monto fijo, de manera mensual y permanente, inclusive durante su periodo vacacional hasta noviembre de 2018, año tope que se consideró para realizar el cálculo de la sentencia de primera instancia; con el añadido de que las sumas abonadas por el bono en mención, son de su libre disposición, pues el trabajador tiene libertad para su uso y no rinde cuentas a la demandada; por tanto, dicho beneficio tiene las mismas características de la remuneración y cumple con los elementos establecidos por el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y demás normas invocadas en la considerativa tercera.

7.5 Habiéndose determinado la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, entonces son computables para el cálculo de los beneficios sociales, tal como se ha establecido en la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia; así como en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral. Derecho que no puede ser recortado, modificado ni dejado sin efecto, porque es de naturaleza irrenunciable, acorde con una interpretación constitucional de la normativa antes citada y en aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 26 inciso 2) del propio corpus iuris.

7.6 En este orden de ideas deviene en improcedente la denuncia del Procurador Público de la entidad demandada, cuando sostiene que el demandante no ha cumplido con aportar al proceso los medios probatorios que permitan determinar la naturaleza remunerativa de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales. En efecto, según lo prescribe el artículo 23, inciso 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma **hechos** que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos al respecto; resultando claro entonces que la regla general en todo proceso es que quien alega un hecho tiene la carga de probarlo. Entendiéndose por

hecho a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia, concepto que no se condice con el término naturaleza (remunerativa), que más bien está relacionado con la virtud, calidad o propiedad de las cosas; la que está contenido en el marco normativo aplicable al caso.

7.7 El Procurador Público apelante denuncia la inaplicación del literal a) del artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR que establece que no se consideran remuneraciones computables las gratificaciones extraordinarias como es el caso del bono por función jurisdiccional que es de naturaleza excepcional; al respecto, debe dejarse claramente sentado, que las asignaciones excepcionales reclamadas y también el bono por función jurisdiccional no califican como extraordinarias, pues para ser catalogados como tal, deben reunir las siguientes características: **i)** provenir de la liberalidad del empleador; **ii)** otorgamiento ocasional; y, **iii)** ser acontraprestivo, es decir, que su concesión debe ser con prescindencia de la prestación de servicios del trabajador.

7.8 A mayor abundamiento conforme hemos indicado el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral llevado a cabo en la ciudad de Tacna, los días 23 y 24 de mayo de 2019, se acordó en el punto número 03 que: “Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003- EF, 016-2004-EF, 002-2016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa, y, por tanto, tienen incidencia en el pago de beneficios sociales” (...). En ese sentido, en el presente caso, tal como ya se tiene dicho, los beneficios económicos reclamados se han venido otorgando reiterativamente desde el 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018; por lo que, evidentemente, las asignaciones excepcionales han perdido su naturaleza “extraordinaria”; subsecuentemente no resulta estimable la denuncia mencionada.

7.9 De otra parte el apelante ha referido que se deben efectuar los descuentos y retenciones ordenados por ley por los días de falta, minutos de tardanzas, minutos de permiso personal, retenciones de quinta categoría entre otros; sin perjuicio de que esta denuncia ha sido absuelta debidamente por la Juez de primera instancia, pues también fue invocada en la contestación de la demanda; además debe precisarse que, de las constancias de pago de haberes, tantas veces citado, se advierten que los minutos de tardanza y los excesos de tiempo refrigerio han sido descontadas oportunamente a la

remuneración básica, con el añadido de que dichas cantidades son diminutas, además que la sentencia materia de apelación también ha considerado que los montos a pagar en sentencia se encuentran afectos a los descuentos de ley; por lo que, el cuestionamiento esgrimido por el apelante no tiene mayor asidero fáctico ni legal.

7.10 Finalmente, en atención a los cuestionamientos de carácter presupuestal efectuados en el recurso de apelación; es relevante señalar que, el Tribunal Constitucional en el caso Azanca Meza, señaló: "... este Tribunal considera que aun cuando el presupuesto de la República se sustenta en el principio de legalidad, y que es inadmisibles la ejecución de gastos no aprobados en la Ley de Presupuesto Anual, ello no resulta un alegato con fuerza suficiente frente a la amenaza o vulneración de derechos, pues es el caso que, sin involucrar mayores recursos de los ya presupuestados, los mismos puedan destinarse priorizando la atención de situaciones concretas. (...) Por consiguiente, consideramos que la recaudación presupuestal no puede ser entendida literalmente como un objetivo en sí mismo, olvidando su condición de medio para conseguir el logro de objetivos estatales, con fines de lograr una máxima atención a la protección de los derechos de los ciudadanos."

En efecto, toda política pública nace de obligaciones objetivas concretas que tienen como finalidad primordial el resguardo de derechos tomando como base el respeto a la dignidad de la persona y que, en el caso de la ejecución presupuestal para fines sociales, esta no debe considerarse como un gasto sino como una inversión social.

En ese sentido, no se puede alegar como pretexto la falta de presupuesto o invocar normas presupuestales para incumplir la satisfacción de un derecho otorgable, lo contrario significaría que arbitrariamente prevalezcan los intereses de las instituciones públicas sobre los derechos de las personas, acto trasgresor del principio dignidad, establecido en el artículo 1 de la Constitución, en tal medida, el Colegiado considera que la entidad deberá realizar todas las acciones necesarias para el cumplir con las sus obligaciones de carácter laboral.

OCTAVO: Respecto al recurso de apelación formulado por el demandante

8.1 En primer lugar cuestiona el cálculo de la liquidación de los reintegros por CTS, gratificaciones y bonificación extraordinaria temporal, puesto que según refiere ha existido error; por cuanto, debe abonársele por dichos conceptos la suma de S/ 20,266.60

y no la suma de S/. 19,268.70 reconocido en la sentencia

En atención al referido cuestionamiento debemos señalar que, el argumento de la apelación se sustenta en que en algunos períodos no se consideró el 1/6 de gratificación; sin embargo, debemos precisar que el sexto de la gratificación se computa solo para el cálculo de CTS , teniendo en cuenta que solo le corresponderá siempre y cuando lo haya percibido; por lo que siendo ello así, se ha dispuesto que el perito adscrito al módulo efectúe un nueva liquidación para verificar si la practicada en primera instancia se encuentra arreglada a ley, obteniéndose el siguiente resultado:

**REINTEGRO COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS POR
INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES**

Periodo 4/06/2012 31/01/2013

Periodo 5/01/2015 30/11/2018

Depósito	Período	Tiempo Efectivo	Remun. Al mes de	Bono Jurisdicc	DS.045-2003	DS.016-2004	DS.002-2016	DU.017-2006	Ley Nro 29142	1/6 Grati f.	Rem. Comput.	Reintegro CTS
Oct-12	04/06/12 31/10/12	04M 27D	Oct-12	650	100	120		100	100		1,070.00	
Abr-13	01/11/12 31/01/13	03M	Abr-13	650	100	120		100	100	148.61	1,218.61	304.65
Abr-15	05/01/15 30/04/15	03M 26D	Abr-15	650	100	120		100	100		1,070.00	344.78
Oct-15	01/05/15 31/10/15	06M	Oct-15	650	100	120		100	100	148.61	1,218.61	609.31
Abr-16	01/11/15 30/04/16	06M	Abr-16	650	100	120	400	100	100	178.33	1,648.33	824.17
Oct-16	01/05/16 31/10/16	06M	Oct-16	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	857.50

	6											
Abr-17	01/11/16 30/04/17	06M	Abr-17	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	857.50
Oct-17	01/05/17 31/10/17	05M 29D	Oct-17	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	852.74 *
Abr-18	01/11/17 30/04/18	06M	Abr-18	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	857.50
Oct-18	01/05/18 31/10/18	06M	Oct-18	650	100	120	400	100	100	245.00	1,715.00	857.50
Abr-19	01/11/18	01M	Abr-18	650	100	120	400	100	100			

	30/11/18									204.17	1,674.17	139.51
--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	----------	--------

* Se realizó el calculando restando 1 día que faltó en el mes de setiembre del 2017.

TOT AL	S/. 6,942.07
-------------------	-------------------------

**REINTEGRO GRATIFICACIONES POR INCIDENCIA DE BONO
JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES**

**REINTEGRO BONIFICACION EXTRAORDINARIA INCIDENCIA DE BONO
JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES**

Gratificacion	Reintegro Gratificacion	Reintegro Bon. Ext 9%
Dic-12	891.67	80.25
Jul-13	178.33	16.05
Jul-15	891.67	80.25
Dic-15	1,070.00	96.30
Jul-16	1,470.00	132.30
Dic-16	1,470.00	132.30
Jul-17	1,470.00	132.30
Dic-17	1,470.00	132.30
Jul-18	1,470.00	132.30
Dic-18	1,225.00	110.25

TOTAL	S/. 1,044.60
--------------	---------------------

RESUMEN

REINTEGRO COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS POR INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES	6,942.07
REINTEGRO GRATIFICACIONES POR INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES	11,606.67
REINTEGRO BONIFICACION EXTRAORDINARIA INCIDENCIA DE BONO JURISDICCIONAL Y BONOS EXCEPCIONALES	<u>1,044.60</u>
TOTAL	S/. 19,593.34

Asimismo, debe precisarse que, el cálculo no puede efectuarse hasta diciembre de 2018; por cuanto, en ese mes ya no se abonó el bono por función jurisdiccional ni las asignaciones excepcionales.

8.2 El demandante, cuestiona también la no imposición de costos, señalando que los costos, tienen su fundamento en el hecho que la intervención del abogado en el proceso judicial es indispensable, más aún cuando la demandada no ha tenido la voluntad de conciliar, por lo que no habría motivo razonable para exonerar dicho pago.

8.3 Según lo dispuesto por el artículo 413 del Código Procesal Civil: “Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales. Están exoneradas de los gastos del proceso las Universidades Públicas, quienes obtengan Auxilio Judicial y la parte demandante en los procesos de alimentos dentro de los límites establecidos en la ley pudiendo ser condenados al pago de costas y costos. También está exonerado quien reconoce o se allana a la demanda dentro del plazo para contestarla”.

8.4 No obstante, lo señalado en el párrafo anterior, en mérito a lo previsto en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley número 29497, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral

pese a la remisión expresa de la regulación del pago de costos y costas a dicho código adjetivo, pues la disposición bajo análisis –Ley 29497 – regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser condenado por el órgano judicial para el pago de **costos Procesales** a cargo de la parte vencedora; de lo que se infiere que, el Estado no está exonerado del pago de gastos procesales que impliquen el pago de honorarios a los abogados de las partes, lo que no incluye las costas procesales; siendo así, y atendiendo que en este caso, el demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que la demandada reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que el demandante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, generándosele así gastos adicionales.

8.5 En este orden de ideas, teniendo en cuenta: la complejidad del caso (reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales), la duración del proceso (la demanda ingresó el 30 de diciembre de 2021 y se está emitiendo la sentencia de segunda instancia, después de casi 09 meses aproximadamente, situación a la que se sumó el trabajo remoto por la enfermedad generado por el covid-19), la participación del abogado (en reiteradas veces conforme se advierte de los actos procesales y escritos presentados) y el monto dinerario que se está ordenando pagar (S/ 19,593.34), debe fijarse la suma de S/. 1,500.00 por concepto de honorarios profesionales.

NOVENO: Sobre la responsabilidad administrativa

9.1 En el presente caso conforme hemos indicado, se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por una irregular contratación efectuada por la propia entidad demandada; en ese sentido, es necesario enfatizar que las normas que regulan el régimen laboral de los obreros municipales, merecen ser escrupulosamente observados y cumplidos por todos los funcionarios de las entidades estatales, especialmente por aquellos quienes tienen bajo su cargo y responsabilidad la contratación del personal; por lo que, la inobservancia a dichas disposiciones legales acarreará sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, conforme así lo establece la Ley número 27444 en su artículo 243: “243.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y

se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación. 243.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.

9.2 Siendo ello así, las entidades estatales están en la obligación de procesar y sancionar a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan con las exigencias para el contrato del personal en el ámbito de las municipalidades, ya que no sólo generan una incertidumbre en el aparato estatal, sino que además crean dicha duda en los trabajadores, a quienes se le desconocen no sólo el derecho propio al trabajo, sino también los relativos al mismo como el pago de los beneficios sociales; por lo que, corresponde remitir copias de la presente resolución a la Oficina Regional de Control de Huaraz (Oficina de Contraloría General de la República) y al Órgano de Control Interno de la Municipalidad provincial de Huaraz, a fin de que evalúen y se lleve a cabo un procedimiento administrativo disciplinario del personal que incumplió las normas que regulan los requisitos para la contratación del personal en dicha Municipalidad, estableciéndose las sanciones pertinentes, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 47 de la Ley número 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, incorporados por la Ley número 29622, que modifica y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. Asimismo, una vez determinada la responsabilidad y la sanción, esta última debe ser consignada en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD), conforme así lo establece el artículo 50 de la Ley número 27785 ya citada.

VI.DECISIÓN

Por los fundamentos de hecho y derecho expuestos y con las facultades conferidas por el artículo 138 de la Constitución Política del Estado y los artículos 39 y 42, parte final, del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

- 1. CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución N° 09 del 07 de julio de 2022, de folios 288 a 308, que falla: **1) declarando infundada** la excepción de prescripción extintiva de la acción propuesta por la demandada; **2) fundada en parte** la demanda interpuesta por SUJETO A contra SUJETO B, con citación del Procurador encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, sobre reconocimiento de la naturaleza

remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones establecidas en los Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004 EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006, Ley 29142 y Decreto Supremo N° 002-2016 EF, reintegro de CTS, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria temporal, e intereses legales. Sin costas; **3)** se **reconoce** la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-2016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018.

2. **REVOCARON** la sentencia en el extremo que se **ordena** a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/. 19,268.72, de los cuales la suma de S/ 6,884.50, por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,384.22, por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; **reformándola**,
3. **ORDENARON** a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/.19,593.34, de los cuales la suma de S/ 6,942.07, por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,651.27 por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia
4. **REVOCARON** la sentencia en comento en el extremo que desestima el pago de los costos procesales; y, **reformándola**.
5. **CONDENARON** a la entidad demandada al pago de S/ 1,500.00 por concepto de costos procesales, más el 5% de dicho monto a favor del Colegio de Abogados de Áncash.
6. **ORDENARON** remitir copias de la presente resolución a la Oficina Regional de Control de Huaraz (Oficina de Contraloría General de la República) y al Órgano de

Control Interno de la Municipalidad provincial de Huaraz, a fin de que evalúen el ejercicio de acciones legales contra quién o quiénes tuvieron responsabilidad en la contratación del demandante y una vez determinada dicha responsabilidad, consignar la sanción a imponerse en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD) conforme así lo establece el artículo 50 de la Ley número 27785.

7. CONFIRMARON la sentencia en lo demás que contiene.

Interviene el magistrado X, por encontrarse impedida la magistrada X. Notifíquese y devuélvase. **Magistrado ponente,**
SS.

Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización de la variable en estudio

Primera Instancia

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

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

SEGUNDA INSTANCIA

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

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

Anexo 04. Instrumento de recolección de información

LISTA DE COTEJO

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple**

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

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. **Si cumple**

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **Si cumple**

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. **Si cumple**

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia

aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). **Si cumple**

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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple**

1. 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**

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple**
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple**
4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. **Si cumple**
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se

asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. **No cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). **Si cumple**

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple**

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) **Si cumple**

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. **Si cumple**

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple**

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**

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

Anexo 05: Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados

5.1. Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUARAZ EXPEDIENTE: 00887-2021-0-0201-JR-LA-01 MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS JUEZ : SUJETO E ESPECIALISTA : SUJETO D EMPLAZADO : SUJETO C DEMANDADO : SUJETO B DEMANDANTE : SUJETO A</p> <p align="center"><u>SENTENCIA</u></p> <p>RESOLUCION N° 09 Huaraz, siete de julio Del dos mil veintidós. – VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 00887-2021-0-0201-JR- LA-01 seguido por SUJETO A contra SUJETO B, con citación del Procurador encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, sobre reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones establecidos en los Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004 EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006, Ley 29142 y Decreto Supremo N° 002- 2016 EF, reintegro de CTS, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria temporal, intereses legales y costos del proceso; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de 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</i></p>					X					10

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>De la demanda: El demandante indica que viene laborando desde el 04 de junio del 2012 hasta la fecha, siendo que desde el 01 de febrero del 2013 no tuvo labor efectiva por cuanto fue despedido incausadamente por lo que interpuso demanda de amparo a fin de lograr la reposición al trabajo en el expediente N° 0632-2013 de la Corte Superior de Justicia del Santa, proceso en el que obtuvo sentencia favorable en segunda instancia, en mérito a ello fue repuesto el 05 de enero del 2015; señala que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales tienen carácter remunerativo por lo que inciden en los beneficios sociales; entre otros argumentos.</p> <p>Mediante Resolución N° 02, de fecha 20 de enero del 2022, se admite a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral, se corre traslado a la parte demandada, Poder Judicial, con citación a su procurador público, y se fija fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p>Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme obra de la grabación de audio y video, no se arribó a conciliación debido a que las partes se mantuvieron en sus posiciones, se establecen las pretensiones materia de juicio. Se tiene por apersonado al procurador público del Poder Judicial, por deducida la excepción de prescripción extintiva, por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios; y se dispuso el juzgamiento anticipado del proceso.</p> <p>De la contestación de la Demanda: La demandada propone la excepción de prescripción extintiva y contesta la demanda. <u>Sobre la excepción de prescripción extintiva</u> señala que conforme se aprecia de la liquidación N° 001585 el actor concluyó su vínculo laboral con su representada – Poder Judicial el 31 de enero de 2013, por termino de contrato; y, de acuerdo a las constancias de pago de remuneraciones de los años 2013 y 2014, que adjunta como Anexos Uno – D y Uno – E, respectivamente, el demandante no laboró para su representada – poder judicial, a partir del mes de febrero de 2013 hasta el 04 de enero de 2015. Bajo ese contexto, resulta evidente que, respecto a todas las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015 ha operado la prescripción; máxime si, se interpuso la demanda (en el expediente N° 567-2019-0- 0201-JP-LA-01) el 25 de octubre del año 2019; por lo que, ha excedido largamente el plazo de 04 años previsto en la Ley N.º 27321 para su formulación; ya que, tenía como fecha límite para demandar hasta el 04 de enero de 2019; en mérito de lo cual se deberá declarar fundada la excepción, teniendo como consecuencia la nulidad de todo lo actuado y la conclusión del proceso respecto a las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015. <u>Sobre la contestación de la demanda</u></p>	<p><i>expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i> 						X					

	<p>señala que el bono por función jurisdiccional y asignaciones excepcionales no tienen carácter remunerativo ni pensionable, por lo que no corresponde el reintegro de beneficios sociales; entre otros argumentos.</p> <p>Juzgamiento Anticipado: Teniendo en cuenta lo expresado por las partes y que procede el juzgamiento anticipado cuando la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, conforme lo establece el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por ello se dispuso el Juzgamiento Anticipado del Proceso; quedando la presente causa expedita para emitir sentencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01

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

	<p>contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución – conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹ - como: “(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad dichos derechos no son otra cosa que la expresión</p> <p>TERCERO.- FINALIDAD DEL PROCESO</p> <p>Se debe de tener en cuenta que la finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil², aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que, conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones, reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas³.</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>CUARTO. - DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES</p> <p>El artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, prescribe que el Proceso Laboral se inspira entre otros, en los Principios de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad, así, Luís Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku citando a Américo Plá Rodríguez, en su libro Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, refiriéndose a dichos conceptos ontológicos, exponen que “El proceso laboral, al ser uno especial, que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos, posee principios propios, los que pueden definirse como aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁴.</p> <p>Es así que el descrito artículo incluye al Principio de Veracidad, en virtud del cual el fondo prevalece sobre la forma que concuerda con el Artículo III del Título Preliminar de la citada ley procesal, el mismo que prescribe: “ (...) los jueces (...), privilegian el fondo sobre la forma”; pues la naturaleza de la Nueva Ley Procesal del Trabajo está enfocada a que el Juez alcance la verdad real, y sobre la base de ésta se emita un fallo final; por consiguiente, esto no es sino la manifestación de que el proceso laboral actual no es uno de naturaleza formalista como lo es el derecho civil o el derecho notarial; sino, es uno de naturaleza finalista, donde la fin del proceso es conseguir la verdad de los hechos invocados, oportunamente por las partes</p> <p>QUINTO.- Es virtud a ello, el Juez laboral cuenta con amplias facultades para inquirir en las afirmaciones expuestas por las partes; pero, no por la mera voluntad del juzgador de querer favorecer a una de ellas, sino por la naturaleza del Derecho de Trabajo el cual es TUITIVO y del Proceso Laboral el cual es FINALISTA como ya se ha expuesto, ello concordante con el PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE QUEJA DEFICIENTE, que implica la FACULTAD QUE SE OTORGA AL JUEZ COMPETENTE PARA INTERPRETAR EN CONJUNTO LA DEMANDA Y LOS CONCEPTOS 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 <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					<p style="text-align: center;">20</p>

<p>VIOLACIÓN; de modo tal, que a pesar que el demandante en su demanda no haya reclamado o planteado literalmente una cierta violación constitucional, sin importar que esa violación no se haya considerado en la litis del proceso, el juez al momento de sentenciar de plano y sin forma de sustanciación, podrá o deberá, según sea el caso, suplir ese defecto o deficiencia de la demanda, otorgando la PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL por una razón o por un hecho que nunca se conoció o mencionó en el proceso. Ello no quiere decir que el operador jurisdiccional trasgreda o infrinja el PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL, pues al tratarse de un proceso laboral que persigue la verdad material privilegiando el fondo sobre la forma se debe ordenar delimitadamente lo pretendido por la parte accionante cuando se trate de la vulneración a algún derecho constitucional; así lo ha considerado el Tribunal Constitucional en el noveno fundamento de la sentencia expedida en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC – LORETO, de fecha 31 de enero de 2011.</p> <p>SEXO. - CARGA DE LA PRUEBA La prueba es un derecho de aportación que hacen las partes a fin de hacer valer sus pretensiones y conforme al numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. A su vez el Numeral 23.4, señala “De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) “El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”; en esa línea, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos.</p> <p>SEPTIMO. - DEL VALOR DE LA ORALIDAD Es pertinente resaltar el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no necesariamente importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>OCTAVO. - DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita</p>	<p>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, básicamente por tres situaciones específicas: i) la parte demandada se encuentra en condición de rebeldía, por concurrir - su representante - a la audiencia de conciliación sin poderes suficientes para conciliar, simplemente por no concurrir o por no haber contestado la demanda, ni siquiera de manera extemporánea; en la oportunidad que corresponda de acuerdo al tipo de proceso del que se trate (ordinario o abreviado); ii) la parte demandada muestra una total orfandad probatoria en relación a las pretensiones reclamadas por su contraparte; y, iii) La cuestión debatida es sólo de derecho. a) En cuanto al primer aspecto, debe tenerse en cuenta que tanto el artículo 458 del Código Procesal Civil como el numeral 1 del artículo 43 – Ley número 29497 (en adelante NLPT) establecen que la falta de contestación de la demanda (dentro del plazo legal) constituye uno de los supuestos que origina la condición procesal de rebeldía, que en el caso del proceso laboral opera de manera automática, vale decir, sin que sea necesaria una declaración judicial que expresamente lo señale; la emplazada al no cumplir con contestar la demanda resulta claro que se encontraría inmersa en una causal de rebeldía, la misma que a estar por lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil genera una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. Ahora, si bien la NLPT, en el articulado mencionado supra, prevé la posibilidad de que el rebelde se incorpore al proceso en el estado en que éste se encuentre, sin renovar actos procesales previos; sin embargo, ello sucedería únicamente en el caso en que el Juzgador decida continuar con el desarrollo de toda la Audiencia, sin optar por un juzgamiento anticipado o prematuro (caso proceso abreviado) o citar a una audiencia de juzgamiento (proceso ordinario); en los que se mantenga el efecto jurídico de la rebeldía; se pasará a efectuar a un juzgamiento anticipado debido a que el juzgador considere verosímiles los hechos anotados en el escrito de demanda.- b) En relación al segundo aspecto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT (la cuestión debatida siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno), ante una clara situación de orfandad probatoria mostrada por la demandada, es decir, si la demandada presenta su contestación sin algún medio de prueba en relación (pertinentes, conducentes idóneos) a las pretensiones reclamadas por su contraparte, sea en la audiencia de Conciliación (Proceso ordinario) o se verifique tal circunstancia en la Audiencia Única (Proceso abreviado); esto es, la demandada no efectúe ningún intento por ejercer real y eficazmente su derecho de defensa (lo cual se advierte también en el caso de la rebeldía), el cual —cabe remarcar— no se agota con la sola presencia física de la parte en la diligencia de Audiencia sino que importa su participación dinámica, la satisfacción de sus obligaciones probatorias y, por cierto, la observancia de la colaboración procesal. Entonces, es evidente que la realización de la etapa de actuación de medios probatorios, a todas luces, sería inoficiosa debido a que es la encargada de acreditar - como en el caso de autos - merced a la carga de la prueba del cumplimiento de los derechos reclamados por el trabajador (artículo 23.4 de la NLPT). Y finalmente en cuanto al tercer supuesto, de conformidad con el último párrafo del artículo 43 de la NLPT, haya habido o no contestación, la cuestión debatida es sólo de derecho, se refiere a la</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>forma de aplicación de las normas jurídicas por parte de los jueces.</p> <p>EN EL CASO CONCRETO: Se dispuso el juzgamiento anticipado, tal como se verifica de la grabación de la audiencia de conciliación en razón a que la cuestión debatida es de derecho, además que todos los medios probatorios son documentales, los que no ameritaba toda una audiencia de juzgamiento.</p> <p>NOVENO. – En el marco del principio de concentración y celeridad que deben primar en los procesos de tutela laboral, la Ley 29497 ha establecido de manera expresa en su artículo 31° que el Juez al momento de emitir sentencia debe pronunciarse sobre los medios de defensa propuesto por las partes, la que incluye la excepción deducida por la entidad demandada.</p> <p>Sobre la excepción de prescripción extintiva, la parte demandada señala que conforme se aprecia de la liquidación N° 001585 el actor concluyó su vínculo laboral con su representada – Poder Judicial el 31 de enero de 2013, por término de contrato; y, de acuerdo a las constancias de pago de remuneraciones de los años 2013 y 2014, que adjunta como Anexos Uno – D y Uno – E, respectivamente, el demandante no laboró para su representada – poder judicial, a partir del mes de febrero de 2013 hasta el 04 de enero de 2015. Bajo ese contexto, resulta evidente que, respecto a todas las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015 ha operado la prescripción; máxime si, se interpuso la demanda (en el expediente N° 567-2019-0-0201-JP-LA-01) el 25 de octubre del año 2019; por lo que, ha excedido largamente el plazo de 04 años previsto en la Ley N.º 27321 para su formulación; ya que, tenía como fecha límite para demandar hasta el 04 de enero de 2019; en mérito de lo cual se deberá declarar fundada la excepción, teniendo como consecuencia la nulidad de todo lo actuado y la conclusión del proceso respecto a las pretensiones solicitadas hasta el 04 de enero de 2015.</p> <p>Según el artículo único de la Ley N° 27321, establece: “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”, en el presente caso, no está en discusión el hecho que el demandante no prestó servicios efectivos del 01 de febrero del 2013 al 04 de enero del 2015; sin embargo, la parte demandada señala que el demandante dejó de prestar servicios el 31 de enero del 2013 por término de contrato y el demandante señala que fue despedido por lo que no pudo seguir laborando desde el 01 de febrero del 2013, siendo repuesto por mandato judicial mediante proceso de amparo en el expediente N° 00632-2013-0-2501-JR-CI-03; efectuada la búsqueda del mencionado expediente en el sistema de consultas de la página web del Poder Judicial, se tiene que mediante sentencia de segunda instancia, resolución número nueve de fecha 09 de julio del 2014, se estimó la demanda de amparo y se ordenó la reposición del demandante debido a que se había producido un despido incausado; siendo así no nos encontramos ante una extinción del vínculo laboral ya que el despido no se dio de acuerdo a Ley, es decir, se despidió al trabajador al margen de las causales y el procedimiento previsto en el TUO del D.L. N° 728; además se debe tener presente que la sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 00976-2001-AA/TC, establece que “la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad - y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal”</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>agrega más adelante “La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes”, además “la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido, en razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51 ° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.”, en el presente caso, en el proceso de amparo seguido en el expediente N° 00632-2013-0-2501- JR-CI-03 se determinó que el despido sufrido por el demandante fue incausado, por ende dicho despido carece de efecto legal, consecuentemente no hubo extinción del vínculo laboral conforme a Ley y a la Constitución, y al no haber extinción del vínculo laboral no se configura el supuesto fáctico de la Ley N° 27321 y no se puede computar plazo de prescripción, por lo que la excepción deviene en infundada.</p> <p>DÉCIMO. - LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL Conforme al parámetro de constitucionalidad que consagra la Cuarta Disposición Transitoria de la Constitución Política del Estado y que reitera el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución, deben ser obligatoriamente interpretados de conformidad con los Tratados y los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú y en concordancia con las decisiones adoptadas por los Tribunales Internacionales sobre Derechos Humanos constituidos según Tratados de los que el Perú es parte, en tal virtud los derechos fundamentales establecidos en la Constitución como aquellos derechos básicos reconocidos en Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Perú resultan vinculantes principalmente para los poderes del listado y órganos constitucionales y dentro de tal conjunto de derechos destaca la vinculatoriedad a la cautela y resguardo del derecho fundamental a la remuneración.</p> <p>El artículo 24 de la Constitución establece: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, al respecto el Tribunal Constitucional en la sentencia del expediente N° 0020-2012-PI/TC, fundamento jurídico 22, ha establecido respecto a la remuneración equitativa: “En síntesis, la “remuneración equitativa”, a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución”.</p> <p>De otro lado, a nivel convencional, el artículo 23, numerales 2 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece: “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. 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.”; asimismo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece: “Los Estados</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”</p> <p>El Convenio sobre igualdad de remuneración - C100, en su artículo 1 establece: “A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (...)”</p> <p>En esa medida, se extrae que a nivel constitucional y convencional la remuneración es un derecho fundamental del trabajador que tiene por finalidad garantizarle una existencia conforme a la dignidad humana, bienestar material y espiritual, y que comprende todos conceptos, en dinero o especie, pagados por el empleador, directa o indirectamente, a título de contraprestación por el trabajo realizado, y que no puede ser objeto de diferenciación arbitraria.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO.- En el marco constitucional y convencional antes citado, el artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97- TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios en dinero o especie cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición; por su parte el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 650 establece: “Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.”; el artículo 18 de la mencionada norma señala: “Las remuneraciones de periodicidad semestral se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluye en este concepto las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. // Las remuneraciones que se abonan por un período mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un doceavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año, no son computables.</p> <p>// Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.”, y el artículo 19 establece: “No se considera remuneración computable las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por Resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego”; por su parte el artículo 2 de la Ley N° 27735, sobre el monto de las gratificaciones, establece: “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.”.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO.- Se verifica que el bono por función jurisdiccional según el reglamento para el otorgamiento del bono en cuestión, aprobado por la Resolución Administrativa N° 305-2011-P/PJ, aquel se otorga en forma mensual en monto fijo, artículo 4, en base a los días laborados y remunerados artículo 5; es así que se verifica el carácter regular de dicha bonificación lo que le quita la calidad de extraordinario; asimismo, tiene la calidad de contraprestación pues su otorgamiento está sujeto a la prestación efectiva de labores, por lo que no se puede considerar una liberalidad del empleador; y, es de libre disposición del trabajador, pues no se ha evidenciado que tal bonificación haya estado sujeta a rendición de cuentas, u otro medio de control, o tenga carácter intangible. Es así que al tener carácter remunerativo y por ende computable, esta bonificación debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones; cabe precisar que si bien el artículo 9 del reglamento antes mencionado señala que este concepto no tiene carácter remunerativo ni pensionable, el principio de primacía de la realidad nos señala que los hechos priman sobre lo señalado en los documentos, en este caso, se ha verificado que en los hechos este concepto es regular en el tiempo y su monto, se otorga como contraprestación y es de libre disposición del trabajador, lo que le otorga el carácter remunerativo que prima sobre lo señalado por el reglamento en cuestión.</p> <p>Por su parte en el PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL Y PROCESAL LABORAL, Tacna, 23 y 24 de mayo de 2019, es acordó en el punto número tres que: “Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016- 2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa, y por tanto, tienen incidencia en el pago de beneficios sociales”, por tanto dichas asignaciones tienen el carácter remunerativo y computable, por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria temporal, conforme a lo solicitado.</p> <p>DÉCIMO TERCERO. – Respecto a la alegación de la defensa de la demandada respecto a que al declararse fundada la demanda se estaría afectando gravemente los principios de Legalidad y Equilibrio Fiscal, pues estaría afectando a al equilibrio presupuestal de la nación, realizando un pago que no está dentro del gasto asignado para el año correspondiente transgrediendo con ello el sistema presupuestario del país.</p> <p>El Decreto Supremo N° 304-2012-EF que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en el artículo I del Título Preliminar establece: “El Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto,</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.”, y en artículo II del Título Preliminar establece: “La preparación, aprobación y ejecución de los presupuestos de las Entidades preservan la estabilidad conforme al marco de equilibrio macrofiscal, de acuerdo con la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal - Ley N° 27245, modificada por la Ley N° 27958 y la Ley de Descentralización Fiscal - Decreto Legislativo N° 955.” Así también, el artículo 70 del Decreto Supremo N° 304-2012-EF que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece: “70.1 Para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, se afecta hasta el cinco por ciento (5%) o hasta un mínimo de tres por ciento (3%), según sea necesario, de los montos aprobados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), con excepción de los fondos públicos correspondientes a las fuentes de financiamiento Donaciones y Transferencias y Operaciones Oficiales de Crédito Interno y Externo, la reserva de contingencia y los gastos vinculados al pago de remuneraciones, pensiones y servicio de tesorería y de deuda. Esta norma comprende, entre otros, la atención de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada por adeudos de beneficios sociales. 70.2 El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público, procederá a la apertura de una cuenta bancaria en el Banco de la Nación para cada Entidad que lo solicite, en la cual la Entidad deberá depositar, mensualmente, los montos de las afectaciones presupuestales mencionadas en el numeral precedente, bajo responsabilidad del Director General de Administración o quien haga sus veces en la Entidad. 70.3 Los pagos de las sentencias judiciales, incluidas las sentencias supranacionales, deberán ser atendidos por cada Entidad, con cargo a su respectiva cuenta bancaria indicada en el numeral precedente, debiendo tomarse en cuenta las prelación legal. 70.4 En caso de que los montos de los requerimientos de obligaciones de pago superen el porcentaje señalado en el numeral 69.1 del presente artículo, la Entidad debe cumplir con efectuar el pago en forma proporcional a todos los requerimientos existentes de acuerdo a un estricto orden de notificación, hasta el límite porcentual. 70.5 Los requerimientos de pago que superen los fondos públicos señalados en el numeral 69.1 del presente artículo se atenderán con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los cinco (5) años fiscales subsiguientes. 70.6 Precísase que la prelación legal, implica que las deudas se cancelan y/o amortizan bajo responsabilidad, priorizando la antigüedad del expediente que contiene el monto adeudado, así como la presentación de la documentación sustentatoria.”</p> <p>Es así que dentro del marco presupuestario y el equilibrio fiscal existen mecanismos para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales previa inclusión en el presupuesto de la entidad y que pueden cumplirse hasta en cinco años fiscales; por lo que no se vulneran los principios de Legalidad y Equilibrio Fiscal, al existir disposiciones legales que prevén la forma de pago de obligaciones; asimismo dicha normatividad se complementa con la Ley N° 30137, Ley que establece criterios de priorización para la atención del pago de sentencias judiciales y su reglamento, Decreto Supremo N° 003-2020- JUS, y con el artículo 46 del Decreto Supremo N° 011-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 - Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, que prevé el procedimiento de ejecución de obligaciones de dar suma de dinero por parte de las entidades, y que es de aplicación supletoria al proceso laboral.</p> <p>DÉCIMO CUARTO.- DE LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>COSTOS DEL PROCESO</p> <p>Corresponde el pago de los intereses legales, éstos serán calculados en ejecución de sentencia. Los intereses legales se calcularán de acuerdo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920. Asimismo, dichos intereses deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, según lo prescribe el artículo 1° del decreto ley antes mencionado, y el artículo 1244° del Código Civil.</p> <p>Si bien la demandada ha resultado vencida en el presente proceso, sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha previsto que se encuentran exentas de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales; en este sentido, siendo que la demandada es el Poder Judicial, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.</p> <p>Para determinar los Costos Procesales, se debe indicar que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los Honorarios Profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”; de otro lado, si bien es cierto, la Séptima Disposición Complementaria de la Ley 29497 establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; sin embargo, en el presente caso, no se puede imponer la condena de costos en razón a que si bien la entidad demandada ha resultado vencida, ésta no ha mostrado mala fe o conducta obstruccionista a la administración de justicia.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01

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

5.3. Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III.- PARTE RESOLUTIVA</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora jueza supernumeraria del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz;</p> <p>FALLA: DECLARANDO INFUNDADA la excepción de prescripción extintiva de la acción propuesta por la demandada. FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por SUJETO A contra SUJETO B, con citación del Procurador encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, sobre reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones establecidas en los Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004 EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006, Ley 29142 y Decreto Supremo N° 002-2016 EF, reintegro de CTS, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria temporal, e intereses legales. Sin costas ni costos. Se RECONOCE la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N°29142, del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>										
		<p>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,</p>										

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018. Se ORDENA a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/. 19,268.72 (DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO CON 72/100 SOLES) de los cuales la suma de S/ 6,884.50 (SEIS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 50/100 SOLES) por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,384.22 (DOCE MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CON 22/100 SOLES) por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Se DISPONE que el monto a pagar se encuentra afecto a las deducciones y retenciones que por ley se disponga al momento de ejecutarse la misma. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución ARCHÍVESE los actuados en el modo y forma de Ley. Notifíquese.</p>	<p>o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple. 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>				X							9
--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

Fuente: Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01

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

	<p>naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-20016-EF, Decreto de Urgencia N°017-2006 y Ley N°29142, del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018; 4) se ordena a la</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/. 19,268.72, de los cuales la suma de S/ 6,884.50, por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,384.22, por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; 5) se dispone que el monto a pagar se encuentra afecto a las deducciones y retenciones que por ley se disponga al momento de ejecutarse la misma; con lo demás que contiene.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN El Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, mediante escrito de folios 311 a 331, interpone recurso de apelación contra la sentencia, sustentando los agravios en que, a) no se ha tomado en cuenta que, el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, prescriben a los 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, tal como lo señala el artículo único de la Ley 27321, siendo que el demandante concluyó su vínculo laboral con la demandada el 31 de enero de 2013, en ese contexto resulta evidente que ha operado el plazo de prescripción, puesto que tenía como fecha para límite para demandar hasta el 04 de enero del 2019; b) el juez no ha motivado con claridad y congruencia sobre la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional, pues no se tomó en cuenta los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional; c) el demandante no ha cumplido con aportar al proceso los medios probatorios que permitan determinar la naturaleza remunerativa de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales; d) los parámetros expuestos en la sentencia no son los únicos, pues también se debe analizar el tipo de empleador; es decir, si se trata de una institución pública, su ámbito remunerativo se rige por el principio de legalidad y equilibrio presupuestal por lo que no se encuentran sujetos a la libre actuación de sus funcionarios; e) no se ha aplicado el literal a) del artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR que establece que no se consideran remuneraciones computables las</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 de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						

<p>gratificaciones extraordinarias como es el caso del bono por función jurisdiccional que es de naturaleza excepcional; f) se deben efectuar los descuentos y retenciones ordenados por ley por los días de falta, minutos de tardanzas, minutos de permiso personal, retenciones de quinta categoría entre otros; g) se debe considerar la aplicación de normas de naturaleza presupuestal como los artículo 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, la Ley N°30879, Le y N°28112, entre otras.</p> <p>El demandante, mediante escrito de fojas 336 a 341, interpone recurso de apelación contra la sentencia, alegando que, a) existe error en el cálculo de la liquidación de los reintegros por CTS, gratificaciones y bonificación extraordinaria temporal, puesto que se ha venido pagando en forma diminuta; b) el pago de los costos procesales tiene su fundamento en el hecho que la intervención del abogado en el proceso judicial es indispensable, más aún cuando la demandada no ha tenido la voluntad de conciliar, por lo que no habría motivo razonable para exonerar dicho pago.</p> <p>ANTECEDENTES DEL CASO Demanda: mediante escrito recepcionado el 25 de octubre del 2019, de folios 16 a 21, subsanado de fojas 196 a 198, X, interpone demanda laboral contra el Poder Judicial, con citación al Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial; sobre: i) reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales normadas en el Decreto Supremo N° 045-2003 EF, D.S. 016-2004, D.S. 002-2016-EF, D. S. 017-2006 y Ley Nro. 29142; ii) reintegro de gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y bonificación extraordinaria temporal, con incidencia del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales indicadas precedentemente, todo ello respecto a los periodos del 04 de junio del 2012 hasta el 31 de enero de 2013 y del 05 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018; más los intereses legales laborales y costos del proceso que se harán en ejecución de Sentencia.</p> <p>Señala que: i) ingresó a laborar a favor de la demandada el 04 de junio de 2012 hasta la fecha, iniciando en el cargo de Asistente de Atención al Público, siendo que el 01 de febrero de 2013 se le despidió incausadamente, motivo por el cual interpuso demanda de amparo disponiéndose así la reposición el 05 de enero del 2015; ii) a lo largo de su periodo se le ha venido pagando diversas</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>asignaciones, las mismas que no han sido consideradas para el cálculo de sus gratificaciones, CTS y bonificación extraordinaria temporal, resultando por tanto justo y pertinente se le reintegre; iii) no habría motivo razonable para que se le Exonere del pago de costos del proceso, puesto que, el recurrente ha tenido que recurrir a los servicios de un profesional del derecho, lo cual implica un evidente costo para accionar ante el órgano jurisdiccional.</p> <p>Contestación de demanda: mediante escrito de fecha 16 de febrero de 2022, de fojas 235 a 255, el Procurador Público del Poder Judicial, absuelve el traslado de la demanda; sustentando su pedido básicamente: i) el artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2019, Ley N° 30879, prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas y beneficios de otra índole, por lo tanto, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo, de no encontrarse autorizado por ley, deviene en nulo; ii) si bien el Poder Judicial se rige por los parámetros del Decreto Supremo 03-97-TR; sin embargo, esto no implica que la tratativa se realice como si se tratase de una empresa privada; iii) el efecto totalizador de la remuneración contenido en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR debe compatibilizarse con el principio de legalidad presupuestaria, para el cual debe verificarse si la ley que lo otorga no le sustrajo el atributo remunerativo;</p> <p>iv) la senda jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional ha determinado que el bono por función jurisdiccional no es pensionable ni remunerativo; vi) el demandante no ha adjuntado medio probatorio para desvirtuar el carácter no remunerativo, por ende, no corresponde otorgar el bono por función jurisdiccional con incidencia en los beneficios sociales; viii) se ha vulnerado el Principio de Legalidad y Equilibrio Presupuestal, dispuestos en el artículo 77 y 78 de la Constitución Política del Perú, así como también la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto N°2841 1, entre otros.</p> <p>Asimismo, deduce la excepción de prescripción extintiva de la acción; indicando que, el demandante concluyó su vínculo laboral con la demandada el 31 de enero de 2013, por lo que, según el artículo 1° de la Ley 27321, las acciones derivadas de la relación laboral prescriben a los 4 años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, en ese sentido que ha operado el plazo de prescripción, puesto que tenía como fecha para límite para demandar hasta el 04 de enero del 2019.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Sentencia: el 07 de julio de 2022, la Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz expide sentencia declarando fundada en parte la demanda;</p> <p>considerando que: i) el despido sufrido por el demandante fue incausado, por ende, dicho despido carece de efecto legal, consecuentemente no hubo extinción del vínculo laboral conforme a Ley y a la Constitución, pues no se configura el presupuesto fáctico de la Ley N° 27321 y no se puede computar plazo de prescripción, por lo que la excepción deviene en infundada; ii) el bono por función jurisdiccional al tener el carácter remunerativo y por ende computable, debe incluirse al cálculo de la compensación por tiempo de servicios y de las gratificaciones, pues conforme al principio de primacía de la realidad, se ha verificado que en los hechos este concepto es regular en el tiempo y su monto, por lo que se otorga como contraprestación y es de libre disposición del trabajador; iii) el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal, establecen que el bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales tienen carácter remunerativo y computable, por tanto debe ser computado para el cálculo de la CTS, las gratificaciones legales y la bonificación extraordinaria temporal; iv) la interpretación efectuada por la Corte Suprema respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y fiscal ofrece mayor protección y más amplia cobertura al derecho fundamental a la remuneración del demandante, que la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional; v) corresponde reconocer el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales y el reintegro de beneficios sociales por incidencia de aquellas del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018; vi) el monto por remuneración que el trabajador perciba en los meses de abril y octubre será el monto que reciba como CTS, siendo computable el tiempo efectivo de prestación de servicios; por lo que, no es posible aplicar descuentos minutos de no prestación de servicios efectivos, sólo se exceptúan los días de inasistencia injustificada; vi) dentro del marco presupuestario y el equilibrio fiscal existen mecanismos para el pago de sumas de dinero por efecto de sentencias judiciales previa inclusión en el presupuesto de la entidad y que pueden cumplirse hasta el 05 años fiscales; por lo que, no se vulneran dichos principios; vii) el artículo 413 del Código Procesal Civil, ha prescrito que se encuentran exentas de condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (...); en ese sentido, siendo que la demandada es el Poder</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Judicial, se debe concluir que se encuentra exenta del pago de costas.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01

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

	<p>por el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Estado, que estipula: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.</p> <p>Del mismo modo, el artículo 122 incisos 3) y 4) del Código Procesal Civil, modificado por Ley N° 27524, prescribe: “Las resoluciones contienen: ...3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado; 4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos (...)”, con el añadido de que según el artículo 50 inciso 6 del propio cuerpo normativo: “Son deberes de los Jueces en el proceso: (...) 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía de las normas y el de congruencia”.</p>	<p><i>respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple.</p> <p><i>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</i></p>												
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>En este contexto normativo y como quiera que la motivación de las decisiones jurisdiccionales, no solo constituyen una expresión de la prohibición de la arbitrariedad en el ejercicio de la función estatal, sino que, es la que legitima socialmente a los pronunciamientos judiciales, porque hacen públicas las razones que contienen las mismas; es necesario verificar si efectivamente en la sentencia venida en grado se ha afectado dicho principio en su vertiente de motivación inexistente o aparente.</p> <p>Para tal efecto, traemos a colación la STC 00728-2008-HC/TC, en la que el Tribunal Constitucional no sólo ha definido con claridad el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, sino también ha delimitado los alcances del contenido constitucionalmente protegido del indicado derecho en los siguientes términos: "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 (...)" "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 de caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales".</p> <p>Asimismo, en la sentencia constitucional antes mencionada, se ha precisado cuándo estamos frente a la motivación aparente, en los siguientes términos: “Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>Si cumple.</p>					X						20	

<p>misma es solo aparente, en el sentido que 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”. Sin embargo, en el presente caso, no resulta aplicable la tipología de defecto de motivación acotado, porque no se condicen con la fundamentación fáctica y jurídica que contiene la resolución venida en grado, para su verificación simplemente es necesario leer y analizar la misma; en efecto, de la sentencia cuestionada se colige claramente que: a) se ha identificado la materia controvertida; b) se ha pronunciado sobre los hechos expuestos por las partes, c) se han identificado los medios probatorios actuados y los que se refieren a los hechos controvertidos, d) se han analizado y valorado los mismos, tal como se desprende de la considerativa 12 de la resolución apelada, e) no se ha alterado o excedido el pronunciamiento en cuanto a las pretensiones formuladas por la parte demandante; f) observándose además que existe sustento no sólo fáctico sino también jurídico que guarda total concordancia con las pretensiones formuladas por la parte demandante.</p> <p>Siendo ello así, no resulta estimable la denuncia de forma formulado por el apelante, porque el Colegiado Constitucional ha dejado sentado que la Carta Política no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, requisitos que sí cumple la sentencia venida en grado, máxime la presente causa es una de naturaleza laboral y no constitucional como pretende el apelante señalado que la presente causa debe dilucidarse realizando un análisis constitucional, el mismo que si bien es válido; sin embargo, en puridad no es la materia discutida.</p> <p>TERCERO: La remuneración y su naturaleza jurídica</p> <p>La doctrina no es pacífica respecto del concepto de remuneración, pues todo tratamiento sobre el particular establece algunos matices de diferencias; así, se señala que: “la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este (prestación del trabajo). El salario, para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado”; asimismo, y desde otro enfoque, se señala que remuneración “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”, teniendo en cuenta sus distintos caracteres que lo identifica, como son, carácter retributivo, carácter de sustento, carácter de costo de producción, y como renta de trabajo, apreciamos que su diversidad conceptual y sus contenidos variados, no hacen sino conllevar posibilidades amplias de comprender situaciones y circunstancias, como producto de la evolución de dicho concepto y acorde con la modernidad.</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>El Tribunal Constitucional, respecto a la remuneración, ha señalado que “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, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones trucas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales (...); concluyentemente la remuneración debe ser entendida como un derecho fundamental.</p> <p>En este orden de ideas, la remuneración se configura entonces como un derecho humano, es así, que la propia doctrina ha afirmado que existe una serie de razones que justifican una intensa protección al derecho a la remuneración, en tanto y en cuanto se pretenda alterar su contenido de derecho fundamental, siendo una de ellas la de equipararse a su carácter alimentario o de sustento, en la medida que tiene la función de ser un vehículo para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia. Otra de las razones incide en evitar o impedir las relaciones de dependencia económica entre el trabajador y el empleador, como lo señala la propia Organización Internacional de Trabajo, cuando refiere que el propósito de esta razón es la de “proteger al trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y [por tal] garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado”.</p> <p>Es así que la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación (derecho social) y como tal se encuentra previsto por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala: “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. 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”.</p> <p>Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha referido que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.</p> <p>La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, también comparte el concepto comentado, pues en el artículo XIV respecto a la remuneración establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.</p> <p>De las normas internacionales glosadas, podemos advertir 02 características fundamentales, como son: el derecho a la igualdad remunerativa, es decir una remuneración equitativa, y la otra a que la remuneración sea suficiente.</p> <p>CUARTO: Regulación del bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales</p> <p>Sobre el bono por función jurisdiccional</p> <p>El Bono por Función Jurisdiccional tiene su origen en la Ley número 26553- Ley del Presupuesto del Sector Público para el año 1996, donde se dispuso que las bonificaciones por función jurisdiccional para magistrados activos hasta el nivel de vocal superior, auxiliares activos y personal administrativo activo, no tenían carácter pensionable.</p> <p>El Titular del Pliego del Poder Judicial mediante resoluciones administrativas números 046-96-SE-TP-CME-PJ, 431-96-SE-TP-CME-PJ y 193-1999-SE-TP-CME-PJ, expedidas entre 1996 y 1999, aprueban dicha bonificación, señalando a su vez que no tiene carácter pensionable.</p> <p>Posteriormente, mediante la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial número 056-2008-P/PJ, se establece en su artículo 9, que la aludida bonificación no tiene carácter remunerativo ni pensionable.</p> <p>Finalmente, el 31 de agosto del 2011, por Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ de fecha 31 de agosto de 2011, se resolvió dejar sin efecto la Resolución Administrativa N° 056-2008- P/PJ de fecha 29 de febrero de 2008 (en mérito al proceso de Acción Popular recaído en el expediente N° 192-2008-AP) y se aprobó el nuevo reglamento vigente a la fecha para el otorgamiento del bono por función jurisdiccional para el personal del Poder Judicial.</p> <p>Sobre las asignaciones excepcionales</p> <p>Los Decretos Supremos números 045-2003-EF, 016-2004-EF y 002-2016- EF, el Decreto de Urgencia N° 017-2006 y la Ley N° 29142, disponen otorgar una asignación excepcional mensual ascendente a la suma de S/.100.00, 120.00, 400.00, 100.00 y 100.00 soles respectivamente, al personal auxiliar jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial, señalando que dichas asignaciones no tienen carácter remunerativo ni</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>naturaleza pensionable y, no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo número 051-91-PCM, para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.</p> <p>El artículo 3° de la Ley N° 29351 señala que: “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”.</p> <p>QUINTO: El carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional</p> <p>Si bien es cierto, de las resoluciones glosadas en el considerando anterior, se colige que el bono por función jurisdiccional no tiene carácter pensionable ni remunerativo, y tampoco sirve de base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; sin embargo, debe tenerse en cuenta que, el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, establece que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</p> <p>Es decir, el derecho a la remuneración es un derecho humano fundamental, pues no solo es sustento de vida del trabajador; sino también, de su familia, razón por lo que esta norma suprema establece su pago prioritario sobre cualquier otra obligación que tenga el empleador; es decir, la remuneración adquiere un carácter alimentario.</p> <p>En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que: “ (...) la remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana”; “El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo”.</p> <p>La remuneración desde la perspectiva constitucional constituye una contraprestación por el servicio prestado de manera regular, no importa su denominación, siempre que sea de libre disposición para el trabajador, y en esa perspectiva el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT–, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración “(...) comprende el salario o sueldo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”.</p> <p>En la legislación interna, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, que regula los derechos de los trabajadores del régimen laboral privado, establece que: “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 (...)”; lo que significa, que esta norma se encuentra en concordancia con la norma fundamental, convencional y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que hacen alusión a que la remuneración es cualquier ingreso que tenga el trabajador de forma regular por sus servicios prestados siempre que sean de su libre disposición.</p> <p>Asimismo, el TUO del Decreto Legislativo número 650-Ley de Compensación por Tiempo de Servicios establece en su artículo 9° que : “Son remuneraciones computables la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación a su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20”; asimismo, el artículo 16 del mismo cuerpo normativo señala que: “Se considera remuneración regular aquélla percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. (...)”</p> <p>El personal administrativo y jurisdiccional del Poder Judicial, percibe el bono por función jurisdiccional de manera mensual y permanente sobre un monto fijo y es de libre disponibilidad, por lo mismo debe reconocerse que tiene naturaleza remunerativa, por cuanto cumple con lo dispuesto por el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT y el artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo número 728, por ello debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre así como para la compensación de tiempo de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9° Decreto Legislativo número 650-Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.</p> <p>Sin perjuicio de lo ya indicado, debemos señalar que, el Tribunal Constitucional en diversas sentencias ha determinado el carácter no remunerativo ni pensionable del bono por función jurisdiccional.</p> <p>Por su parte, la línea jurisprudencial del Poder Judicial respecto a la naturaleza jurídica del bono por función jurisdiccional, resulta uniforme, tal como se advierte del pronunciamiento emitido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en el proceso de acción popular recaído en el expediente N° 1601-2010-Lima que reconoció el carácter remunerativo al bono por función jurisdiccional en los</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>siguientes términos: “(...) No obstante la Disposición Décimo Primera Transitoria y Final de la Ley N°26556 señala que la Bonificación por Función Jurisdiccional no tiene el carácter de pensionable, empero al otorgarse esta bonificación de manera fija, mensual y permanente sujeta principalmente a los días laborados y remunerados, y en uso del descanso vacacional o de licencia con goce de haber, entre otros supuestos, tiene características similares a la remuneración (...)”.</p> <p>Además, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el día 04 de julio de 2014, acordó por unanimidad que: “El bono por función jurisdiccional y el bono por función fiscal tienen naturaleza remunerativa, y como tal son computables para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, además de tener carácter de conceptos pensionables, específicamente para el caso de los jueces y fiscales”. Asimismo, en la Casación Laboral N° 10277-2016-ICA, publicado en el diario oficial el 16 de setiembre de 2018, se ha establecido como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, que: “El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues, se percibe de manera mensual, permanente y en un monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual, deber ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios”, decisión adoptada en consonancia a la línea jurisprudencial contenida en las casaciones números 10400- 2013-Lima, 16763-2013-Lima, 1112-2014-Lima y 1372-2015-Lima.</p> <p>Asimismo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 10277-Ica de fecha 08 de agosto de 2018 al amparo de lo previsto por el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial ha establecido como doctrina jurisprudencial el criterio siguiente: “El bono por función jurisdiccional tiene naturaleza remunerativa, pues se percibe de manera mensual, permanente y en monto fijo, asimismo es de libre disposición para el trabajador, razón por la cual debe ser considerado como base de cálculo de las gratificaciones de julio y diciembre y de la compensación por tiempo de servicios”.</p> <p>Aún más la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 04265-2020-Ica de fecha 01 de diciembre de 2021, ha señalado lo siguiente: “...Desde otra perspectiva de análisis, se establece que las sentencias antes mencionadas emitidas por el Tribunal Constitucional que establecen que el Bono por Función Fiscal no tendría carácter pensionario ni remunerativo ni conformaría base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, no poseen la calidad de precedente vinculante que obligue a los demás organismos jurisdiccionales a asumir dicha posición, así como tampoco, establecen principios y preceptos constitucionales, puesto que no están declarados en forma expresa e inequívoca en las resoluciones expedidas por el Tribunal Constitucional”</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Es así que, a la fecha nos encontramos ante dos interpretaciones divergentes respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional efectuadas por la Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional respectivamente; por lo que, corresponde a este Colegiado determinar qué línea jurisprudencial debe seguir; para lo cual debemos tener en cuenta que, el propio Tribunal Constitucional en el fundamento 16 de la sentencia recaída en el expediente número 4853-2004-PA/TC-LA LIBERTAD, ha señalado lo siguiente:</p> <p>“(...) los jueces del Poder Judicial, que también son jueces de la Constitución, en la medida en que deben aplicarla como norma suprema del Estado en los casos que conocen, puedan también participar en esta labor -de integración e interpretación en aras de dar una mayor y más amplia protección a los derechos fundamentales. En cualquier caso, las relaciones entre la interpretación del Tribunal Constitucional y la que realice el juez ordinario deben orientarse, en estos casos, por el principio de mayor protección y más amplia cobertura que pueda brindar determinada interpretación en un caso concreto. De este modo, las decisiones del Tribunal Constitucional alcanzan el máximo grado de vinculación cuando ofrecen una mejor protección a los derechos en cuestión, mientras que, si es posible que en un caso concreto la interpretación realizada por el Tribunal puede ser optimizada con la intervención de los jueces del Poder Judicial, el grado de vinculación disminuye a efectos de incorporar la mejor interpretación que objetivamente ponga de manifiesto la mayor protección que pueda brindar a un bien constitucional determinado” (resaltado nuestro).</p> <p>En ese orden de ideas, y teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos que preceden, consideramos que, la interpretación efectuada por la Corte Suprema respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional ofrece mayor protección y más amplia cobertura, que la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional; es decir la interpretación efectuada por la Corte Suprema ofrece mayor protección al derecho fundamental a la remuneración de la demandante; por lo que, estando a lo señalado por el mismo Tribunal Constitucional el grado de vinculación de las sentencias emitidas en dicha sede constitucional se ve disminuida con relación a la interpretación efectuada por los jueces ordinarios; siendo ello así, este Colegiado decide seguir el criterio adoptado por la línea jurisprudencial del Poder Judicial, respecto a la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional.</p> <p>SEXTO: El carácter remunerativo de las asignaciones excepcionales</p> <p>Si bien es cierto, de las normas glosadas en el considerando cuarto, se colige que las asignaciones excepcionales no tienen carácter pensionable ni remunerativo, y tampoco sirven de base para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios; sin embargo, todas estas asignaciones son otorgadas de manera permanente en forma mensual y no están sujetas a ninguna condición, por el contrario son otorgadas por la contraprestación del servicio prestado y son de libre disposición del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajador; por tanto, reúnen las características de un ingreso por el servicio prestado de naturaleza remunerativa y por consiguiente las normas antes referidas resultan ser incompatibles con la norma constitucional y convencional ya referida, en el extremo que señalan que dichas asignaciones no tienen carácter remunerativo ni pensionable, cuando en dichas asignaciones no se ha establecido limitación alguna en su disposición.</p> <p>Es por ello que, en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral- Tacna-2019, se acordó que: "Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004, 002-2016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y la Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa y, por tanto, tienen incidencia en el pago de beneficios sociales".</p> <p>SÉPTIMO: Análisis del caso en concreto</p> <p>En primer lugar debemos emitir pronunciamiento, respecto al cuestionamiento consistente en que, no se ha tomado en cuenta que, el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, prescriben a los 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, tal como lo señala el artículo único de la Ley 27321.</p> <p>Al respecto debemos precisar que, en la sentencia de primera instancia al respecto se ha señalado lo siguiente: "... en el presente caso, no está en discusión el hecho que el demandante no prestó servicios efectivos del 01 de febrero del 2013 al 04 de enero del 2015; sin embargo, la parte demandada señala que el demandante dejó de prestar servicios el 31 de enero del 2013 por término de contrato y el demandante señala que fue despedido por lo que no pudo seguir laborando desde el 01 de febrero del 2013, siendo repuesto por mandato judicial mediante proceso de amparo en el expediente N° 00632-2013-0- 2501-JR-CI-03; efectuada la búsqueda del mencionado expediente en el sistema de consultas de la página web del Poder Judicial, se tiene que mediante sentencia de segunda instancia, resolución número nueve de fecha 09 de julio del 2014, se estimó la demanda de amparo y se ordenó la reposición del demandante debido a que se había producido un despido incausado; siendo así no nos encontramos ante una extinción del vínculo laboral ya que el despido no se dio de acuerdo a Ley, es decir, se despidió al trabajador al margen de las causales y el procedimiento previsto en el TUO del D.L. N° 728; además se debe tener presente que la sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N° 00976-200 1-AA/TC, establece que "la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad - y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal" agrega más adelante</p> <p>"La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes”, además “la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido, en razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51 ° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.”, en el presente caso, en el proceso de amparo seguido en el expediente N° 00 632-2013-0-2501-JR-CI-03 se determinó que el despido sufrido por el demandante fue incausado, por ende dicho despido carece de efecto legal, consecuentemente no hubo extinción del vínculo laboral conforme a Ley y a la Constitución, y al no haber extinción del vínculo laboral no se configura el presupuesto fáctico de la Ley N° 27321 y no se puede computar plazo de prescripción, por lo que la excepción deviene en infundada”</p> <p>Argumento que no ha sido cuestionado en absoluto en el recurso de apelación; por lo que la afirmación contenida en el sentido de que, no se ha tenido en cuenta que, el plazo de prescripción previsto en la Ley 27321; no tiene ningún asidero para el presente caso.</p> <p>El demandante pretende el reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales a fin de que sea computable para el cálculo y reintegro de sus beneficios laborales.</p> <p>Para tal efecto, debemos tener en cuenta la constancia de trabajo de folios 02, expedida por el coordinador del Área de Personal de la Corte Superior de Justicia de Áncash, se colige que el demandante efectivamente viene laborando a favor de la demandada, desde el 04 de junio del 2012 al 31 de diciembre de 2013, como Asistente de Atención al Público, posteriormente en los siguientes cargos: Asiste Jurisdiccional de Juzgado, Asistente de Atención al Público y Asistente de Servicios Administrativos, desde el 05 de enero de 2015 a la fecha, regulado por el Decreto Legislativo 728 a plazo indeterminado. Afirmación que se encuentra corroborado con las constancias de pago de folios 03 a 11, de las que emerge el abono de las remuneraciones del demandante, en el periodo señalado y por los cargos que ha desempeñado.</p> <p>Asimismo, con los medios probatorios, antes descritos, ha quedado demostrado, que el demandante X, vino percibiendo el bono por función jurisdiccional, así como también las gratificaciones excepcionales demandadas, sobre un monto fijo, de manera mensual y permanente, inclusive durante su periodo vacacional hasta noviembre de 2018, año tope que se consideró para realizar el cálculo de la sentencia de primera instancia; con el añadido de que las sumas abonadas por el bono en mención, son de su libre disposición, pues el trabajador tiene libertad para su uso y no rinde cuentas a la demandada; por tanto, dicho beneficio tiene las mismas características de la remuneración y cumple con los elementos establecidos por el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demás normas invocadas en la considerativa tercera.</p> <p>Habiéndose determinado la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales, entonces son computables para el cálculo de los beneficios sociales, tal como se ha establecido en la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia; así como en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral. Derecho que no puede ser recortado, modificado ni dejado sin efecto, porque es de naturaleza irrenunciable, acorde con una interpretación constitucional de la normativa antes citada y en aplicación de lo establecido en el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 26 inciso 2) del propio corpus iuris.</p> <p>En este orden de ideas deviene en improcedente la denuncia del Procurador Público de la entidad demandada, cuando sostiene que el demandante no ha cumplido con aportar al proceso los medios probatorios que permitan determinar la naturaleza remunerativa de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales. En efecto, según lo prescribe el artículo 23, inciso 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos al respecto; resultando claro entonces que la regla general en todo proceso es que quien alega un hecho tiene la carga de probarlo. Entendiéndose por hecho a aquello que ocurre, las acciones, la obra o la cuestión a la cual se hace referencia, concepto que no se condice con el término naturaleza (remunerativa), que más bien está relacionado con la virtud, calidad o propiedad de las cosas; la que está contenido en el marco normativo aplicable al caso.</p> <p>El Procurador Publico apelante denuncia la inaplicación del literal a) del artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR que establece que no se consideran remuneraciones computables las gratificaciones extraordinarias como es el caso del bono por función jurisdiccional que es de naturaleza excepcional; al respecto, debe dejarse claramente sentado, que las asignaciones excepcionales reclamadas y también el bono por función jurisdiccional no califican como extraordinarias, pues para ser catalogados como tal, deben reunir las siguientes características: i) provenir de la liberalidad del empleador; ii) otorgamiento ocasional; y, iii) ser acontraprestivo, es decir, que su concesión debe ser con prescindencia de la prestación de servicios del trabajador.</p> <p>A mayor abundamiento conforme hemos indicado el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral llevado a cabo en la ciudad de Tacna, los días 23 y 24 de mayo de 2019, se acordó en el punto número 03 que: “Las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003- EF, 016-2004-EF, 002-2016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, tienen naturaleza remunerativa, y, por tanto, tienen incidencia en el pago de beneficios sociales” (...). En ese sentido, en el presente caso, tal como</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ya se tiene dicho, los beneficios económicos reclamados se han venido otorgando reiterativamente desde el 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018; por lo que, evidentemente, las asignaciones excepcionales han perdido su naturaleza “extraordinaria”; subsecuentemente no resulta estimable la denuncia mencionada.</p> <p>De otra parte el apelante ha referido que se deben efectuar los descuentos y retenciones ordenados por ley por los días de falta, minutos de tardanzas, minutos de permiso personal, retenciones de quinta categoría entre otros; sin perjuicio de que esta denuncia ha sido absuelta debidamente por la Juez de primera instancia, pues también fue invocada en la contestación de la demanda; además debe precisarse que, de las constancias de pago de haberes, tantas veces citado, se advierten que los minutos de tardanza y los excesos de tiempo refrigerio han sido descontadas oportunamente a la remuneración básica, con el añadido de que dichas cantidades son diminutas, además que la sentencia materia de apelación también ha considerado que los montos a pagar en sentencia se encuentran afectos a los descuentos de ley; por lo que, el cuestionamiento esgrimido por el apelante no tiene mayor asidero fáctico ni legal.</p> <p>Finalmente, en atención a los cuestionamientos de carácter presupuestal efectuados en el recurso de apelación; es relevante señalar que, el Tribunal Constitucional en el caso Azanca Meza, señaló: “... este Tribunal considera que aun cuando el presupuesto de la República se sustenta en el principio de legalidad, y que es inadmisibles la ejecución de gastos no aprobados en la Ley de Presupuesto Anual, ello no resulta un alegato con fuerza suficiente frente a la amenaza o vulneración de derechos, pues es el caso que, sin involucrar mayores recursos de los ya presupuestados, los mismos puedan destinarse priorizando la atención de situaciones concretas. (...) Por consiguiente, consideramos que la recaudación presupuestal no puede ser entendida literalmente como un objetivo en sí mismo, olvidando su condición de medio para conseguir el logro de objetivos estatales, con fines de lograr una máxima atención a la protección de los derechos de los ciudadanos.”</p> <p>En efecto, toda política pública nace de obligaciones objetivas concretas que tienen como finalidad primordial el resguardo de derechos tomando como base el respeto a la dignidad de la persona y que, en el caso de la ejecución presupuestal para fines sociales, esta no debe considerarse como un gasto sino como una inversión social.</p> <p>En ese sentido, no se puede alegar como pretexto la falta de presupuesto o invocar normas presupuestales para incumplir la satisfacción de un derecho otorgable, lo contrario significaría que arbitrariamente prevalezcan los intereses de las instituciones públicas sobre los derechos de las personas, acto trasgresor del principio dignidad, establecido en el artículo 1 de la Constitución, en tal medida, el Colegiado considera que la entidad deberá realizar todas las acciones necesarias para el cumplir con las sus obligaciones de carácter laboral.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>OCTAVO: Respecto al recurso de apelación formulado por el demandante En primer lugar cuestiona el cálculo de la liquidación de los reintegros por CTS, gratificaciones y bonificación extraordinaria temporal, puesto que según refiere ha existido error; por cuanto, debe abonársele por dichos conceptos la suma de S/ 20,266.60 y no la suma de S/. 19,268.70 reconocido en la sentencia</p> <p>En atención al referido cuestionamiento debemos señalar que, el argumento de la apelación se sustenta en que en algunos períodos no se consideró el 1/6 de gratificación; sin embargo, debemos precisar que el sexto de la gratificación se computa solo para el cálculo de CTS , teniendo en cuenta que solo le corresponderá siempre y cuando lo haya percibido; por lo que siendo ello así, se ha dispuesto que el perito adscrito al módulo efectúe una nueva liquidación para verificar si la practicada en primera instancia se encuentra arreglada a ley, obteniéndose el siguiente resultado: Asimismo, debe precisarse que, el cálculo no puede efectuarse hasta diciembre de 2018; por cuanto, en ese mes ya no se abonó el bono por función jurisdiccional ni las asignaciones excepcionales.</p> <p>El demandante, cuestiona también la no imposición de costos, señalando que los costos, tienen su fundamento en el hecho que la intervención del abogado en el proceso judicial es indispensable, más aún cuando la demandada no ha tenido la voluntad de conciliar, por lo que no habría motivo razonable para exonerar dicho pago.</p> <p>Según lo dispuesto por el artículo 413 del Código Procesal Civil: “Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales. Están exoneradas de los gastos del proceso las Universidades Públicas, quienes obtengan Auxilio Judicial y la parte demandante en los procesos de alimentos dentro de los límites establecidos en la ley pudiendo ser condenados al pago de costas y costos. También está exonerado quien reconoce o se allana a la demanda dentro del plazo para contestarla”.</p> <p>No obstante, lo señalado en el párrafo anterior, en mérito a lo previsto en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley número 29497, aquella disposición de la norma adjetiva civil no se aplica a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pese a la remisión expresa de la regulación del pago de costos y costas a dicho código adjetivo, pues la disposición bajo análisis –Ley 29497 – regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser condenado por el órgano judicial para el pago de costos Procesales a cargo de la parte vencedora; de lo que se infiere que, el Estado no está exonerado del pago de gastos procesales que impliquen el pago de honorarios a los abogados de las partes, lo que no incluye las costas procesales; siendo así, y atendiendo que en este caso, el demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los servicios de un abogado, corresponde que la demandada reembolse los pagos efectuados al referido profesional; en razón de que el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante se vio obligado de acudir al órgano jurisdiccional con la finalidad de que se le restituya el derecho vulnerado, generándosele así gastos adicionales.</p> <p>En este orden de ideas, teniendo en cuenta: la complejidad del caso (reconocimiento de la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y las asignaciones excepcionales), la duración del proceso (la demanda ingresó el 30 de diciembre de 2021 y se está emitiendo la sentencia de segunda instancia, después de casi 09 meses aproximadamente, situación a la que se sumó el trabajo remoto por la enfermedad generado por el covid-19), la participación del abogado (en reiteradas veces conforme se advierte de los actos procesales y escritos presentados) y el monto dinerario que se está ordenando pagar (S/ 19,593.34), debe fijarse la suma de S/. 1,500.00 por concepto de honorarios profesionales.</p> <p>NOVENO: Sobre la responsabilidad administrativa</p> <p>En el presente caso conforme hemos indicado, se ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios por una irregular contratación efectuada por la propia entidad demandada; en ese sentido, es necesario enfatizar que las normas que regulan el régimen laboral de los obreros municipales, merecen ser escrupulosamente observados y cumplidos por todos los funcionarios de las entidades estatales, especialmente por aquellos quienes tienen bajo su cargo y responsabilidad la contratación del personal; por lo que, la inobservancia a dichas disposiciones legales acarrea sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, conforme así lo establece la Ley número 27444 en su artículo 243: “243.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación. 243.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.</p> <p>Siendo ello así, las entidades estatales están en la obligación de procesar y sancionar a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan con las exigencias para el contrato del personal en el ámbito de las municipalidades, ya que no sólo generan una incertidumbre en el aparato estatal, sino que además crean dicha duda en los trabajadores, a quienes se le desconocen no sólo el derecho propio al trabajo, sino también los relativos al mismo como el pago de los beneficios sociales; por lo que, corresponde remitir copias de la presente resolución a la Oficina Regional de Control de Huaraz (Oficina de Contraloría General de la República) y al Órgano de Control Interno de la Municipalidad provincial de Huaraz, a fin de que evalúen y se lleve a cabo un procedimiento administrativo disciplinario del personal que incumplió las normas que regulan los requisitos para la contratación del personal en dicha Municipalidad, estableciéndose las sanciones pertinentes, conforme a lo dispuesto en los</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 46 y 47 de la Ley número 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, incorporados por la Ley número 29622, que modifica y amplía las facultades en el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. Asimismo, una vez determinada la responsabilidad y la sanción, esta última debe ser consignada en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSD), conforme así lo establece el artículo 50 de la Ley número 27785 ya citada.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01

Cuadro 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 calidad, respectivamente.

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>Decreto de Urgencia N° 01 7-2006, Ley 29142 y Decreto Supremo N° 002-2016 EF, reintegro de CTS, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria temporal, e intereses legales. Sin costas; 3) se reconoce la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones jurisdiccionales excepcionales otorgadas mediante Decretos Supremos N° 045-2003-EF , 016-2004, 002- 20016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, del 04 de junio del 2012 al 31 de enero del 2013 y del 05 de enero del 2015 al 30 de noviembre del 2018.</p> <p>REVOCARON la sentencia en el extremo que se ordena a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma ascendente a S/. 19,268.72, de los cuales la suma de S/ 6,884.50, por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,384.22, por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; reformándola,</p> <p>ORDENARON a la entidad demandada pague a favor del accionante la suma</p>	<p>cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X							9
--	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

<p>ascendente a S/.19,593.34, de los cuales la suma de S/ 6,942.07, por concepto de reintegro de la CTS deberá ser depositada en la entidad financiera de elección del demandante en razón a que mantiene vínculo laboral; y la suma de S/ 12,651.27 por concepto de reintegro de gratificaciones legales y de bonificación extraordinaria temporal, deberá ser pagada al demandante, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia</p> <p>REVOCARON la sentencia en comento en el extremo que desestima el pago de los costos procesales; y, reformándola.</p> <p>CONDENARON a la entidad demandada al pago de S/ 1,500.00 por concepto de costos procesales, más el 5% de dicho monto a favor del Colegio de Abogados de Áncash.</p> <p>ORDENARON remitir copias de la presente resolución a la Oficina Regional de Control de Huaraz (Oficina de Contraloría General de la República) y al Órgano de Control Interno de la Municipalidad provincial de Huaraz, a fin de que evalúen el ejercicio de acciones legales contra quién o quiénes tuvieron responsabilidad en la contratación del demandante y una vez determinada dicha responsabilidad, consignar la sanción a imponerse en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido (RSDD) conforme así</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>lo establece el artículo 50 de la Ley número 27785. CONFIRMARON la sentencia en lo demás que contiene. Interviene el magistrado X, por encontrarse impedida la magistrada X. Notifíquese y devuélvase. Magistrado ponente, SS.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N°887-2021-0-0201-JR-LA-01

Cuadro 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 alta, y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 06. Declaración jurada de originalidad, compromiso ético y no plagio

Mediante esta declaración jurada como titular del trabajo denominado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES EN EL EXPEDIENTE N°887-2021-0-0201-JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE ÁNCASH, 2025**, declaro lo siguiente:

Primero. Que los contenidos incorporados en este trabajo fueron verificados por quien suscribe este documento para corroborar este punto, al final se inserta: la firma, la huella digital personal y los datos de identidad DNI, Código de estudiante, y código ORCID registrado.

Segundo. Este trabajo tiene presente los principios éticos en todas las fases del proceso investigativo, conforme se ha mencionado en la parte metodológica, entre ellos: Respeto a la dignidad de las personas, buen trato, de integridad y honestidad, de justicia.

Tercero. Declaro conocer las normas establecidas en el Reglamento de Integridad Científica y de la misma forma las normas establecidas en el Reglamento de Registro de Trabajos de Investigación (RENATI)

Cuarto. Se respeta los derechos de autor y propiedad intelectual, para dar crédito a las fuentes utilizadas se ha incorporado las citas y las referencias de todas las fuentes usadas para la elaboración del presente trabajo, sujetas a las reglas establecidas en el Manual APA (citas y referencias). Esto es para no incurrir en delito de plagio y delitos conexos establecidos en el marco legal peruano.

Quinto. Declaro conocer las normas establecidas en la Ley N° 29733 Ley de Protección de los Datos Personales y su Reglamento Decreto Supremo Que Aprueba El Reglamento De La Ley N° 29733, Ley De Protección De Datos Personales – Decreto Supremo Decreto Supremo N° 016-2024-JUS.

Finalmente declaro: Que la difusión será un acto responsable de parte del autor/a; porque, se ha elaborado de acuerdo a los principios de la buena, cualquier infracción es de responsabilidad únicamente de quien suscribe. No comprende a la asesor/a, ni al jurado, ni a la Universidad, porque quien suscribe da fe de la verosimilitud del contenido.

Chimbote, octubre del 2025



CLAUDIA MARISOL CASTILLO ROSADO

DNI: 47172501

Código: 0106142126

ORCID: 0000-0002-7135-993X

Anexo 07. Evidencia de la ejecución

