



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

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL
PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL EXPEDIENTE N° 01234-2016-0-1706-JR,
DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE - CHICLAYO, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR
WILLISS ROMAN, GRECIA YURASI
ORCID:0000-0001-75728678

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

CHIMBOTE-PERÚ
2024



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0001-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **11:40** horas del día **25** de **Mayo** del **2026** 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:

BARRAZA TORRES JENNY JUANA Presidente
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO Miembro
. MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL EXPEDIENTE N° 01234-2016-0-1706-JR, DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE - CHICLAYO, 2024**

Presentada Por :
(2606171071) **WILLISS ROMAN GRECIA YURASI**

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

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

BARRAZA TORRES JENNY JUANA
Presidente

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
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 LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL EXPEDIENTE N° 01234-2016-0-1706-JR, DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE - CHICLAYO, 2024 Del (de la) estudiante WILLISS ROMAN GRECIA YURASI, asesorado por MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 18% 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, 13 de Octubre del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por darme la vida y la capacidad
de poder entender cada una de las
enseñanzas que se me brinda y así
poder formarme dentro del ámbito
de las leyes.

Williss Román, Grecia Yurasí

DEDICATORIA

A mis padres Carlos y Lucy por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, a mi princesa Isabella próxima a nacer que es la razón más importante que me impulsa a seguir adelante para hacer realidad los objetivos trazados. Y a mi Esposo Jorge Diaz por ser mi muro de contención.

Williss Román, Grecia Yurasí

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Acta.....	II
Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general.....	VI
Índice de resultados.....	IX
Resumen	X
Abstract	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos... ..	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Los derechos fundamentales.....	12
2.2.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.2. La eficacia de los derechos fundamentales.....	12
2.2.1.3. La garantía constitucional del respeto de los derechos fundamentales.....	13
2.2.1.4. La conjugación entre el poder de dirección y los derechos fundamentales...	13
2.2.1.5. El Derecho a la Intimidad en la Relación de Trabajo.....	13
2.2.2. Derecho del Trabajo.....	14
2.2.2.1. Concepto.....	14
2.2.2.2. El trabajo.....	14
2.2.2.3. El Contrato de trabajo.....	15
2.2.2.4. Sujetos del contrato de trabajo.....	17
2.2.3. Beneficios sociales.....	17
2.2.3.1. Concepto.....	17

2.2.4. El proceso.....	20
2.2.4.1. Concepto.....	20
2.2.4.2. Etapas del proceso.....	20
2.2.5. El proceso laboral.....	21
2.2.5.1. Concepto.....	21
2.2.6. El proceso ordinario laboral.....	23
2.2.6.1. Concepto.....	23
2.2.7. La prueba.....	25
2.2.7.1. Concepto.....	25
2.2.8. La sentencia.....	26
2.2.8.1. Concepto.....	26
2.9. Sentencia en apelación.....	29
2.3. Hipótesis.....	30
2.4. Marco conceptual.....	30
III. METODOLOGIA.....	32.
3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación.....	32
3.2. Población y muestra.....	33
3.3. Variables. Definición y operacionalización	33
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información.....	34
3.5. Método de análisis de datos.....	35
3.6 Aspectos éticos.....	35
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS.....	53
Anexo 01 Matriz de consistencia.....	54
Anexo 02. Sentencias examinadas – Evidencia empírica	55
Anexo 03. Representación de la definición y operacionalización	78
Anexo 04. Instrumento de recolección de datos.....	132

Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos.....	140
Anexo 06 Declaración de compromiso ético y no plagio.....	153
Anexo 07 Evidencia del trabajo realizado.....	154

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado de trabajo especializado de Lambayeque.....	37
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Segunda sala laboral de Lambayeque.....	39

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente N°01234-2016-0-1706-JR del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, 2024. Es de tipo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: 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. Lo cual nos muestra el respeto sobre los derechos fundamentales.

Palabras clave: calidad, horas extras, resolución, sentencia.

ABSTRACTS

The objective of the research is to determine the quality of first and second instance rulings on the payment of overtime in File N°01234-2016-0-1706-JR of the Judicial District of Lambayeque - Chiclayo, 2024. It is quantitative-qualitative, exploratory-descriptive level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file selected through convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and as an instrument a checklist validated through expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, consideration and resolution part, belonging to: the first instance sentence was of range: very high, very high and very high; and the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of very high and very high rank, respectively. Which shows us respect for fundamental rights.

Keywords: quality, overtime, resolution, sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial, la protección de los derechos fundamentales a través de decisiones judiciales uniformes y motivadas es una preocupación constante, especialmente en países con marcos legales complejos en derecho administrativo. En países como España y Francia, investigaciones recientes revelan que la falta de una correcta interpretación de los derechos fundamentales genera incoherencias en las resoluciones judiciales, afectando la credibilidad y previsibilidad del sistema de justicia (Durand, 2022)

El sistema judicial en el Perú enfrenta numerosos retos en cuanto a la calidad de las sentencias emitidas, especialmente en el ámbito de las impugnaciones de resoluciones administrativas. Las resoluciones judiciales deben ser producto de una interpretación coherente y precisa de las normas, incluyendo los derechos fundamentales. Sin embargo, la falta de uniformidad en los criterios aplicados por los jueces puede generar inseguridad jurídica y afectar la protección de estos derechos (García, 2021).

En el entorno laboral, las tensiones entre el trabajador y el empleador son una constante derivada de la característica intrínseca que distingue a las dinámicas laborales. Cuando el diálogo entre las partes falla estrepitosamente, el conflicto escala hasta llegar a los órganos jurisdiccionales laborales. La auténtica legitimidad y el ejercicio de los derechos laborales se cimienta en la existencia de un sistema judicial eficiente, capaz de resolver las disputas legales en un tiempo que no implique desprotección ni desinterés por parte de las autoridades. En la actualidad, el desarrollo del proceso laboral se rige por los lineamientos establecidos en la Ley 29497 (NLPT), que revaloró el sentido práctico de la oralidad y promovió la aplicación de tecnología para agilizar los procesos laborales.

Respecto a los derechos fundamentales que derivan del contexto histórico de la sociedad. Su evolución doctrinal se divide en dimensiones de derechos fundamentales. Son derechos que poseen una eficacia vertical y horizontal dado que vinculan su observancia tanto al Estado como a los particulares. En ese sentido se tiene que toda persona goza de todos los derechos que la sociedad tiene y en especialmente a los que goza toda persona que tiene un vínculo laboral y que en muchos de los casos no se les brinda dichos beneficios y se tiene que acudir a los órganos jurisdiccionales con el objetivo de tener justicia.

Del principio de la dignidad de la persona humana, núcleo de los derechos fundamentales, deriva el derecho al libre desarrollo de la personalidad del trabajador, en el que hay que incluir el desarrollo profesional, lo que exige condiciones dignas de trabajo y observancia de los derechos fundamentales, frecuentemente violados en las relaciones de trabajo. El Derecho Laboral sigue enfrentándose con dificultades, por lo que dedico especial atención al papel del hombre y a su trabajo con relación a las normas jurídicas. En este sentido, la orientación se ha dirigido a defender que el trabajo humano no puede ser confundido con una simple mercancía y que la dignidad del trabajador es un bien jurídico que debe defenderse y preservarse. La doctrina, que se formó a partir de los primeros movimientos reivindicatorios de los trabajadores al buscar mejores condiciones de vida, trabajo y remuneración, ha sido modernamente cuestionada.

Con respecto al presente trabajo de investigación sobre la calidad de las sentencias de pago de horas extras, es un problema dentro de la administración de justicia y especialmente para los demandantes, ya que muchas veces tienen que demandar a grandes empresas o instituciones públicas o privadas que ostenta de alguna manera el poder, político, económico, etc; por ello que se hacen engorrosos este tipo de demandas y muy tediosas. Sobre el tema de las horas extras, este deberá ser cancelado por la entidad demandada, cuando se ha excedido de las horas que corresponden a una jornada laboral normal, es decir a excedido de la jornada laboral de 08 horas diarias, llegando al extremo de trabajar más horas diarias de lunes a domingo, incluyendo

feriados, por tal razón al extenderse el horario de trabajo este debe ser remunerado de acuerdo a lo establecido en la ley de productividad laboral.

De igual manera se tiene que la OIT (Organización Internacional del Trabajo), organismo mundial reconocido por los países integrantes dentro de su política laboral establece:

“Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, establece que es de suma importancia y sobre todo urgente establecer políticas laborales en beneficio del trabajador donde este ha concluido el vínculo laboral con una empresa, ya que se le debe considerar aspectos económicos que le ayuden a sobrevivir durante el tiempo que dure el encontrar otro empleo, por ello que dicho organismos internacional sugiere a los países integrantes que se deben trabajar políticas que vayan en beneficio del trabajador y así poder evitar aumentar la pobreza o delincuencia, cuyo indicador de la población acta para trabajar a nivel mundial al año 2016, se encuentra en un rango desde los 4,07% para países de América del Norte, hasta en un 14,86% para los países del continente Africano”.

La protección de los derechos fundamentales es uno de los pilares esenciales en un Estado de derecho. Estos derechos, que son inherentes a la dignidad humana, requieren una protección efectiva por parte del sistema judicial. Sin embargo, se han identificado fallas en la motivación de sentencias, lo que afecta la calidad de la justicia impartida. En el caso del pago de horas extras, la falta de uniformidad en los criterios aplicados por los tribunales genera incertidumbre jurídica, afectando tanto a los empleadores como a los trabajadores (Pérez & Rodríguez, 2018).

Uno de los principales problemas que surgen en el análisis de las sentencias judiciales es la falta de coherencia entre los fallos de primera y segunda instancia. Esta situación refleja una debilidad estructural en el sistema judicial peruano, que se evidencia en la divergencia de criterios al interpretar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Según García y Salazar (2019), esta variabilidad puede generar injusticias y afectar el respeto por el principio de igualdad ante la ley.

Por último, Celis (2019) en su tesis titulada “la influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque” indica que actualmente el trabajador peruano y especialmente el trabajador de la actividad privada en el Departamento de Lambayeque, está siendo atropellado en sus derechos laborales, toda vez que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. En nuestra Constitución Política del Perú, establece que dichas jornadas de trabajo son como máximo cuarenta y ocho horas ya que al trabajo en sobre tiempo, se le denomina horas extras, justamente porque el trabajo realizado es fuera de la jornada ordinaria laboral y establecido por el empleador. El trabajo realizado en sobre tiempo tiene el carácter de extraordinario ya que por motivos o necesidades del empleador necesita cubrir que los trabajadores realicen trabajo en sobre tiempo ya que al realizar dicha labor será fuera de la jornada establecida en la empresa y teniéndose en cuenta que las horas extras son pagadas con un incremento en un 25% las dos primeras horas y con un 35% las horas restantes, es por tal circunstancia que el trabajo en sobre tiempo es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, ante tal hecho la empresa privada muchas veces evade su responsabilidad, por ello es que dentro del proceso la carga de la prueba es de la parte demandada.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de horas extras, según los parámetros normativos doctrinarios y jurisprudenciales pertinente en el Expediente N°01234-2016-0-1706-JR, del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica porque es relevante debido a la importancia de

la calidad de las sentencias como una evidencia del respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, los cuales, en la práctica judicial, muchas veces no son aplicados de manera uniforme entre las diferentes instancias. Las discrepancias en la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia pueden generar desconfianza en el sistema judicial, especialmente cuando se trata de derechos laborales, como el pago de horas extras. La adecuada protección de estos derechos forma parte de las obligaciones del Estado para garantizar la justicia social y el respeto a los derechos humanos, tal como lo señala el artículo 23 de la Constitución Política del Perú (Constitución Política del Perú, 1993). A través de este estudio, se pretende identificar si las sentencias laborales están alineadas con los principios de justicia y equidad que deberían regir en la interpretación de los derechos fundamentales.

El estudio también se justifica; porque el derecho al pago de horas extras, además de ser un derecho laboral, tiene una profunda relación con la dignidad del trabajador y el derecho a una justa remuneración. En este sentido, Valverde (2018) subraya que la correcta interpretación y aplicación de los derechos laborales está íntimamente vinculada con la efectividad de los derechos fundamentales. Este vínculo es clave, pues una sentencia que ignora estos derechos, o los interpreta de manera inconsistente entre instancias, no solo afecta al trabajador individual, sino que también debilita la protección estructural de los derechos laborales en el país.

Asimismo, se tiene que dicha investigación servirá para dar a conocer a futuros estudiantes y a la comunidad jurídica como los jueces en materia laboral están emitiendo sus respectivas sentencias y así poder dichas sentencias ser cuestionadas, lo que redundara en presionar a los administradores de justicia a que tengan mucho cuidado al emitir sus fallos dado que ya se están cuestionando dichas posiciones. Además, la disparidad en las sentencias, tanto en términos de coherencia como de fundamentación, puede revelar debilidades en el proceso judicial, afectando no solo a los trabajadores, sino también a los empleadores. Según Carranza (2015), la calidad de una sentencia debe evaluarse no solo por su resolución final, sino también por la rigurosidad de su argumentación, el respeto por el debido proceso y la protección de

los derechos fundamentales involucrados. Cuando estos elementos son deficientes, se genera un impacto negativo en las partes, quienes ven comprometidos sus derechos y expectativas, promoviendo la inseguridad jurídica.

Finalmente, el presente estudio tiene una gran importancia en el contexto de la creciente demanda de reformas judiciales en el Perú. Según un informe del Banco Mundial (2021), los sistemas judiciales en América Latina, incluido el Perú, enfrentan grandes desafíos en cuanto a la calidad de sus decisiones y la percepción pública de justicia. Este trabajo busca aportar al debate sobre la necesidad de una mayor capacitación en derechos humanos y laborales para jueces y operadores de justicia, promoviendo una cultura de respeto a los derechos fundamentales que se vea reflejada en decisiones judiciales más consistentes y justas.)

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de horas extras, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el Expediente N°01234-2016-0-1706-JR del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, 2024.

1.4.2. Específicos

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

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Saraguay y Vélez (2020) en Ecuador estudió “Afectación de Derechos Laborales por Falta de Valoración de la Prueba en el Trámite de Visto Bueno en la ciudad de Guayaquil durante el Primer Semestre del año 2017”, trabajo que tuvo por objetivo de la de investigación determinar los derechos laborales vulnerados por la deficiencia en la valoración de la prueba dentro del trámite de visto bueno, la metodología utilizada fue el método de investigación utilizado fue el enfoque atributivo numérico, fue de nivel especificativo, de diseño por el cual no podemos cambiar nada solo podemos observar, esta investigación obtuvo como conclusiones 1) Las normativas legales ecuatorianas recogen deberes, derechos y principios que protegen al trabajador con la finalidad de gozar de un trabajo decente el cual les permita una vida digna, 2) El visto bueno es una figura jurídica administrativa mediante el cual se puede dar por terminada el contrato individual de trabajo mediante las causales señaladas en el Código de Trabajo en los artículos 172 y 173, 3) La autoridad competente para dictar resoluciones de visto bueno es el Inspector de Trabajo, el mismo que conocerá y calificará según lo expuesto en el art. 183 del Código de Trabajo 4) La parte procesal que no se encuentre de acuerdo con la resolución dictada por el Inspector, podrá acceder a la vía judicial para la respectiva Impugnación de Visto Bueno.

Loor y Salazar (2019) en Ecuador estudió “Caso Laboral N° 13354 – 2017 – 00088 que por indemnización por accidente de trabajo sigue Bravo Zambrano Darwin Fabián en contra de JC SECEVER S.A: Menoscabo de derechos indemnizatorios por accidente de trabajo: Falta de aplicación de principios, injusto valor que se le da prueba en materia laboral y falta de motivación de la sentencia”, donde se planteó como objetivo analizar si en la sentencia emitida por los jueces de la Sala de lo Laboral existió una interpretación adecuada de los principios constitucionales y legales en materia laboral y si los mismos fueron correctamente aplicados en relación con la

valoración de la prueba, en cuanto al cálculo de indemnización por accidente de trabajo, considerando que existen los fundamentos doctrinales, jurídicos y jurisprudenciales, que determinan las técnicas, alcance jurídico, y consecuencias de una errónea o falta de aplicación de tales principios, esta investigación obtuvo como conclusión, que logró establecer que en la resolución dictada por los jueces de la Sala Laboral, no existió una debida valoración de la prueba para el cálculo de la indemnización por accidente de trabajo, toda vez, que se pudo constatar que los jueces de la Sala, no aplicaron los preceptos jurisprudenciales para determinar que el documento de afiliación a la Seguridad Social constituya probanza de la relación laboral, mucho menos para estatuir la remuneración, dejando a un lado la prueba testimonial y el juramento deferido donde quedó demostrado que la remuneración pactada entre trabajador y empleador fue de \$.35,00 diarios.

Bravo (2019) en Nicaragua estudió: “Análisis del Procedimiento de los Recursos Administrativos establecido en la Ley de Seguridad Social Decreto N° 974”, su objetivo fue “analizar el procedimiento de los Recursos Administrativo establecidos en la Ley de Seguridad Social N° 974 para determinar si existen vacíos en la ley, en cuanto a la interposición, contestación y resoluciones de los recursos administrativos y las garantías procesales. La metodología se trata de una investigación de enfoque cualitativo, nivel exploratorio y diseño no experimental y transversal. Como fuente de información utilizó la Ley N° 974, Ley N° 290 (Ley de Organización, Competencia, y Procedimiento del Poder Ejecutivo), Ley N° 350 (Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo), tesis, entrevistas a especialistas en la materia. Sus conclusiones fueron: 1) de acuerdo a lo publicado en la Gaceta Diario Oficial N° 49 del 1 de marzo de 1982 (Ley N° 974), el Recurso Administrativo en esta ley lo encontramos en el Capítulo III Sanciones y Recursos, en el artículo N° 131, plantea que las resoluciones que dicta la presidenta ejecutiva imponiendo multas a los empleadores, denegando o cancelando prestaciones a los asegurados, se podrá pedir revisión ante el Consejo Directivo dentro de treinta días, 2) al analizar la Ley N° 974, en lo respecta a los recursos se pudo comprobar que efectivamente existen vacíos en

la ley, pues se tiene que hacer uso de la Ley N° 290, para agotar el recurso de revisión y apelación ante la vía administrativa para luego interponer el recurso de revisión descrita en el artículo N° 131 ante el Consejo Directivo, debería establecer el tiempo que este debe de contestar”

2.1.2. Nacionales

Salinas (2021), en Lima, Perú estudió “Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la nueva ley procesal del trabajo” en donde se planteó como problemática ¿La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso?, investigación que tuvo como objetivo determinar si la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso, el tipo de investigación según su finalidad fue básica, El nivel de investigación fue descriptiva, se utilizó un diseño de investigación de tipo no experimental como es el diseño transversa, se utilizó el método descriptivo, y concluyo que la admisión por parte del juez laboral de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los requisitos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo no vulnera el derecho al debido proceso, ya que se fundamenta en el principio de veracidad y la relevancia de la prueba, como manifestación del derecho fundamental a la prueba.

Aliaga et al. (2020) en Pucallpa, Perú estudió: “Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.”, cuyo objetivo fue Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería. En la cual aplico la metodología cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, cuyas **conclusiones** fueron: Respecto al Objetivo Específico 1, se concluye que, en la

empresa, el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios. 2. Respecto al Objetivo Específico 2, se concluye que en la empresa, el 12 75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

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

2.1.3. A nivel local

En Chiclayo, el estudio realizado por Pérez (2020) sobre la calidad de las sentencias laborales concluyó que existe una falta de coherencia en las decisiones de primera y segunda instancia en casos de pago de horas extras. El autor observó que los jueces no siempre aplican de manera uniforme los derechos fundamentales laborales, lo que genera una afectación al derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa. El estudio subraya la necesidad de mejorar la fundamentación de las sentencias para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales.

Por su parte en el norte del Perú Celis (2019), quien elaboró la tesis titulada “La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral, para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017”, la cual formulo el problema ¿Cómo influyen las pruebas de oficio que debe actuar el juez laboral ante su omisión, cuando son solicitadas por el trabajador para la demostración de las horas extras?, se planteó como objetivo general “Conocer de qué manera influyen las pruebas de oficio que debe actuar el juez laboral ante su omisión, cuando son solicitadas por el trabajador para la demostración de las horas extras”, para realizar esta tesis se utilizó como metodología de nivel de investigación es descriptivo, explicativo y cualitativo. Donde se logró concluir que, en un proceso judicial por pago de horas extras, y si el trabajador tiene pocas pruebas contundentes tiene que solicitar al juez que ordene las pruebas de oficio al empleador a fin de probar y se pague las horas extras de trabajo.

Benites (2019), quien en su tesis titulada “La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el proceso laboral Peruano”, donde se planteó como problemática ¿Cuál ha sido la actuación de los jueces laborales de Trujillo con relación al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos no comprendidos en los supuestos de procedencia, en el periodo 2015 a 2016?, donde se propuso como objetivo determinar si la actuación de los jueces laborales de Trujillo con relación al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos no comprendidos dentro de los supuestos de procedencia, ha sido uniforme en el periodo 2015 a 2016, se utilizó como metodología el método Inductivo-Deductivo, considerando que es

hermenéutico jurídico, del mismo modo Analítico-Sintético, se logró concluir mediante esta tesis que “Existe falta de uniformidad en la actuación de los jueces laborales de Trujillo frente al ofrecimiento de medios probatorios que no califican como extemporáneos porque algunos no los admiten y otros lo incorporan como prueba de oficio”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Los derechos fundamentales

2.2.1.1. Concepto

Fernández (2020) dice que:

“Con frecuencia, se les llama derechos del hombre, derechos humanos, derechos de la persona humana, designaciones que incurrn en redundancia, puesto que sólo el hombre puede ser titular de derechos, sean cuales fueren, si bien tienen a su favor la práctica de su uso. Se habla también de derechos naturales, término con el que se alude a su fundamento en la naturaleza humana; y de derechos fundamentales, queriendo señalar que afectan a las dimensiones más entrañables del ser humano.”. (p. 85)

Según, Alexy (2019) establece que los derechos fundamentales pueden ser interpretados bajo dos aspectos: primero, en el plano material corresponden a los derechos básicos que el individuo, indistintamente, posee en el ámbito del propio Estado; segundo, en el aspecto formal son considerados fundamentales cuando el Derecho vigente en un país así los califica.

2.2.1.2. La eficacia de los derechos fundamentales

2.2.1.2.1. Concepto

Adamini (2021) establece que los derechos fundamentales se sustentan en la dignidad y en la condición de persona humana por el solo hecho de serlo desde una perspectiva

jurídica, la persona humana depositaria de una dignidad, significa sus derechos fundamentales.

2.2.1.3. La garantía constitucional del respeto de los derechos fundamentales del trabajador en la relación de trabajo

Aguilera (2019) ha precisado que esta disposición constitucional tiene la función de garantizar la protección de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales, con lo cual “(...) se disipa (...) cualquier duda interpretativa que pudiera suscitarse respecto al reconocimiento por nuestro ordenamiento constitucional de los derechos fundamentales inespecíficos y su eficacia inmediata y plena ante el empleador”

2.2.1.4. La conjugación entre el poder de dirección y los derechos fundamentales del trabajador: El juicio de ponderación

Ángeles (2021) en el desarrollo de la relación de trabajo se presentarán situaciones en las que, en virtud del ejercicio del poder de dirección, determinadas órdenes del empleador incidirán o constituirán una intervención en el desarrollo de un derecho fundamental del trabajador. No obstante, en estas circunstancias será esencial determinar la validez y/o legitimidad de la intervención del empleador. Es decir, deberá analizarse cuál de los intereses contrapuestos deberá prevalecer en la situación de conflicto, ya sea el interés del empleador, o la no injerencia o la mínima intervención en el derecho fundamental del trabajador

2.2.1.5 El Derecho a la Intimidad en la Relación de Trabajo

Según, Arenaza (2022) indica que:

“Tenemos que los derechos fundamentales se erigen como límites al ejercicio del poder de dirección del empleador. En esta conjugación, también hemos visto la herramienta metodológica para determinar cuándo estamos a una limitación o intervención legítima del empleador

en los derechos fundamentales del trabajador. Ciertamente, se reconoce el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, pero el ejercicio de estos no necesariamente será el mismo, al encontrarse en el ámbito de una relación de trabajo de carácter subordinado”. (p. 64)

2.2.2. Derecho del Trabajo

2.2.2.1. Concepto

Gonzáles (2020) derecho del trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto

Arévalo (2020) define que:

“se encarga de regular las relaciones que se forman a raíz del trabajo El derecho laboral una disciplina jurídica que tiene como principal finalidad la protección de los derechos y deberes de los trabajadores, la rama que regula de relación de trabajo y el funcionamiento de las organizaciones que estén relacionados en entorno, una herramienta que garantiza el interés social y nacional porque es el regulador de la relación entre trabajador y empresario y el sistema público.” (p. 97)

2.2.2.2. El trabajo

Azócar (2019) El trabajo se define como una expresión de la capacidad creativa del ser humano, mediante la cual cambia las cosas y le otorga un valor que previamente no tenían, a la materia en la que dirige sus acciones; de la misma manera, se describe como la labor productiva y creativa del ser humano llevada a cabo a través de su esfuerzo físico y mental, con el propósito de cambiar la realidad.

2.2.2.3. El Contrato de trabajo

2.2.2.3.1. Concepto

Espinola (2020) Todo esfuerzo, ya sea físico o mental, realizado por una persona con el objetivo de obtener un beneficio, ya sea de carácter económico u otro tipo, que satisfaga las necesidades del individuo que lo lleva a cabo. De igual manera se puede expresar que en el marco legal se permite que este obtenga ciertas ventajas las cuales deben ser resguardadas por la legislación correspondiente.

García (2021) lo definen:

“El contrato laboral implica la prestación constante de servicios privados con fines económicos, donde una de las partes ofrece una compensación a cambio de utilizar la actividad laboral del otro bajo su supervisión o dirección.”. (p. 162)

2.2.2.3.2. Elementos del contrato de trabajo

Alcalá (2019) lo define como:

“Los componentes que conforman el acuerdo laboral son la compensación, la realización personal y la sumisión. (p. 93).

- a) Prestación personal: es la prestación personal como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma.
- b) Remuneración: La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita.
- c) Subordinación: Es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su ausencia origina que no se configure el mismo; la subordinación está

relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre.

2.2.2.3.3. Características del Contrato de Trabajo

Toyama (2020) establece que las principales características de un contrato laboral son las siguientes:

- Consensual: es originado por el consentimiento de ambas partes.
- Oneroso: implica la transmisión de un beneficio económico, en este caso un salario.
- Tracto sucesivo: es desarrollado a diario o constantemente, según un horario específico.

2.2.2.3.4. Clases de contrato de trabajo

Según, Alcalá (2019) establece que dentro del aspecto laboral se tiene en cuenta que ambas partes deben llegar a un acuerdo que regirá todo el aspecto laboral del trabajador y dentro de ellas se tienen las siguientes clases de trabajo:

- a) Contratos a Tiempo Indeterminado, se establece que respecto a esta clase de trabajo el contrato no tiene fin, se termina dicho vínculo cuando el trabajador en forma voluntaria renuncia.
- b) Contrato a Tiempo Parcial. Establece que en este tipo de contrato hay un inicio y un término del vínculo laboral.
- c) Contratos Sujetos a Modalidad. Este tipo de contrato es diferente a los dos primeros, pues la única diferencia lo marca la fecha de duración de dicho contrato, es por ello que es muy importante conocer aspectos como subyacentes los cuales están sujetos a la modalidad.

2.2.2.4. Sujetos del contrato de trabajo

2.2.2.4.1. Concepto

Morales (2019) En un lado están los empleadores, en el otro los trabajadores. Ellos son quienes están involucrados en el acuerdo. En otras palabras, aquellos que participan en el contrato de trabajo son considerados como sujetos, ya sea como trabajador o como empleador. Ya sea que sean empleados o empleadores, con un nivel de experiencia u otro, supervisan la ejecución de sus propios trabajos o de los trabajos de otros, es decir, un acuerdo laboral.

2.2.2.4.2. Empleador:

Es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro, y de naturaleza privada o pública, que contrata servicios regulados por esta Ley. (Ley general del trabajo. Art. 4)

2.2.2.4.2. Trabajador:

El Trabajador es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador en los términos establecidos en la presente Ley. Los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y garantías. (Ley general del trabajo. Art. 11)

2.2.3. Beneficios sociales

2.2.3.1. Concepto

Toyama (2020) “Los “beneficios sociales son todos los conceptos que perciben los trabajadores por motivo de su trabajo prestado de manera dependiente, no importando el carácter remunerativo, el monto o la frecuencia del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal, previo mandato legal”. (p.189).

Gavilán (2022) Opinan que son impresiones que se proporcionan al empleado con el fin de fomentar un mayor bienestar tanto para él como para su familia. No se atribuyen

directamente a la ejecución del servicio. Y la fuente puede ser la legislación, acuerdos colectivos, el contrato laboral o una determinación unilateral por parte del empleador.

2.2.3.2. Gratificaciones

Gavilán (2022) indica que:

“Las gratificaciones son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga a favor del trabajador de manera adicional a la remuneración mensual que este último percibe. Los trabajadores de la actividad privada laboral perciben dos gratificaciones que son equivalentes a una 33 remuneración mensual una con motivo de fiesta patrias y la otra con motivo de navidad” (p.293)

2.2.3.3. Desnaturalización de los contratos de locación de servicios

Manrique (2019). Un contrato de Locación de servicios se diferencia de un contrato de trabajo porque no tiene el requisito de la subordinación, esto quiere decir que por medio de un contrato de locación de servicios el Locador puede realizar su trabajo de manera independiente. Es un contrato de prestación de servicios independientes y autónomos. Quien presta el servicio (locador) lo hace sin estar jurídicamente subordinado a quien lo contrata y paga la retribución (comitente).

2.2.3.4. Las Horas extras o Jornada Extraordinaria

Arévalo (2019) indica que:

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

Cruz (2019). En conclusión, jornada extraordinaria de trabajo será aquella que excede a la jornada ordinaria, legal, máxima o convencional, se remunera con una sobretasa y

puede prestarse “antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida” (art. 10° de la ley) en forma voluntaria.

2.2.3.5. Carácter voluntario de la jornada extraordinaria.

Toyama, (2020) La regla general es que la prestación de las horas extras sea voluntaria, tanto para quien las presta como para quien las otorga. En tal sentido, ni el trabajador puede obligar al empleador para que le otorgue horas extras, ni éste puede obligar a aquél para su prestación.

2.2.3.6. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Toyama, (2020) establece que:

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

2.2.3.7. Pago por Domingos y Feriados

Toyama, (2020) Es un beneficio que posee todo trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos acorde a ley, este beneficio se da en función de la respectiva Carta Magna donde establece un trabajo diario y semanal por lo que este no debe ser superado, y en función de ello es que se fija el respectivo descanso por el día domingo, y respecto al feriado es un derecho adquirido que establece el descanso del trabajador y que es remunerado.

2.2.3.8. Asignación Familiar

Toyama, (2020) nos indica que, la Asignación Familiar se encuentra normado en la Ley N° 25129 de fecha 06 de diciembre de 1989, ésta norma establece que todo trabajador que tenga a su cargo uno o más hijos menores de 18 años percibirá esta asignación familiar. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá

hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. Sin embargo, uno de los beneficios de las Micro y Pequeñas Empresas es que esta exonerado de pagar Asignación Familiar a sus trabajadores.

2.2.4. El proceso

2.2.4.1. Concepto

Pacori (2022) El proceso judicial es el método coercitivo diseñado por el ordenamiento para encontrar, proveer y aplicar soluciones apropiadas a cuestiones problemáticas concretas de contenido jurídico, tras una secuencia de actos relacionados entre sí, ordenados con criterio lógico e inequívocamente dirigidos a ese propósito, garantizando siempre el ejercicio de la defensa adecuada de los intereses en discusión.

2.2.3.2. Etapas del proceso

Etapla postulatoria

Establece que esta es una de las etapas del proceso, en la cual las partes van a poder exponer sus posiciones (pedidos, en concreto) y van a poder rebatirlas una a la otra ante el Juzgador (demanda, contestación, reconvención, absoluciones, ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos), así como van a poder cuestionar la relación procesal establecida o cuestionar algún medio probatorio que se haya ofrecido al proceso.

Etapla probatoria

Según lo que expresa el autor en esta fase del proceso las pruebas admitidas son actuadas. El Juez, luego de admitir medios probatorios, que acrediten fehacientemente su pertinencia, conducencia y utilidad

Etapla decisoria

Es la tercera etapa del proceso civil, donde el Juez va a analizar los hechos, valorar los medios probatorios y resolver los puntos controvertidos pudiendo dar solución al conflicto entre las partes o eliminar la incertidumbre jurídica. Es así que el Juez aplica el derecho al caso concreto. En el caso analizado, se expiden dos sentencias.

Etapas impugnatoria

Consiste en el derecho que tienen las partes requerir los recursos impugnatorios contra la sentencia, esto quiere decir apelar si sienten disconformidad con la sentencia de primera instancia, para que el superior jerárquico lo examine y con un mejor criterio técnico revise la resolución impugnada.

Etapas ejecutoria

Tiene su origen en el incumplimiento de la sentencia, la parte que gana el proceso puede solicitar al juez que se ejecute dicha sentencia con el fin de poder objetivamente tener por cumplido lo fallado por el juzgador.

2.2.5. El proceso laboral

2.2.5.1. Concepto

Gómez, (2020) indica:

“El proceso laboral es el conjunto de actos procesales que realizan las partes, tercero y órganos judiciales tendientes a la emisión de una sentencia que ponga fin a un conflicto laboral, in essentia, son sujetos del proceso laboral. Con la nueva especificación procesal-laboral se tiene ahora todo un abanico procesal de naturaleza especial, en razón de que cada una de ellas ha de activarse de acuerdo a las reglas jurídicas procesales particulares con las que se les identifica, de donde habrá una norma general y otra especial”. (p 231)

2.2.5.2. Principios aplicables

Según, Vinatea, (2019) se tiene que La Ley Procesal del Trabajo contempla los siguientes principios:

A. Principio de inmediación

En virtud del cual, para que el juez pueda resolver el conflicto, necesita reunirse con las partes para las diligencias más importantes e interactuar con ellas y, además, estar en contacto directo con las pruebas. Bajo este esquema, el juez ya no resolverá el conflicto sobre la base de la revisión de un expediente y el proyecto de sentencia redactado por el secretario Judicial.

B. Principio de oralidad

Lo que en realidad significa, es que dichas diligencias deben llevarse a través de la comunicación oral, debido a que ésta es la más viable para que se pueda producir información y decisiones de calidad, en una reunión en la que el Juez interactúa con las partes y entra en contacto directo con los medios probatorios, y en la cual cobran vigencia los demás principios del proceso laboral.

C. Principio de concentración

la importancia de dicho principio en la NLPT es que permitirá que, tras la unidad de la audiencia, el juez pueda resolver el conflicto en un tiempo cercano que permita estar vivo en su memoria lo acontecido respecto a los principales actos procesales; siendo, además que la concentración, también coadyuva a la celeridad.

D. Principio de celeridad

Respecto a este punto se tiene que lo primordial es que los procesos judiciales se lleven a cabo dentro del tiempo que lo establece la ley con el objetivo de poder evitar la carga

procesal y así mismo de poder darle el trámite respectivo a los diversos procesos y así mismo evitar gastos al estado.

E. Principio de Economía procesal

La doctrina procesalista ha entendido este principio en dos sentidos: uno orientado a la reducción del gasto económico; y el otro, a la reducción del tiempo y esfuerzo. De los dos sentidos, consideramos que la verdadera novedad de la reforma subyace en el segundo, esto es, la reducción del tiempo y esfuerzo, traducida en instituciones que claramente están orientadas a suprimir trámites innecesarios.

F. Principio de veracidad

Está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino analista; la nulidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes. Esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia injusta.

2.2.6. El proceso ordinario laboral

2.2.6.1. Concepto

Según, Arce y Nieves (2019) es un proceso que se resuelve las pretensiones sobre la protección de derecho individual o colectivo, surgidas por la prestación de servicios ya sea previa o posteriores, de naturaleza laborales, formativas o cooperativas. Asimismo, las referidas al cumplimiento de dar, que sean superiores a 50 URP.

2.2.6.2. Clases de audiencia del proceso laboral

La audiencia de conciliación

Rodríguez (2019) comienza identificando a las personas que participan en la audiencia, es decir. identificación de partes y apoderados o apoderados conforme al artículo 43 del NLPT. Si el demandante no estuviera presente, el demandado contestará la demanda y se celebrará una audiencia. Si el demandado no estuviere presente, será declarado ausente, aun cuando la solicitud se base en derechos indisponibles. Asimismo, si se muestra incapaz de interceder y no responde, invita a la rebelión.

La audiencia de juzgamiento

Rodríguez (2019) afirma que el juicio es un acto definido en el artículo 44 de la Ley de Patentes y Marcas del Estado, por lo que el procedimiento es el siguiente: exposición de las partes o posiciones, prueba o medio de prueba, cierre o alegatos finales. y proclamación del juicio. Por tanto, el primer paso es identificar o reconocer a las partes involucradas. De no ser así, el juez declarará cerrada la audiencia, dejando no más de un mes para que las partes soliciten una nueva fecha. juzgando.

2.2.6.3. El Pago de Beneficios sociales en el proceso Ordinario laboral

Gamarra (2019) El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha determinado que todo trabajador que estando dentro del marco legal tiene derecho a percibir sus respectivos beneficios que ésta ha adquirido durante todo el tiempo que ha laborado para el empleador. Dichos beneficios están enmarcados dentro del aspecto normativo y deben ser pagados por el empleador al trabajador.

2.2.6.4. Fines del proceso laboral

Con la emisión de la nueva ley laboral se tiene como objetivo primordial el estricto cumplimiento a los derechos laborales que le asisten al trabajador luego de romper el vínculo laboral, ya sea de común acuerdo o por cualquier otra causal que se presente, por ello que con dicha norma legal se pretende exigir al empleador que cumpla con

todas los beneficios económicos que le asisten al trabajador y así poder brindarle todas las facilidades que van a ayudar su sustento durante el tiempo que no labore.

2.2.7. La prueba

2.2.7.1. Concepto

La prueba tiene reconocimiento constitucional, en la medida en que se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, amparado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución. Desde ese punto de vista se tiene que una de las garantías que poseen las partes del proceso es la de presentar los medios de prueba adecuados que tengan la posibilidad de crear convicción en el juzgador sobre la veracidad de sus argumentos (Real Academia Española, s.f).

2.2.7.2. Objeto de la prueba

Arévalo (2019). El objeto de prueba se entiende como un evento que efectivamente ocurrió en un determinado lugar y tiempo, frente al cual se han hecho previamente supuestos normativos, por lo que señala Pablo Paredes: Después de todo, el evento que sucede es a la vez objeto de la prueba. y el objeto de la prueba.

2.2.7.3. La carga de prueba

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

2.2.7.4. Valoración de la prueba

Hinostroza (2020) afirma que el artículo 197 del Código de Procedimiento Civil permite una evaluación integral de la prueba y el libre (razonable) juicio del juez.

Utilicen juntos su sentido común. Sin embargo, la decisión refleja sólo la evaluación básica y decisiva que respalda su decisión.

2.2.7.5. Fines de la prueba

Cajas, (2019) lo define:

“la finalidad está prevista en el numeral 188 cuyo texto es como sigue:
Los medios de prueba tienen como fin acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones” (p. 124).

2.2.8. La sentencia

2.2.8.1. Concepto

Ariano (2020) expresa que:

“es el acto de un juez contenido en una resolución como instrumento público para ejercer su competencia de manera justa y equitativa. Se aplican estándares apropiados a cada caso, teniendo en cuenta los hechos y pruebas presentadas por las partes. Finalmente, emitir un juicio y encontrar una solución al conflicto en lugar de dejar la armonía y la paz social.” (p. 64)

Arce y Neves (2019) La sentencia es un esquema de las actuaciones procesales realizadas durante el juicio, tal como se define en el artículo 31 del Acuerdo de Audiencia Nacional; es decir, las posiciones expresadas por las partes en sus quejas y respuestas. Por lo tanto, al decir que es cierto en todo o en parte, debe quedar claro y preciso a quién corresponden los derechos reclamados y quién debe respetarlos, y si se trata de dinero, debe especificarse la liquidez.

2.2.8.2. Estructura de la sentencia

Ticona (2019), quien refiere que

Parte expositiva, identifica a las partes, describe los hechos, asimismo, enuncia las acciones y sus fundamentos y señala el cumplimiento de los trámites esenciales del proceso, tales como saneamiento procesal, conciliación etc.

Parte considerativa es la parte más amplia de la resolución dado que en ella se valoran minuciosamente los respectivos medios probatorios de cargo y descargo que presentan las partes procesales incluidas en el proceso, para así posteriormente el juzgador pueda valorarlos y tener una motivación tanto fáctica como jurídica para un adecuado y sostenible fallo

Parte resolutive es la última dimensión de una sentencia donde está determinada la coherencia entre la parte expositiva y considerativa, y en ella se va a determinar el resultado de un análisis presentado por las partes, es decir que aquí se dará el respectivo fallo ya sea absolutorio o condenatorio.

2.2.8.3. Objetivo de la sentencia

Toussaint (2019) es fijar la interpretación de las normas jurídicas que haya precisado el auto de admisión, no solo ante la ausencia de jurisprudencia sino también para rectificar, esclarecer, matizar o reafirmar su criterio porque así lo exigen las circunstancias del caso concreto que se enjuicia.

2.2.8.4. Sentencia en primera instancia

Son aquellas sentencias dictadas por juzgados u órganos judiciales y que son susceptibles de recurso ante una instancia superior, es decir, ante otro Tribunal superior al que dictó la sentencia. En primera instancia, la sentencia puede ser fundada, infundada e improcedente.

Fundada

Es la decisión del juez favorable a la parte demandante. Puede ser total (reconoce todas y cada una de las pretensiones del accionante) o parcial (solo reconoce alguna de ellas).

Infundada

La infundabilidad se encuentra reservada para los casos donde el pedido concreto contenido en cualquiera de aquellos actos de parte haya sido rechazado por ausencia de prueba.

El artículo 200 del Código Procesal Civil establece que si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, “la demanda será declarada infundada”.

Improcedente

Esta decisión se sustenta en la omisión de un requisito de fondo y no de forma (que sería un caso de inadmisibilidad). Con requisito de fondo nos referimos a cuestiones de puro derecho, por ejemplo, mencionando el artículo 427 del Código Procesal Civil sobre la improcedencia de la demanda.

2.2.8.5. Sentencia en segunda instancia

Es aquella sentencia que se decreta tras presentar un recurso alguna de las partes y que es dictada por el Tribunal superior al que dictó la primera resolución. La decisión del juez de primera instancia (a quo) puede ser recurrida o elevada en consulta ante el órgano superior inmediato (ad quem).

El superior, al momento de revisar lo resuelto en primera instancia, puede hacer lo siguiente:

- En grado de apelación: confirmar la sentencia; revocar la sentencia; declarar la nulidad de lo resuelto; y complementar la sentencia apelada.
- En grado de consulta: aprobar o desaprobado la sentencia.

2.2.9. La sentencia en apelación

a) Confirmar la sentencia

Implica que el órgano de alzada comparte lo resuelto por parte del juez de primera instancia respecto de la pretensión demandada. Ello, luego de examinar el proceso y desvirtuar los fundamentos del recurso de apelación interpuesto por el apelante.

A este término se hace referencia en el artículo 381 del CPC.

b) Revocar la sentencia

En el ámbito del derecho, la revocación es la anulación, sustitución o enmienda de un fallo o una orden. Implica cambiar la decisión tomada en la sentencia revisada en grado. Lo anterior puede llegar a suponer que lo decidido por el a quo puede resultar equivocado.

A este término se hace referencia en los artículos 380 y 381 del CPC.

c) Declarar la nulidad de lo resuelto

Se entiende así a la ineficacia de pleno derecho declarada por el órgano superior respecto de la sentencia de primera instancia. Esto sucede cuando la nulidad de actuaciones afecta a la misma, es decir, se advierte vicios sustanciales en el tratamiento del proceso que lo hacen inválido.

A este término se hace referencia en el artículo 380 del CPC

d) Complementar la sentencia apelada

Es aquella posibilidad del ad quem que consiste en integrar las sentencias dictadas en primera instancia ante imperfecciones, como algún concepto que no se haya resuelto en la sentencia pero que se encuentre desarrollado en la misma.

A este término se hace referencia en el artículo 370 del CPC.

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 el pago de horas extras en el Expediente N°01234-2016-0-1706-JR del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo 2024, ambas son de rango muy alto.

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 calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto.

2.3.2.2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto.

2.4. Marco conceptual

Calidad

Es una consecuencia lógica de la gestión del trabajo de la organización que se reacomoda para cumplir objetivos que permitan lograr la eficiencia en el servicio de justicia formando parte en dicho cambio todos los miembros de un tribunal. (Sánchez, 2001)

Indicador.

“es la representación cuantitativa que sirve para medir el cambio de una variable comparada con otra. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos o una meta o compromiso, permite evaluar el desempeño y su evolución en el tiempo” (Sánchez, 2001)

Expediente.

Se lo puede definir como el legajo de actuaciones o piezas escritas que registran los actos procesales realizados en un juicio, ordenadas cronológicamente y foliadas en forma de libro, provistas de una carátula destinada a su individualización. (San Martín, 2003)

Variable.

Es una característica que puede tomar diversos valores o magnitudes. Son atributos o características que se miden en los sujetos de estudio. (Sánchez, 2001)

III. METODOLOGIA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Nivel descriptivo:

El nivel de investigación fue descriptivo, ya que buscó exponer y analizar las características de las sentencias de primera y segunda instancia en cuanto al pago de horas extras en el Expediente N°01234-2016-0-1706-JR. El objetivo es describir y detallar la calidad de las sentencias en base a los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.1.2. Investigación cualitativa:

La investigación fue de tipo “cualitativa”, dado que se centra en la interpretación de la calidad de las sentencias judiciales, sin recurrir a la cuantificación numérica. El análisis se basa en la interpretación de los argumentos legales utilizados en las sentencias y su impacto en los derechos de los trabajadores.

Según, Arias (2019), La investigación cualitativa “es un método para recoger y evaluar datos no estandarizados. En la mayoría de los casos se utiliza una muestra pequeña y no representativa con el fin de obtener una comprensión más profunda de sus criterios de decisión y de su motivación. En la investigación de mercado, los métodos de investigación cualitativa suelen incluir entrevistas, debates en grupo o métodos de observación cualitativa”. (p. 24)

3.1.2. Diseño

- **No Experimental:** Este diseño implicó que no se manipulan las variables, ya que las sentencias y sus características son observadas tal y como ocurrieron, sin intervención directa por parte del investigador.

Hernández Sampieri, R. (2018) La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

- Transversal: El estudio se realizó en un momento específico del tiempo, revisando las sentencias emitidas en primera y segunda instancia sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo.

Hernández Sampieri, R. (2018) El estudio transversal se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se conoce como estudio de corte transversal, estudio transversal y estudio de prevalencia.

- Retrospectiva: Se analizo información histórica ya existente, es decir, las sentencias emitidas en el pasado para evaluar su calidad y cómo estas afectaron los derechos laborales.

Hernández Sampieri, R. (2018) Un diseño de estudio retrospectivo implica la recopilación de datos del pasado para examinar las exposiciones a factores de riesgo o de protección sospechosos en relación con un resultado que se establece al comienzo del estudio. En este tipo de estudio, el resultado ya ocurrió cuando se estaba realizando el trabajo.

3.2. Población y muestra

Hernández Sampieri, R. (2018) La unidad de análisis es un paso crucial en el diseño de la investigación, ya que determina qué entidades, elementos o casos serán objeto de estudio y análisis en tu investigación. La unidad de análisis en la presente investigación estuvo conformada por el expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07, del Distrito Judicial de Lambayeque– Chiclayo 2024, que proviene de un solo proceso

judicial, las sentencias analizadas corresponden a dicho expediente. La elección del proceso judicial se realizó por conveniencia, no fue aleatorio.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

3.3.1. Variable

El presente trabajo conto con una sola variable univariado: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

- Definición: Según la RAE (2023), la calidad se define como la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”.

- Operacionalización: Para fines del estudio, la calidad de las sentencias se medirá en términos de fundamentación legal, coherencia en la aplicación de normas y protección de derechos fundamentales, particularmente en el ámbito del derecho laboral.

3.3.2. Operacionalización de una variable:

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un 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: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

La operacionalización de la variable se representará en el: **Anexo 2**

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de información se utilizan técnicas como:

Técnica: de la observación y análisis de contenido

El análisis de contenido es un método utilizado en estudios cualitativos que te permite analizar y comprender varios tipos de contenido, como una transcripción de un objeto de estudio.

Instrumento: lista de cotejo

Una lista de cotejo es un cuadro de doble entrada en el cual se anota en la columna izquierda una lista de criterios (palabras, frases u oraciones) que señalan con claridad las acciones, tareas, comportamientos, habilidades o actitudes que se desean evaluar

3.5. Método de análisis de datos

El método de análisis fue cualitativo interpretativo, centrado en la revisión profunda de los textos jurídicos (sentencias) emitidos en primera y segunda instancia. Se emplearán categorías previamente definidas, como fundamentación jurídica, aplicación de normas y protección de derechos fundamentales, para valorar la calidad de las decisiones judiciales)

3.6. Aspectos éticos

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

a) Respeto y Protección de los Derechos de los Intervinientes: Se garantizó la identidad de todos los sujetos procesales, dado que en el presente estudio se tiene dos sentencias judiciales las cuales existen sujetos procesales y en el presente estudio se pondrán con letras mayúsculas los nombres y datos personales de ellos.

b) Cuidado del Medio Ambiente: El uso de herramientas digitales reducirá el uso innecesario de papel en la recolección y análisis de datos. Las cuales en el presente estudio todos los papeles usados serán reciclados y de esta manera se usará para escritos borradores y luego serán enviados a su reciclaje con la finalidad de poder evitar más contaminación.

c) Libre Participación por Propia Voluntad: no tenemos participantes identificados en la investigación, por lo que no se aplica el presente principio.

d) Beneficencia, No Maleficencia: el presente estudio sirvió para dar una información nueva a la comunidad jurídica respecto a identificar el rango de calidad de sentencias ya concluidas y de esta manera hacer un parámetro para que se identifiquen fácilmente si es que las sentencias tienen que rango de calidad.

e) Integridad y Honestidad: La recolección y análisis de datos fue realizada de manera transparente y veraz, respetando los principios éticos de la investigación académica. En el presente estudio toda la información respecto a la calidad de las sentencias a través de un análisis explorativa son exclusivamente de la autora por ello se está siendo honesta en la información.

f) Justicia: El estudio procura un análisis equilibrado y objetivo, garantizando que los hallazgos reflejen la realidad de las sentencias. es decir que del estudio analítico de las sentencias serán justos para dar un antecedente a nuevas investigaciones

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia.

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

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

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

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

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia.

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

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

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

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

DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados en la investigación nos permitieron cumplir con los objetivos trazados, según el objetivo específico 1 la calidad de las sentencias de primera instancia sobre el pago de horas extras, en el expediente seleccionado, los resultados obtenidos en el cuadro 1 fueron los siguientes: que de su verificación en la parte expositiva se tiene que se cumplieron con 10 indicadores de los cuales arrojó dentro del rango de muy alta calidad, de la parte considerativa en sus cuatro dimensiones se tiene que se cumplieron con los 20 indicadores los cuales el resultado fue que esta parte de la sentencia en la motivación fáctica y jurídica fueron cada una de ellas de muy alta calidad y por ultimo conforme a la verificación de esta parte de la sentencia en sus dos subdimensiones se tiene que se cumplieron los 10 indicadores los cuales se tiene que también esta parte de la sentencia es de muy alta calidad. En ese sentido se tiene que respecto a la determinación de la calidad de esta sentencia ello es comparados con lo encontrado por Benites (2019), quien en su tesis titulada “La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el proceso laboral Peruano”, donde se planteó como problemática ¿Cuál ha sido la actuación de los jueces laborales de Trujillo con relación al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos no comprendidos en los supuestos de procedencia, en el periodo 2015 a 2016?, donde se propuso como objetivo determinar si la actuación de los jueces laborales de Trujillo con relación al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos no comprendidos dentro de los supuestos de procedencia, ha sido uniforme en el periodo 2015 a 2016, se utilizó como metodología el método Inductivo-Deductivo, considerando que es hermenéutico jurídico, del mismo modo Analítico-Sintético, se logró concluir mediante esta tesis que “Existe falta de uniformidad en la actuación de los jueces laborales de Trujillo frente al ofrecimiento de medios probatorios que no califican como extemporáneos porque algunos no los admiten y otros lo incorporan como prueba de oficio”. Con estos resultados se afirma que los juzgadores en la actualidad están emitiendo sentencias con un alto grado de calidad que permite que poco a poco se vaya ganando la confianza de la ciudadanía, ya que tal como se ha analizado donde en cada una de sus partes tanto expositiva, considerativa y resolutive se encontraron todos los parámetros en razón de ello se puede decir que

estos resultados son comparados doctrinariamente por Rodríguez (2010) quien respecto a la sentencia expresó que no es otra cosa que una resolución llevada a cabo por un órgano jurisdiccional que pone fin a un procedimiento judicial. Jurídicamente hablando, quien la decide siempre será un Juez o un cuerpo colegiado y contiene la declaración de voluntad de aquellos para aplicar el Derecho a un determinado caso concreto. En ese sentido se tiene que el juzgador al momento de emitir su fallo a tomado en cuenta los aspectos fundamentales que debe tener una sentencia conforme lo establece la norma sustantiva, dado que siendo un proceso de índole laboral, donde la base fundamental son las pruebas de parte donde que sustentan la pretensión.

Según el objetivo específico 2, donde se analizó la calidad de la sentencias segunda instancia en relación con la correcta aplicación de los derechos fundamentales sobre el pago de horas extras en el expediente analizado de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, los resultados obtenidos en el cuadro 2 ,donde se tiene el cotejo de la sentencia de segunda instancia y en su primera dimensión expositiva se tiene que se encontraron los 10 indicadores lo que permite establecer que esta parte de la sentencia es de muy alta calidad, así mismo se tiene que en la segunda dimensión el rango de calidad es de muy alta calidad ya que se encontraron los 20 indicadores es decir la motivación de los hechos y el derecho, en ese sentido se tiene que esta parte de la sentencia al contar con todos los parámetros y de su respectiva verificación en el cuadro 2 arroja que dicha sentencia es de muy alta calidad. Datos que son comparados con lo encontrado por Salinas (2021), en Lima, Perú estudió “Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la nueva ley procesal del trabajo” en donde se planteó como problemática ¿La admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso?, investigación que tuvo como objetivo determinar si la admisión por parte del juez laboral de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni

cumplen con los supuestos extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo vulnera el derecho al debido proceso, el tipo de investigación según su finalidad fue básica, El nivel de investigación fue descriptiva, se utilizó un diseño de investigación de tipo no experimental como es el diseño transversa, se utilizó el método descriptivo, y concluyo que la admisión por parte del juez laboral de los medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los requisitos de extemporaneidad de la Nueva Ley Procesal de Trabajo no vulnera el derecho al debido proceso, ya que se fundamenta en el principio de veracidad y la relevancia de la prueba, como manifestación del derecho fundamental a la prueba, además el autor, Ariano (2016) respecto a la sentencia expresa que es el acto de un juez contenido en una resolución como instrumento público para ejercer su competencia de manera justa y equitativa. Se aplican estándares apropiados a cada caso, teniendo en cuenta los hechos y pruebas presentadas por las partes. Finalmente, emitir un juicio y encontrar una solución al conflicto en lugar de dejar la armonía y la paz social. En ese sentido se tiene que el colegiado al analizar la pretensión del apelante y del análisis correspondiente emite un fallo confirmando la sentencia de primera instancia, dado que está bien motivada y sustentada con la respectiva evaluación de los medios probatorios, donde se verifica que dicha sentencia cumple con lo establecido en la norma legal y motivada con la aplicación de la doctrina y la jurisprudencia.

Del respectivo análisis de las sentencias en estudio se tiene que el juzgador ha valorado los medios de prueba y los órganos de prueba presentados por las partes y en razón de ello se verifico dichas sentencias con el instrumento de recolección de datos y ello arrojó como resultado que dichas sentencias fueron de muy alta calidad respectivamente.

V. CONCLUSIONES

1. Con relación a la sentencia de primera instancia se concluyó que la calidad de es de rango muy alta, en función a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, ya que el órgano jurisdiccional ha hecho una correcta valoración de los hechos tanto fácticos como jurídicos, al considerar la Ley laboral, como norma rectora para determinar el cálculo de los respectivos beneficios, sobre el pago de las horas extras, reconocimiento el vínculo laboral la contraprestación y la subordinación, elementos necesarios y suficientes que valoro el colegiado.
2. Respecto a la segunda sentencia, se concluyó que su calidad es de rango muy alta, en función de la existencia de la aplicación de parámetros tanto normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, debido a que su parte expositiva, considerativa y resolutive cumplen con establecer que en la sentencia de segunda instancia sobre pago de horas extras, al valorar cada uno de los respectivos indicadores estos fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, puesto que, en ambas sentencias se analizó los hechos indicados en los respectivos documentos presentados por el demandante y por el principio de congruencia procesal y jerarquía normativa se declaró fundada la demanda y confirmada respectivamente.

Del respectivo análisis de los cuadros de resultados donde se Analiza la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia en relación con la correcta aplicación de los derechos fundamentales respecto a la evidencia empírica y la lista de cotejo basada en las sentencia en estudio en materia laboral, respecto al pago de horas extras, y se tiene como base para determinar el rango de calidad de la presente sentencia, pues del respectivo análisis se tiene que cada una de las partes de las sentencias estudiadas arrojaron un rango de muy alta calidad debido a que se cumplió con cada uno de los parámetros establecidos, en las sentencias en estudio por ello se concluye que ambas sentencias tienen un rango de muy alta calidad.

VI. RECOMENDACIONES

En el presente trabajo se tiene que tener en cuenta que las demandas sobre el pago de horas extras tienen que ser resueltas dentro del ámbito administrativo, con la finalidad que dentro del aspecto conciliatorio las partes lleguen a un acuerdo del monto y de la forma del pago. Esto permitiría que no aumente la carga procesal. Así mismo se recomendaría a las entidades respectivas que tienen a cargo el custodiar los derechos laborales de los trabajadores a que sean rígidos al momento que las empresas o entidades que no cumplan con los derechos laborales del trabajador a que sean sancionadas drásticamente.

Del mismo modo dentro del ámbito judicial se tiene que los administradores de justicia están emitiendo sentencias justas y arregladas a derecho, en ese sentido dichas sentencias deben ser dadas a conocer en las diversas universidades para así tener un antecedente de cómo deben ser emitidas las sentencias donde se aplique la norma, la doctrina y la jurisprudencia. Esto servirá para poder agilizar este tipo de procesos y así evitar demoras en los respectivos pagos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexy, Robert. (2019) Teoría de los Derechos Fundamentales. Traducción de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales
- Aliaga, M., Arévalo, I., & Legua, L. (2020). Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018 [Universidad nacional de Ucayali].
http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4160/UNU_FORESTAL_AC_2016-DANNY_PEREZ_RUBEN_MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángel, J., Vallejo, N. (2021). “La motivación de la sentencia”. (Monografía para optar por el título de Abogado, Universidad EAFIT Escuela de Derecho Medellín).
<https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/5456/LA%20MOT>
- Arévalo (2020) El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Lima, Jurista editores,
- Ariano, E. (2020). “Resoluciones judiciales, impugnaciones y la cosa juzgada”. Lima:
- Arce, E. y Neves, J. (2019). “Código de derecho laboral” Vol. I. Régimen laboral de la actividad privada. Lima: Palestra
- Adamini (2021) “Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual Derecho Colectivo-Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Lima: Grupo Editorial LEX & IURIS.
- Azócar (2019) “Los Principios del Proceso laboral” – LEX N° 22 - AÑO XVI - 2018 - II / ISSN 2313 – 1861.

- Alcalá (2019) Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018 [Universidad nacional de Ucayali].
- Aguilera (2019) Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo (Segunda Edición Aumentada ed.). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Benites, J. (2019). La actuación judicial respecto al ofrecimiento de medios probatorios extemporáneos en el proceso laboral peruano. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12436/Tesis%20GREISY%20YELISETH%20BENITES%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, E. (2019). Análisis del Procedimiento de los Recursos Administrativos establecido en la Ley de Seguridad Social Decreto N° 974. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). Repositorio Institucional de la UNAN. 67
<https://repositorio.unan.edu.ni/14434/1/14434.pdf>
- Cajas, W. (2019). Código Civil. (17ava. Edición) Lima: RODHAS
- Campos, W. (2010). “Apuntes de Metodología de la Investigación Científica” Magister SAC. Consultores Asociados.
<https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Castillo Córdova, L. (2019). Derechos fundamentales y procesos constitucionales. Lima: Grijley.
- Celis, J. (2019). La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral, para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Celis, Danny (2019) “la influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque”
file:///C:/Users/HOME/Downloads/BC1641%20CELIS%20GUERRE
RO%20(3).pdf
- Cossio, (2020) Derecho Laboral Especial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.
- Cruz, (2019). El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso. (1ra. Edición). Lima: Tinco
- Durand, P. (2022). Calidad de las decisiones judiciales en los procesos administrativos en Francia. *Revue Française de Droit Administratif*, 34(1), 101-120.
- Gamarra, (2019) El Agotamiento de la Vía Administrativa y los Recursos Administrativos.
[http://www.ernestojinesta.com/ernesto%20jinesta/curriculum%20y%20art.%20rev/ REC-ADS.PDF](http://www.ernestojinesta.com/ernesto%20jinesta/curriculum%20y%20art.%20rev/REC-ADS.PDF) (Acceso: 25/07/2014).
- García, A. (2021). Derechos fundamentales y su aplicación en el sistema judicial peruano. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 29(3), 112-129.
- Geldres (2019) tesis titulada: calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 03208-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad.
<http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl/vufind/Record/oai:localhost:123456789-1599864>
- Gómez, A. (2020). Juez, sentencia, confección y motivación.
http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=derecho_canonico

- Espinola (2020) Manual de Derecho Procesal Administrativo. 2ª edición. Editorial Civitas S.A. Madrid
- Fernández & Durán, (2021) Requisitos para demandar la acción extraordinaria de protección en contra de un laudo arbitral alegando la vulneración al derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación.
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4317/1/120397.pdf>
- Fernández-Galiano, Antonio, (2020) Derecho Natural. Introducción Filosófica al Derecho, , Editorial Tecnos, Madrid, págs.139-140.
- Gavilán (2022) Derecho individual del trabajo (1ra Edición.). Lima.
- Gonzáles, (2020) El derecho al debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Lima. [Ubicado el 13.VI.2017].
<https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ca>
- Hernández Sampieri, R (2018) “Metodología para la investigación en Ciencia Política”. Unidad IV
http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap._7_disenos_no_experimentales.pdf
- Hinostroza, A. (2020). Sujetos del Proceso Civil. (1ra. Edición). Lima: Gaceta Jurídica.
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000.
<http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jordan, M. (2020). Caracterización del proceso sobre pago de horas extras en el exp. N°1062018-0-0201-JR-LA-01; primer juzgado de trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash Perú 2018. Huaraz: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18683/P>

AGO_HORAS

_EXTRAS_JORDAN_PARIONA_ERIKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lloor, J y otro. (2019). "menoscabo de derechos indemnizatorios por accidente de trabajo: falta de aplicación de los principios, indebida valoración de la prueba en materia laboral y falta de motivación en la sentencia. Cantón puerto viejo: Universidad san Gregorio de puerto viejo. [http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/1375/1/CasoLaboralN %c2%ba-13354-2017-00088.pdf](http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/1375/1/CasoLaboralN%C2%BA-13354-2017-00088.pdf)

Manrique, A. (2019). Manual de Derecho Laboral. Lima: Editorial Gaceta Jurídica

Montoya. (2003) Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una auténtica oralidad en el proceso civil peruano. Themis. Revista de Derecho, (58), 123-143. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9123/9535>

Rosenberg (2019) Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Pérez (2020) “Actualidad Empresarial” N° 178 - Primera Quincena de marzo.

Pacori, C. (2022) “Introducción al Derecho Procesal Laboral. Instituciones del proceso laboral peruano”. (Revista LP Pasión por el Derecho del 24 de octubre del 2022)

Rodríguez, L. (2019). La Prueba en el Proceso Civil. Lima: Editorial Printed in Perú

San Martín, C. (2020, 2ª ed.). Derecho Procesal Penal. Lima: Editorial Grijley, volumen I.

Sánchez Barreto, Hugo (2019) tesis titulada: calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, expediente N° 00258-2016-0-0201-JRLA01, del distrito judicial de Áncash – Huaraz,

2020

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/16710/CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_SANCHEZ_BARRETO_HUGO_MERARI.pdf?sequence=1

Saraguay y Vélez (2020) en su tesis para optar el título de licenciado titulada “Afectación de Derechos Laborales por Falta de Valoración de la Prueba en el Trámite de Visto Bueno en la ciudad de Guayaquil durante el Primer Semestre del año 2017”, Ticona, V. (2016), La motivación como sustento de la sentencia objetiva, materialmente justa. Tercera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica

Sanchez Caro, J. (2019). Intimidad, Salud y Constitución. <http://www.madrid.org/cs/BlobServer?blobcol=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobheadername1=ContentDisposition&blobwhere=1158621445728&blobheader=application%2Fpdf>

Salinas, J. (2021). Proceso laboral y el debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos extemporaneidad de la nlpt. Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3707/52229.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toussaint, G.. (2019). “La motivación de la sentencia como una garantía de legalidad del fallo. (Trabajo especial de grado como requisito parcial para optar el grado de Especialista, en Derecho Procesal. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela”, recuperado el día 20 de mayo del 2017 de la pagina <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR0938.pdf>.

Toyama, Miyagusuku, J. (2020). Los Beneficios Sociales. Lima: Gaceta Jurídica

Valverde (2018) El ofrecimiento de medios de prueba del declarado rebelde en el proceso ordinario civil guatemalteco. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/07/01/Viana-Guisela.pdf>

Vinatea, L; Toyama, J. (2019). Análisis y comentarios de la NLPT. Primera edición. Gaceta jurídica.

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

LA CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE PAGO DE HORAS EXTRAS; SEGÚN LOS PARÁMETROS NORMATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES PERTINENTES EN EL EXPEDIENTE N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE; 2024

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
PROBLEMA ¿Cuál es la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente N° 1234-2016-0-1706-JR, Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, 2024?	GENERAL Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente N° 1234-2016-0-1706-JR, Distrito Judicial de Lambayeque -Chiclayo, 2024.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente N°01234-2016-0-1706-JR del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo 2024, ambas son de rango muy alto.	Calidad de sentencias de primera y segunda instancia	Tipo Cualitativo Nivel Descriptivo simple Diseño No experimental Transversal Técnica: de la observación y análisis de contenido Instrumento: lista de cotejo Unidad de análisis: Dos sentencias de primera y segunda instancia pertenecientes a un solo proceso judicial
	ESPECIFICOS - Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre pago de horas extras en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el Expediente seleccionado. - Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre pago de horas extras en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en el Expediente seleccionado.	Hipótesis específicas. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de primera instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre el pago de horas extras en el Expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alto.		

ANEXO 02. Sentencias examinadas – evidencia empírica

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

EXPEDIENTE: 01234-2016-0-1706-JR-LA-08

MATERIA: PAGO DE HORAS EXTRAS JUEZ: X

ESPECIALISTA: Y DEMANDANTE: A DEMANDADO: B Y C

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO

Chiclayo, veintinueve de septiembre De dos mil dieciocho

VISTOS. -

I. ASUNTO:

Es materia de pronunciamiento el presente proceso interpuesto por don (A). Contra el Banco (B) y la tienda (C) sobre PAGO DE HORAS EXTRAS.

II. ANTECEDENTES:

a) De la demanda:

La demandante interpone demanda con fecha 29.03.2016, señalando como fundamentos de su pretensión los siguientes; i) Que ingresó a laborar para la demandada desde el 23 de febrero del año 1996, con un récord de servicios laboral de más de 2 años 10 meses y 10 días, en el cargo de gerente de división financiera con una remuneración por la suma de s/.3000 soles, habiendo cesado por mutuo disenso el 03 de febrero del 2016. ii) Que, el demandante señala que su función que realizaba era como Gerente de División financiera de las codemandadas que operaban en la misma oficina y sede de atención al público, la cual consistía en realizar la administración de la tienda (C), así como la administración de la agencia (C) en esta ciudad, con una jornada laboral de 8 horas diarias y un máximo semanal de 48 horas, sin embargo, manifiesta que laboraba 12 horas diarias mínimo, debiendo marcar hora de entrada y hora de salida. iii) Que, los feriados y domingos por ley son descansados por el trabajador, sin embargo, la demandada obliga a trabajar sin incentivo económico alguno y solo con la remuneración ordinaria, cuando correspondía 52 domingos y 12 feriados por los conceptos por el récord de 2.5 años, más costas y costos del proceso.

b) Admisión de demanda y Audiencia de conciliación:

Mediante resolución número DOS, de folios 75 a 76, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a Audiencia de Conciliación, llevándose a cabo el día y hora programada con asistencia de la parte demandada. Se dio por frustrada la conciliación ya que no llegaron a ningún acuerdo. A continuación, se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio.

Seguidamente se requirió a la demandada presente su escrito de contestación de demanda y sus anexos, emitiéndose la resolución número Tres, en la que se resuelve tener por contestada la demanda tener por apersonado al representante de la codemandada (B), por ofrecido los medios de prueba, respecto de la Empresa (C), se resuelve declarar inadmisibles su escrito de contestación concediéndoles un plazo de cinco para subsanar las omisiones advertidas, emitiéndose la resolución número CUATRO, en la que se tiene por apersonado al apoderado de (C), se tiene por contestada la demanda por Deducida la Excepción de falta de legitimidad para obrar, por ofrecidos los medios probatorios. Finalmente se citó a las partes procesales para que concurran al local del Juzgado a efecto de llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento en fecha próxima.

CONTESTACION DE DEMANDA:

La demandada de la Empresa (B) Contestación de demanda:

i) La demandada mediante escrito de contestación de demanda, ver folios 86 a 92 manifiesta que es verdad que demandante ingreso a laborar para la empresa el 23 de marzo del 2013 a 16 de febrero del 2016 en el cargo de división financiera, así mismo es falso que el recurrente ganaba el sueldo de la suma de s/.3000 soles, pues en su boleta de pago su sueldo básico es de s/. 2,736.00 soles mensuales. ii) que es falso que el demandante trabajaba más de 12 horas diarias, pues el recurrente no se encontraba dentro de la jornada máxima de trabajo, ya que era un trabajador de confianza, no sujeto a fiscalización ni supervisión inmediata del empleador, pues no firmaba entrada ni salida, por lo tanto, el recurrente no acredita fehacientemente la prestación efectiva en sobretiempo, en feriados y domingos, solo se limita a presentar reportes informes, cajas. iii) por otro lado manifiesta que el cargo de gerente que dirigía el demandante era de coordinar y ordenar a los trabajadores, dando cuenta solo de los resultados comerciales, por lo tanto, no acreditado si laboro las 12 horas o laboro 01 hora o no dentro de las instalaciones de la agencia por lo que debe declararse infundada la demanda.

-La Codemandada (C) Plantea Excepción de falta de legitimidad, y a la vez contesta la demanda, manifestando que

Excepción de falta de legitimidad para obrar:

Que, manifiesta el escrito postulatoria de la demanda, (C), nunca ha mantenido relación laboral alguna con el accionante constituyendo un agravio para la emplazada, además que los documentales presentados por el actor como medios de prueba se observa que el demandante laboro para banco (B) y que la relación entre el demandante y (B) no ha intervenido de modo alguno a mi representada por lo que se debe declarar fundada la excepción planteada.

Contestación de demanda:

i) La demandada mediante escrito de contestación de demanda, ver folios 98 a 106 manifiesta que es falso que el demandante ha laborado como gerente, para esta empresa, ganando la suma de s/.3000 soles. ii) Así mismo manifiesta que (C) es una persona jurídica con razón social, con objeto social y representantes distintos que la codemandada (B). iii) Por otro lado manifiesta que en ningún momento ha mantenido vínculo laboral con el actor, nunca lo ha contratado y tampoco ha prestado sus servicios personales bajo subordinación y bajo una remuneración para esta empresa por estas consideraciones debe declararse infundada su demanda.

a) AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

La Audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en el día 28/09/2016, con asistencia del demandante y de su abogado defensor, dejándose constancia de la inasistencia de la demandad registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos habiéndose cumplido con dejar constancia en acta de la identificación de las partes que participaron. Acto seguido se desarrolló la etapa de Juzgamiento, dándose en primer lugar la confrontación de posiciones registrándose la expresada por la parte demandante, se denunciaron los hechos que no necesitan de actuación probatoria y los medios probatorios admitidos, los mismo que se meritán al momento de resolver. Finalmente, el señor Juez solicito a la parte presente exprese sus alegatos, los mismos que quedaron registrados en el sistema de audio y video, comunicando el Juzgador su decisión de diferir el fallo de la sentencia conforme al artículo 47 de la NLPT, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación del texto íntegro de la sentencia.

b) Decurso Procesal:

Que, conforme obra audio y video en de registro de audiencia de Juzgamiento, el juzgador pregunta a la parte pregunta a las partes si han interpuesto excepción al representante legal de la empresa al respecto se puede apreciar que no se pronunció al

respecto de la excepción; pero a fin de no vulnerar su derecho de defensa se procederá a resolver la excepción de falta de legitimidad para obrar, deducidas por la demandada, por tanto, pasamos a resolver las mismas:

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

SEGUNDO: Que, las excepciones constituyen medios de defensa de forma a fin de denunciar vicios en la instauración de la relación jurídica procesal, no debiendo estar dirigida sus argumentos a cuestionamientos del derecho de fondo, pues ello será determinado, de ser el caso, en la etapa procesal pertinente, con el pronunciamiento definitivo correspondiente. En cuanto a la excepción propuesta por la codemandada (C), según el memorándum de fecha 02 de julio del 2013 que obra a folios (12 a 14) y por tanto es la única y principal obligada de atender lo que el demandante pretende.

TERCERO: Que, el demandante solicita el pago de horas extras no pagadas a partir de 23 de marzo del 2013 hasta 03 de febrero del 2016 y según los medios descritos en los considerandos precedentes, se verifica que (C), le cursaba memorando al demandante conforme obra a folios (12), por tanto, corresponde declarar infundada la excepción de falta legitimidad para obrar propuesta.

FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

A efectos de resolver la controversia, este juzgado considera pertinente pronunciarse sobre las siguientes pretensiones: &.- Determinar si corresponde el pago por horas extras no pagadas.

CUARTO: Conforme el artículo 138° de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los participantes.

QUINTO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo) ,

el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar un incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. A su vez, en su artículo 23°, se establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, se señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de resaltarse, que, a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, se contempla en su artículo 23.4 que cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

SEXTO: Que, de conformidad al segundo párrafo del artículo 19 de la Ley 29497 el cual establece que: “Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”, lo cual significa que ante la negativa de contradecir los hechos, cualquiera fuese la circunstancia, se presumirá *iustantum* que lo expresado en la demanda es la verdad; pues, conforme a la doctrina nacional “En aras de principio de moralidad o conducta procesal, por el cual las partes ajustan su comportamiento a los deberes de probidad, lealtad, veracidad y buena fe procesal, el demandado está en la obligación de reconocer o desmentir categóricamente los hechos afirmados en la demanda” 1; precisándose además que la glosada norma guarda relación con lo establecido en el artículo 29 del mismo cuerpo legal en cuanto autoriza al juzgador a extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso.

&. Análisis del caso

SETIMO: La carga de la prueba, según la regla general contenida en el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal Del Trabajo, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales, y tratándose de trabajo en jornada en sobretiempo dada su naturaleza extraordinaria, la parte demandante es el titular de la prueba, esto es las horas extras, domingos y feriados deben ser prestados solo de manera excepcional, ya que lo contrario implicaría una desnaturalización de la jornada máxima de trabajo, pues nuestro ordenamientos jurídico tal jornada tiene como máximo 08 horas diarias de trabajo y 48 horas a la semana, ello de conformidad con el artículo 25° de nuestra Constitución Política, concordante con el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR

OCTAVO: Que el artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR que señala: “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N°007-2002-TR, en casa el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma”.

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

DECIMO: Teniendo como base lo regulado en el artículo 29° de la Ley N°29497, “el juez para hallar el conocimiento de la verdad en un caso, debe valerse de cualquier medio que este a su alcance, por lo que obviamente la conducta procesal de las partes independientemente de las pruebas ofrecidas puede y debe servirle para intuir quien está utilizando indebidamente el proceso y por lo tanto quien tiene o no tiene la razón”; véase pues, que la aludida presunción judicial opera como una herramienta probatoria de gran trascendencia en nuestro ordenamiento, en tanto permite al juzgador alcanzar la finalidad de la prueba, la cual es el asegurar certeza en la convicción judicial, de cara a hacer tangibles los derechos sustanciales de los justiciables, considerando la conducta obstructiva de las partes con relación a su disponibilidad para la actuación probatoria.

Así, “en el marco del nuevo proceso laboral, se faculta al juez, atendiendo a la conducta que adopten las partes, de extraer conclusiones en su contra; siendo esto especialmente relevante cuando estas incurran en conductas que obstruyan la actividad probatoria”.

Entre las que se anotan – de manera enunciativa, mas no limitativa - las de... incumplir con exhibiciones, negar la existencia de documentos que la propia actividad jurídica o económica se posea, se impida acceso al juez, peritos o comisionados al material probatorio o los lugares donde se encuentran, se niegue a declarar o se responda evasivamente.

DECIMO PRIMERO: En el caso concreto y de los medios probatorios de autos, el actor ha cumplido con aportar pruebas suficientes de que laboró fuera de la jornada laboral conforme obra a folios (05 a 06) el Memorando N° 02-2015 de fecha 15 de marzo del 2015, el mismo que se le amonesta por incumplimiento de funciones las cuales son: a) Abrir y cerrar tienda/ módulo de acuerdo a los horarios establecidos. b) Asignar horarios del equipo de trabajo. c) Supervisar que haya personal en las ventanillas en horas de alta afluencia; pudiendo determinar que las actividades eran diversas a favor de la codemandada, así mismo se aprecia reportes virtuales de arqueos de caja en la que se aprecia que el actor realizaba trabajos en horas extras y tenía diferentes horarios conforme obra a folios (29 a 56); prueba idónea son los arqueos de caja en la que se demuestra que ha existido trabajo de horas fuera del horario de trabajo, así mismo el representante legal de la demandada, no ha cumplido con presentar las exhibiciones solicitadas con lo que respecta a los reportes virtuales de caja diaria de la demandada (B) efectuados por el demandante, tampoco ha cumplido con adjuntar el reporte de asistencia diaria del demandante tanto su reporte de entrada como de salida, así como su reporte de caja en feriados y domingos tampoco ha exhibido los contratos de trabajo celebrados entre el demandante con la entidad demandada. Respecto al cargo desempeñado por el actor, debe precisarse que, en la contestación de demanda la entidad demandada no sustentó su teoría del caso en base a calificación de confianza que pudieran tener los cargos desempeñados por el actor, sin embargo, en audiencia de juzgamiento, ambas partes reconocen que los cargos ejercidos por el actor son efectivamente de confianza, ello no impide que el juzgador se pronuncie respecto a la pretensión demandada, aunado el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo aprobado por D. supremo 008-2002- TR señala que si bien los trabajadores de confianza no se encuentran en la jornada máxima, sin embargo exceptúa a aquellos trabajadores que ostentan tal condición, que se encuentran sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo, excepción que en el presente caso opera a favor del actor, por cuanto del Memorando N° 2-2015, de fecha 15 de marzo del año 2015 (ver folios 05 a 07), se verifica que el actor se encontraba sujeto al horario de trabajo de la emplazada, lo que pone en evidencia que existió un estricto control por parte de la demandada del ingreso y salida del mismo, bajo lo

expuesto, se determina que el actor estuvo bajo una fiscalización, horario de trabajo establecido por la demanda, esto se corrobora en su declaración efectuada en la audiencia de juzgamiento en la cual expresa que él era el encargado en abrir y cerrar la oficina por cuanto tenía que marcar su huella digital en todas sus actividades incluso hasta se abría la bóveda.

DECIMO SEGUNDO: Asimismo del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del

(B) conforme obra en autos establece en su artículo 27° que la jornada de trabajo es de 48 horas a la semana; no habiendo enervado tales pruebas la demandada e incluso no habiendo cumplido con las exhibiciones solicitadas por el demandante, más aún si la carga de la prueba es quien contradice alegando nuevos hechos con otras que le resten valor probatorio, más aún si corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, pues de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobre tiempo. Por lo cual, este juzgador ampara esta pretensión debiendo liquidarse este derecho en los términos siguientes: Remuneración Mensual: S/. Base remunerativa conforme obra en la boleta ver folios (62) en la suma de S/3,000.00 soles.

& CALCULO DE HORAS EXTRAS NO PAGADAS POR 2 AÑOS 10 MESES Y 10 DIAS

CALCULO	Días trabajados	Años laborados	total
FERIADOS	12 días x 100	1200 x 2.5 años	s/.3000 soles
DOMINGOS	52 días x 100	5200 x 2.5 años	s/.13000 soles
HORAS EXTRAS CON 25 %		3.12 x 60 Hrs x 34	
meses	s/.6364.80		

HORAS EXTRAS

CON 100 %	4.37 x 60 Hrs x 34	
meses	s/.8914.80	S/.31279.20 &. -Pago de intereses legales, costos y costas.

DECIMO TERCERO: Finalmente, el actor ha demandado el pago de intereses legales, extremo que resulta amparable, ya que, de conformidad con el artículo 1° del Decreto Ley N°25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco de Reserva Del Perú. Según los dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea

necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador pruebe haber sufrido algún daño.

DECIMO CUARTO: En cuanto al PAGO DE COSTAS: De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497, parte infine, establece el pago de los Costas no requieren ser demandados, y estas deben ser reembolsadas por la parte vencida de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria para el presente caso; empero, en autos NO se observa que la accionante haya realizado gastos en el pago de tasas y cédulas por este concepto, por ende, esta pretensión debe desestimarse. En cuanto al PAGO DE COSTOS: De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497, parte infine, los Costos tampoco requieren ser demandados.

Se debe hacer la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y facticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que esta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en mérito a la cantidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse declarado fundada su demanda y del audio y video se observa una mediana intervención de la defensa de la actora en la Audiencia de conciliación y Juzgamiento, exponiendo adecuadamente sus alegatos. En esa coyuntura, los costos del proceso deben ser determinados en la suma de S/.1500.00 soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/75.00 soles.

Por estos fundamentos, el TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, FALLA:

1) DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por (A) contra el (B) sobre pago de Horas extras no pagadas, en consecuencia:

2) SE ORDENA que la demandada pague al demandante la suma de S/.31.279.20 (TREINTA Y UN MIL DOCIENTOS SETENTA Y NUEVE CON 20/100 SOLES) por concepto de cobro de horas extras no pagadas.

3) FUNDADO los costos del proceso, fijándose en la suma de S/.1,500.00 soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/60.00 soles.

Consentida o ejecutoria que se la presente, CUMPLASE con lo ORDENADO y Archívese del modo y forma de ley. NOTIFIQUESE.

SEGUNDA SALA LOBORAL

– Ley N° 29497

EXPEDIENTE: 01234-2016-0-1706-JR-LA-07

MATERIA: PAGO DE HORAS EXTRAS DEMANDANTE: (A)

DEMANDADO: (B) Y (C) PONENTE: Z

RESOLUCION NUMERO: ONCE. -

Chiclayo, quince de marzo del dos mil diecinueve

VISTOS; dado cuenta Y CONSIDERANDO. -

SENTENCIA.....2019

OBJETO DEL RECURSO

PRIMERO: Que, es objeto de pronunciamiento de este Órgano Jurisdiccional el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia contenida en la resolución número ocho de fecha veintinueve de septiembre del dos mil dieciocho (folios ciento ochenta y siete al ciento noventa y tres), la misma que:

1) Declara FUNDADA la demanda interpuesta por (A) contra (B) y otros, sobre pago de horas extras no pagadas, en consecuencia: 2) Se ORDENA que la demandada pague al demandante la suma de s/.31.279.20 por concepto de horas extras no pagadas. 3) FUNDADO los costos del proceso, fijándose en la suma de S/ 1,500.00 Soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/.60.00 soles.

PRETENSION IMPUGNA Y AGRAVIOS

SEGUNDO: Que, contra la referida sentencia, ha formulado recurso de apelación las partes demandadas, mediante escritos de folios ciento noventa y siete al doscientos dos y doscientos cinco al doscientos diez, solicitando que la sentencia sea revocada; sostiene como agravios los siguientes: (B) i) Que, el recurrente en su demanda señala que ha laborado como Gerente de División Financiera, es decir en un cargo de dirección y confianza, por tanto se trata de un trabajador de confianza y no sujeto a

Fiscalización conforme se observan en las boletas de pago que presenta como medios probatorios, en consecuencia, es de aplicación lo dispuesto por el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que señala “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.

ii) Que, en el presente caso en las boletas se aprecia que el cargo y pago desempeñado se trata de un trabajador de confianza no sujeto a fiscalización y supervisión inmediata que cumple con las funciones de representación, maneja información reservada de la empresa y toma decisiones. iii) Que, de lo expuesto se evidencia que el recurrente pretende únicamente un enriquecimiento ilegal, a toda costa, aprovechando el cargo confiado, en perjuicio de mi representada. iv) Que, respecto a las exhibiciones de reportes de caja no se puede mostrar, ya que se trata de información confidencial de la empresa y para tal efecto no constituye ningún medio probatorio ya que dicha función la realiza el cajero o el trabajador de confianza de la empresa. v) Que, el A quo en su sentencia indica que la demandada a través del memorándum N° 02, acredita que el demandante abría y cerraba la tienda, lo que resulta totalmente ilógico y arbitrario, debido a que una de las responsabilidades como Gerente financiero, siendo un cargo de confianza, teniendo en cuenta que el demandado podía disponer de su tiempo como el desee convenientemente, teniendo en cuenta que él era el responsable de abrir la empresa y cerrarla, pero ello no acredita que el demandante laboraba las 12 horas que la tienda se mantenía abierta. (B): I) Que, el A quo en la audiencia de juzgamiento no ha concedido oralización de la defensa de mi representada vulnerando así su derecho de defensa y debido proceso, debido a que uno de los fundamentos principales del proceso laboral es oralizar la defensa, sin embargo, en el presente caso no ha sido posible, habiendo vulnerado el derecho a un debido proceso. II) Que, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo y el artículo 446 inciso 6 del Código procesal civil, dentro del plazo de ley, deduzco excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, solicitando que se declare fundada la misma y se rechace automáticamente la demanda incoada contra mi representada. III) Que, conforme se puede apreciar del tenor del escrito postulatoria de demanda, (C), nunca ha mantenido relación laboral alguna con el accionante, constituyéndose en un agravio a su representada, el hecho de ser procesada por supuestas deudas de pagos de horas extras a una persona que tiene el único objetivo de enriquecimiento a toda costa y mediante un afán por demás inescrupuloso. IV) Que, los documentos que anexa como medios probatorios de su demanda, se observa que el demandante ha trabajado para (B), el mismo que le ha cancelado todos sus beneficios sociales, por lo que no media documento alguno fehaciente del que pueda desprenderse que ha prestado servicios de materia subordinada o bajo modalidad para (C)

SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN Y LA CARGA DE LA PRUEBA

TERCERO: Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364° del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Republica ha señalado al respecto: “debe tenerse en cuenta que la apelación es un petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los

defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” (...): “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum devolutum, quantum appellatum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.”

CUARTO: Se debe tener en cuenta los lineamientos establecidos sobre la carga de la prueba en el artículo 23° de la NLPT: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que se configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...). 23.2 La prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plaza indeterminado salvo prueba en contrario. (...). 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (...) c) El estado del vínculo laboral. (...)”. En ese sentido, se advierte que, en atención de la inversión de la prueba, la demandad debe probar extremos que le son obligatorios de la relación laboral, como, por ejemplo, que ha cumplido con las disposiciones legales o las convenciones de trabajo sin embargo y trabajador tiene la carga probatoria de la prestación personal del servicio, conforme a la norma legal antes citada.

QUINTO: De conformidad con lo establecido en el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, los medios probatorios son los valorados en forma conjunta por el Juez, utilizando su apreciación razonada, expresándose solo las valoraciones esenciales y determinantes que sustentas su decisión. En ese sentido, las pruebas deben ser estudiadas en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no pueden tomarse en formas aislada, tampoco

en forma exclusiva, sino en su conjunto, es decir, las pruebas deben integrarse coherentemente para así alcanzar su verdadero valor demostrativo, permitiendo que las decisiones que se emitan en un proceso sean adecuadamente motivadas mediante una derivación razonada de los valores, normas y circunstancia del desarrollo del caso concreto.

ANALISIS DEL CASO

SEXTO: Para dar respuesta a los agravios de la parte apelante conviene precisar que la pretensión intentada por el accionante es el pago de horas extras, domingos y feriados por el periodo veintitrés de marzo del dos mil trece al tres de febrero de dos mil dieciséis, y la función que realizaba era de Gerente de División Financiera de las codemandadas que operaban en la misma oficina.

DE LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANDO PROPUESTA POR (C)

SÉTIMO: Que, en cuanto a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado debe señalarse lo siguiente: La demandada propone la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado indicando que (C), nunca ha mantenido relación laboral con el accionante, además que el expediente no media documento alguno fehaciente del que pueda desprenderse que el accionante ha prestado servicios de manera subordinada o bajo otra modalidad para (C)

OCTAVO: Que, la excepción de falta de legitimidad para obrar se encuentra inmersa en el artículo 446° inciso 6 del Código Procesal Civil, el cual versa sobre “condición de la acción” y como tal, se considera como un elemento que permite al Juez emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia; así MONTERO AROCA define la legitimidad para obrar de la siguiente forma: “la posición habilitante para formular la pretensión, o para que contra alguien se formule, ha de radicar necesariamente en la afirmación de la titularidad del derecho subjetivo material y en la imputación de la obligación. La legitimidad, pues, no puede consistir en la existencia el derecho y de la obligación, que es el tema de fondo que se debatirá en el proceso y se resolverá en la sentencia; sino simplemente en las afirmaciones que realiza el actor”.

NOVENO: Que, en el presente caso, a folios veintisiete, obra el documento denominado “Acta de Conformidad Recepción de Accesorios”, el cual contiene: “Conste por el presente documento que se levanta con motivo de la entrega de la sucursal (C), Gerente entrante (A), quien es nombrado como gerente de la tienda el día 02 de Junio del 2013, en las oficinas ubicadas en la esquina de Calle Arequipa y la Av. Sánchez Cerro, Piura; se realizó inventario de accesorios (...)”; por otro lado tenemos el Memorándum de folios doce, en donde consta que se le hace entrega de la tienda (C) al Sr/Sra (A); así entonces se puede avizorar mediante este documento que el actor

si prestaba servicios para la empresa codemandada, por lo que lo expuesto por la empresa emplazada no tiene asidero legal, en consecuencia, se procede a confirmar lo expuesto por el A quo, en cuanto declaro infundada la excepción propuesta.

EL PAGO DE HORAS EXTRAS

DÉCIMO: Del análisis detallado del caso de autos y los medios probatorios aportados por las partes procesales, se advierte del material probatorio consignado y actuado en el proceso, se acredita que el demandante ejerció el cargo de Gerente de División Financiera, de lo que se puede inferir que es un cargo de confianza; máxime si la demandada (B) en su contestación manifiesta que el actor ha ejercido cargos de confianza.

DÉCIMO PRIMERO: Sobre la jornada de trabajo en sobretiempo debemos señalar lo siguiente:

1. Por el poder jurídico de la subordinación que el empleador detenta las potestades directriz, fiscalizadora y sancionadora. En el marco de la facultad directriz, el empleador tiene la prerrogativa de establecer la jornada y horario de trabajo.
2. Sobre el tiempo de prestación de los servicios dentro de una relación laboral, la Constitución Política del Perú en su artículo 25° señala expresamente que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados, su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. A su turno el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificada por la Ley N° 27671, estipula que la remuneración por trabajo en sobretiempo para las dos primeras horas no será menos al 25% de la remuneración percibida por el trabajador y que la tercera y subsiguiente horas extras se remuneran con una sobretasa del 35% del valor de la hora ordinaria (Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 854). Al respecto los Laboristas Jorge Toyama Miyagusuki, y Luis Vinatea Recoba afirman que la permanencia del trabajador antes o después del horario de ingreso y de salida, respectivamente, se considera como hora extra, salvo que el empleador demuestre que no hubo prestación de labor en jornada de sobre tiempo (Artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 18° y 20° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, y artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR)
3. De conformidad con el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajadores de dirección, los que no se

encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, Vigilancia o custodia.”

4. De acuerdo entonces con el Artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, los únicos trabajadores que están exceptuados de la jornada laboral ordinaria máxima son los trabajadores de dirección, los que no son directamente fiscalizados en su trabajo, y los que prestan servicios intermitentes específicos (de espera, vigilancia o custodia). El efecto de esta exención es que estos trabajadores no tienen derecho o pago de remuneración extraordinaria por trabajo en horas extras porque no tiene jornada ordinaria máxima, por lo cual lógicamente no hay un punto de partida en el que se les puede computar trabajo en jornada extraordinaria.

5. De este modo, de acuerdo con la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, los trabajadores de confianza no están incluidos en la lista de trabajadores exceptuados de la jornada ordinaria máxima. Ello conlleva a que de acuerdo con la mencionada ley tienen derecho a que si laboran más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanas se les abone la respectiva remuneración extraordinaria por concepto de horas extras.

6. El reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo 008-2002-TR) establece en su Artículo 11° lo siguiente: No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivos del tiempo de trabajo.

7. Bajo la norma legal antes citada, queda claro que, si los trabajadores de confianza están sujetos a control efectivo del tiempo de prestación del servicio, entonces tiene derecho al pago por trabajo en jornada de sobretiempo.

DÉCIMO SEGUNDO: Bajo el marco legal hasta aquí analizado y teniendo en cuenta los medios probatorios actuados en el proceso y lo señalado en el décimo primer considerando de la presente resolución se determina lo siguiente: Los periodos en lo que ha laborado está catalogado como cargo de confianza; por lo tanto le corresponde pago de remuneración por trabajo en sobretiempo, conforme el artículo 11° del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Tal conclusión se sustenta en el hecho probado que durante tan desempeño el accionante estuvo sujeto al control efectivo del tiempo de prestación de servicios; así se acredita fehacientemente con: A folios (cinco a seis) el Memorando N° 02-2015 de fecha quince de marzo del dos mil quince, el mismo que se le amonesta por incumplimiento

de funciones las cuales son: a) Abrir y cerrar la tienda/ módulo de acuerdo a los horarios establecidos. b) Asignar horarios del equipo de trabajo. c) Supervisar que haya personal en las ventanillas en horas de alta afluencia; pudiendo determinar que las actividades eran diversas a favor de la codemandada, así mismo se aprecia reporte virtuales de arqueos de caja en la que se aprecia que el actor realizaba trabajos en horas extras y tenía diferentes horarios conforme obra a folios (29 a 56); prueba idónea son los arqueos de caja en la que se demuestra que ha existido trabajo de horas fuera del horario de trabajo, así mismo el representante legal de la demandada, no ha cumplido con presentar las exhibiciones solicitadas con lo que respecta a los reportes virtuales de caja de la demandada (B) efectuados por el demandante, tampoco ha cumplido con adjuntar el reporte de asistencia diario del demandante tanto su reporte de entrada como de salida, así como su reporte de caja en feriados y domingo tampoco ha exhibido los contratos de trabajos celebrados entre el demandante con el entidad demandada. De las citadas documentales se acredita que el actor registraba hora de ingreso y hora de salida, durante los días de la jornada semanal, lo que significa que la demandada verificaba el cumplimiento de la jornada y horario del accionante aun cuando este tenía la condición de trabajador de confianza.

1. Otra manifestación del control y del ejercicio de la facultad directriz, fiscalizadora y hasta sancionadora de la demandada respecto de la jornada de trabajo lo constituye el hecho probado que al accionante se le efectuaban amonestaciones; así se acredita con los Memorándum de folios cinco y seis de autos.

2. Todo ello no hace más que poner de manifiesto que por los periodos en lo que desempeño cargos de confianza, le corresponde el pago de remuneración por trabajo en sobretiempo.

DÉCIMO TERCERO: Conforme a lo hasta aquí concluido el accionante tiene derecho al pago de remuneración por trabajo en jornada de sobretiempo, así entonces realizado el cálculo de los mismo, por el perito asignado a esta Sala Laboral, la suma total es de S/72.381.04 soles, conforme se detalla a continuación.

HORAS EXTRAS

Fech a Rem.	Días	Nº horas extras	Valor horas extras	Valor	Mensual
TOTAL DEL PERIO DO					
	Promed io	Laboral es	25		
%	35				
%	25%	35%	2525%	35%	601.58
Mar-	2,678.7	14	28	14	13.95 15.07 390. 210. 1,117.2

13	0						60	98	2
Abr-	2,678.7	26	52	26	13.95	15.07	725.	391.	1,117.2
13	0						40	82	2
May-	2,678.7	26	52	26	13.95	15.07	725.	391.	1,031.2
13	0						40	82	8
Jun-	2,678.7	24	48	24	13.95	15.07	669.	361.	1,031.2
13	0						60	68	8
Jul-	2,678.7	26	52	26	13.95	15.07	725.	391.	1,117.2
13	0						40	82	2
Ago-	2,678.7	26	52	26	13.95	15.07	725.	391.	1,117.2
13	0						40	82	2
Sep-	2,678.7	25	50	25	13.95	15.07	697.	376.	1,074.2
13	0						50	75	5
Oct-	2,678.7	26	52	26	13.95	15.07	725.	391.	1,117.2
13	0						40	82	2
Nov-	2,753.7	25	50	25	14.34	15.55	717.	388.	1,105.7
13	0						00	75	5
Dic-	2,753.7	25	50	25	14.34	15.55	717.	388.	1,105.7
13	0						00	75	5
Ene- 14	2,753.70	26	52	26	14.34	15.55	745.68	404.3	1,149.98
Feb- 14	2,753.70	24	48	24	14.34	15.55	688.32	373.2	1,061.52
Mar- 14	2,753.70	26	52	26	14.34	15.55	745.68	404.3	1,149.98
Abr- 14	2,753.70	24	48	24	14.34	15.55	688.32	373.2	1,061.52
May- 14	2,860.16	26	52	26	14.90	16.09	774.80	418.34	1,193.14
Jun- 14	2,860.16	25	50	25	14.90	16.09	745.00	402.25	1,147.25
Jul- 14	2,860.16	25	50	25	14.90	16.09	745.00	402.25	1,147.25
Ago- 14	2,860.16	25	50	25	14.90	16.09	745.00	402.25	1,147.25
Sep- 14	2,860.16	26	52	26	14.90	16.09	774.80	418.34	1,193.14
Oct- 14	2,860.16	26	52	26	14.90	16.09	774.80	418.34	1,193.14

Nov- 14	2,860.1624	48	24	14.90	16.09	715.20	386.16	1,101.36
Dic- 14	2,860.1625	50	25	14.90	16.09	745.00	402.25	1,147.25
Ene- 15	2,736.0025	50	25	14.25	15.39	712.50	384.75	1,097.25
Feb- 15	2,736.0028	56	28	14.25	15.39	798.00	430.92	1,228.92
Mar- 15	2,736.0025	52	26	14.25	15.39	741.00	400.14	1,141.14
Abr- 15	2,736.0026	52	26	14.25	15.39	741.00	400.14	1,141.14
May- 15	2,736.0025	50	25	14.25	15.39	712.50	384.75	1,097.25
Jun- 15	2,736.0025	50	25	14.25	15.39	712.50	384.75	1,097.25
Jul- 15	2,736.0025	50	25	14.25	15.39	712.50	384.75	1,097.25
Ago- 15	2,736.0026	52	26	14.25	15.39	741.00	400.14	1,141.14
Sep- 15	2,736.0026	52	25	14.25	15.39	741.00	400.14	1,141.14
Oct- 15	2,736.0026	52	26	14.25	15.39	741.00	400.14	1,141.14
Nov- 15	2,736.0025	50	25	14.25	15.39	712.50	384.75	1,097.25
Dic- 15	2,736.0025	50	25	14.25	15.39	712.50	384.75	1,097.25
Ene- 16	2,736.0025	50	25	14.25	15.39	712.50	384.75	1,097.25
feb- 16	2,736.003	6	3	14.25	15.39	85.50	46.17	131.67
TOTAL 881		1762	881			38,944.53		

DESCANSO TRABAJADOS (DESCANSO SEMANAL)

Fecha	Rem	días	VALORSobretasa		Valor	TOTAL	
	Promedio		domingos	día	100%	Domingo	MENSUAL
Mar-13	2,678.703		89.29	89.29	178.58	535.74	
Abr-13	2,678.704		89.29	89.29	178.58	714.32	
May- 13	2,678.704		89.29	89.29	178.58	714.32	
Jun-13	2,678.705		89.29	89.29	178.58	892.90	
Jul-13	2,678.704		89.29	89.29	178.58	714.32	
Ago-13	2,678.704		89.29	89.29	178.58	714.32	
Sep-13	2,678.705		89.29	89.29	178.58	892.90	

Oct-13	2,678.704	89.29	89.29	178.58	714.32
Nov-13	2,753.704	91.79	91.79	183.58	734.32
Dic-13	2,753.705	91.79	91.79	183.58	917.90
Ene-14	2,753.704	91.79	91.79	183.58	734.32
Feb-14	2,753.704	91.79	91.79	183.58	734.32
Mar-14	2,753.705	91.79	91.79	183.58	917.90
Abr-14	2,753.704	91.79	91.79	183.58	734.32
May-14	2,860.164	95.34	95.34	190.68	762.71
Jun-14	2,860.165	95.34	95.34	190.68	953.39
Jul-14	2,860.164	95.34	95.34	190.68	762.71
Ago-14	2,860.165	95.34	95.34	190.68	953.39
Sep-14	2,860.164	95.34	95.34	190.68	762.71
Oct-14	2,860.164	95.34	95.34	190.68	762.70
Nov-14	2,860.165	95.34	95.34	190.68	953.39
Dic-14	2,860.164	95.34	95.34	190.68	762.71
Ene-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
Feb-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
Mar-15	2,736.005	91.20	91.20	182.40	912.00
Abr-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
May-15	2,736.005	91.20	91.20	182.40	912.00
Jun-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
Jul-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
Ago-15	2,736.005	91.20	91.20	182.40	912.00
Sep-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
Oct-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
Nov-15	2,736.005	91.20	91.20	182.40	912.00
Dic-15	2,736.004	91.20	91.20	182.40	729.60
Ene-16	2,736.005	91.20	91.20	182.40	912.00
Feb-16	2,736.000	91.20	91.20	182.40	

TOTAL 151

27,736,73

FERIADOS TRABAJADOS

Fecha	Rem	días	VALOR	Sobretasa	Valor	TOTAL	
	Promedio		domingos	día	100%	Domingo	MENSUAL
Mar-	2,678.702		89.29	89.29	178.58	357.16	13
Abr- 13	2,678.700		89.29	89.29	178.58	-	
May- 13	2,678.701		89.29	89.29	178.58	178.58	
Jun- 13	2,678.701		89.29	89.29	178.58	178.58	
Jul-13	2,678.701		89.29	89.29	178.58	178.58	
Ago- 13	2,678.701		89.29	89.29	178.58	178.58	
Sep- 13	2,678.700		89.29	89.29	178.58	-	
Oct- 13	2,678.701		89.29	89.29	178.58	178.58	
Nov- 13	2,753.701		91.79	91.79	183.58	183.58	
Dic- 13	2,753.701		91.79	91.79	183.58	183.58	
Ene- 14	2,753.701		91.79	91.79	183.58	183.58	
Feb- 14	2,753.700		91.79	91.79	183.58	-	
Mar- 14	2,753.700		91.79	91.79	183.58	-	
Abr- 14	2,753.702		91.79	91.79	183.58	367.16	
May- 14	2,860.161		95.34	95.34	190.68	190.68	
Jun- 14	2,860.160		95.34	95.34	190.68	-	
Jul-14	2,860.162		95.34	95.34	190.68	381.35	
Ago- 14	2,860.161		95.34	95.34	190.68	190.68	
Sep- 14	2,860.160		95.34	95.34	190.68	-	
Oct- 14	2,860.161		95.34	95.34	190.68	190.68	
Nov- 14	2,860.161		95.34	95.34	190.68	190.68	
Dic- 14	2,860.162		95.34	95.34	190.68	381.35	

Ene- 15	2,736.001	91.20	91.20	182.40	182.40
Feb- 15	2,736.000	91.20	91.20	182.40	-
Mar- 15	2,736.000	91.20	91.20	182.40	-
Abr- 15	2,736.002	91.20	91.20	182.40	364.80
May- 15	2,736.001	91.20	91.20	182.40	182.40
Jun- 15	2,736.001	91.20	91.20	182.40	182.40
Jul-15	2,736.002	91.20	91.20	182.40	364.80
Ago- 15	2,736.000	91.20	91.20	182.40	-
Sep- 14	2,736.000	91.20	91.20	182.40	-
Oct- 15	2,736.001	91.20	91.20	182.40	182.40
Nov- 15	2,736.000	91.20	91.20	182.40	-
Dic- 15	2,736.002	91.20	91.20	182.40	364.80
Ene- 16	2,736.001	91.20	91.20	182.40	182.40
Feb- 16	2,736.000	91.20	91.20	182.40	-
TOTAL 31				5,699.78	

DÉCIMO CUARTO: Que, se puede avizorar de autos que el monto calculado por el perito asignado a esta sala es mayor al monto calculado en primera instancia; sin embargo conforme al principio de Reformatio in peius o “Reforma en peor” no se puede perjudicar al apelante, con otros criterios económicos, establecidos en la propia sentencia apelada, en efecto; la Reformatio in peius es una locuion latina, que puede traducirse en español como “reformular en perjuicio”, utilizada en el ámbito del Derecho procesal. La expresión se utiliza cuando, tras un recurso de apelación o de casación, el tribunal encargado de dictar una nueva sentencia resuelve la causa empeorando los términos en que fue dictada la primera sentencia para el recurrente como consecuencia exclusiva de la interposición de su recurso. En muchas ocasiones existe la prohibición de la Reformatio in pelius como una garantía procesal para el apelante, donde y en materia laboral, habría que ser muy cuidadoso, en distinguir con la facultad ultra petita del Juez laboral, y que consiste en un pronunciamiento “más allá” de lo solicitado por el demandante, caso que no se presenta en su pretensión cuantitativa, toda vez que el Juez de primera instancia ha establecido monto económicos, que no supone pronunciamiento “ultra petita” en la pretensión originaria del actor. Tanto, más cuando en el caso materia de apelación, la parte demandante no se ha constituido en esta Instancia Superior como parte procesal también apelante, como para que este Tribunal Unipersonal proceda a revisar agravios que le podría causar la venida en grado, ante inexistencia procesal ante esta instancia superior. Por lo demás, en nuestra legislación

la Reformatio in peius, la encontramos en el art. 370° del Código Procesal Civil donde se señala: el Juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte decisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa. Cuando la apelación es de auto, la competencia del superior solo alcanza a este y a su tramitación, donde este artículo del Código Adjetivo Civil antes citado debe ser concordado con la primera disposición complementaria de la nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497) donde se ha señalado que en lo no previsto en esta ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, así también se advierte que sobre la aplicación de ello tenemos también la CAS N° 1829-96, Callao, Sala Civil de la Corte Suprema. Lima, cuatro de julio de 1998 (El Peruano, 04 de agosto de 1998, p. 1511) donde se ha señalado que el artículo 370° del Código Procesal Civil impone a la instancia que conoce de la apelación una competencia revisoria restringida a los aspectos de la resolución impugnada que le resultan desfavorables al apelante. Que, por otro lado, es de indicar que no existe agravio, respecto de la forma de cálculo de los conceptos mandados a pagar, siendo así este Colegiado procede a confirmar los montos indicados por el A quo en la resolución venida en grado.

DÉCIMO QUINTO: Que, por último, es de indicar que, en sentencia de primera instancia, respecto a la falla de legitimidad para obrar de la demandada, el A quo ha omitido en la parte resolutoria, indicar que declara infundada la excepción interpuesta por la demandada (C), por lo que este Colegiado procede a integrar de vista dicha decisión.

DECISIÓN: Por las consideraciones anotadas, los Señores Jueces de la Segunda Sala Laboral de la corte Superior de Justicia de Lambayeque: INTEGRARON la SENTENCIA contenida en la resolución ocho de fecha veintinueve de septiembre del dos mil dieciocho (folios ciento ochenta y siete al ciento noventa y tres), en su parte resolutoria, incorporando el siguiente extremo decisorio: “Declara INFUNDADA la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada (C) CONFIRMARON los demás extremos, los mismos que: 1) Declara FUNDADA la demanda interpuesta por (A) contra (B) y OTROS, sobre pago de Horas Extras no pagadas, en consecuencia. 2) Se ORDENA que la demandada pague al demandante la suma de S/.31,279.20 por concepto de horas extras no pagadas. 3) FUNDADO los costos del proceso, fijándose en la suma de S/. 1,500.00 Soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/.60.00 Soles, lo demás que contiene Interviniendo el Juez Superior Provisional (D) por vacaciones de la Juez Superior (E); y los devolvieron .-

Z, Y, D

ANEXO 03 Representación del método de recojo, sistematización de datos

Anexo 3.1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre pago de horas extras, expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Indicadores	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			M uy	Baja	M uy	Alta	M uy	M uy	Baja	M uy	Alta	M uy
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE EXPEDIENTE: 01234-2016-0-1706-JR-LA-08 MATERIA: PAGO DE HORAS EXTRAS JUEZ: X ESPECIALISTA: Y DEMANDANTE: A DEMANDADO: B Y C SENTENCIA RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO Chiclayo, veintinueve de septiembre De dos mil dieciocho VISTOS. - I. ASUNTO: Es materia de pronunciamiento el presente proceso interpuesto por don (A). Contra elBanco (B) y la	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 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					X					

tienda (C) sobre PAGO DE HORAS EXTRAS. II. ANTECEDENTES: a) De la demanda: La demandante interpone demanda con fecha 29.03.2016, señalando como fundamentos de su pretensión los siguientes; i) Que ingresó a laborar para la demandad desde el 23 de febrero del año 1996, con un récord de servicios laboral de más de 2 años 10 meses y 10 días, en el cargo de gerente de división financiera con una remuneración por la suma de s/.3000 soles, habiendo cesado por mutuo disenso el 03 de febrero del 2016. ii) Que, el demandante señala que su función que realizaba era como Gerente de División financiera de las codemandadas que operaban en la misma oficina y sede de atención al público, la cual consistía en realizar la administración de la tienda (C), así como la administración de la agencia (C) en esta ciudad, con una jornada laboral de 8 horas diarias y un máximo semanal de 48 horas, sin embargo, manifiesta que laboraba 12 horas diarias mínimo, debiendo marcar hora de entrada y hora de salida. iii) Que, los feriados y domingos por ley son descansados por el trabajador, sin embargo, la demandad obliga a trabajar sin incentivo económico alguno y solo con la remuneración ordinaria, cuando correspondía 52 domingos y 12 feriados por los conceptos por el récord de 2.5 años, más costas y costos del proceso.	al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: 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 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											10
b) Admisión de demanda y Audiencia de conciliación: Mediante resolución número DOS, de folios 75 a 76,	1. Cuenta con una congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Tiene una congruencia con la pretensión del demandado.						X					

Postura de las partes	se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso Ordinario Laboral, citándose a las partes a Audiencia de Conciliación, llevándose a cabo el día y hora programada con asistencia de la parte demandada. Se dio por frustrada la conciliación ya que no llegaron a ningún acuerdo. A continuación, se procedió a precisar las pretensiones que son materia de juicio. Seguidamente se requirió a la demandada presente su escrito de contestación de demanda y sus anexos, emitiéndose la resolución número Tres, en la que se resuelve tener por contestada la demanda tener por apersonado al representante de la codemandada (B), por ofrecido los medios de prueba, respecto de la Empresa (C), se resuelve declarar inadmisibles su escrito de contestación concediéndoles un plazo de cinco para subsanar las omisiones advertidas, emitiéndose la resolución número CUATRO, en la que se tiene por apersonado al apoderado de (C), se tiene por contestada la demanda por deducida la Excepción de falta de legitimidad para obrar, por ofrecidos los medios probatorios. Finalmente se citó a las partes procesales para que concurran al local del Juzgado a efecto de llevarse a cabo la Audiencia de Juzgamiento en fecha próxima. CONTESTACION DE DEMANDA: La demandada de la Empresa (B) <u>Contestación de demanda:</u> i) La demandada mediante escrito de contestación de demanda, ver folios 86 a 92 manifiesta que es verdad que demandante ingreso a laborar para la empresa el 23 de marzo del 2013 a 16 de febrero del 2016 en el cargo de división financiera, así mismo es falso que	Si cumple 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos de hecho dados por las partes. Si cumple 4. Tiene los puntos controvertidos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Tiene claridad. Si cumple																
-------------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

el recurrente ganaba el sueldo de la suma de s/.3000 soles, pues en su boleta de pago su sueldo básico es de s/. 2,736.00 soles mensuales. ii) que es falso que el demandante trabajaba más de 12 horas diarias, pues el recurrente no se encontraba dentro de la jornada máxima de trabajo, ya que era un trabajador de confianza, no sujeto a fiscalización ni supervisión inmediata del empleador, pues no firmaba entrada ni salida, por lo tanto, el recurrente no acredita fehacientemente la prestación efectiva en sobretiempo, en feriados y domingos, solo se limita a presentar reportes informes, cajas. iii) por otro lado manifiesta que el cargo de gerente que dirigía el demandante era de coordinar y ordenar a los trabajadores, dando cuenta solo de los resultados comerciales, por lo tanto, no acreditado si laboro las 12 horas o laboro 01 hora o no dentro de las instalaciones de la agencia por lo que debe declararse infundada la demanda. -La Codemandada (C) Plantea Excepción de falta de legitimidad, y a la vez contesta la demanda, manifestando que <u>Excepción de falta de legitimidad para obrar:</u> Que, manifiesta el escrito postulatorio de la demanda, (C), nunca ha mantenido relación laboral alguna con el accionante constituyendo un agravio para la emplazada, además que los documentales presentados por el actor como medios de prueba se observa que el demandante labora para banco (B) y que la relación entre el demandante y (B) no ha intervenido de modo alguno a mi representada por lo que se debe declarar fundada la excepción planteada.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<u>Contestación de demanda:</u> La demandada mediante escrito de contestación de demanda, ver folios 98 a 106 manifiesta que es falso que el demandante ha laborado como gerente, para esta empresa, ganando la suma de s/.3000 soles. ii) Así mismo manifiesta que (C) es una persona jurídica con razón social, con objeto social y representantes distintos que la demandada (B). iii) Por otro lado manifiesta que en ningún momento ha mantenido vínculo laboral con el actor, nunca lo ha contratado y tampoco ha prestado sus servicios personales bajo subordinación y bajo una remuneración para esta empresa por estas consideraciones debe declararse infundada su demanda.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Anexo 3.2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho, Sentencia de primera instancia sobre Horas extras, expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Indicadores	-Calidad de la motivación de los hechos y el derecho-					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Median	Alta	Muy Alta	Muy Baja	Baja	Median	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	II. PARTE CONSIDERATIVA: a) AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO: La Audiencia de Juzgamiento se llevó a cabo en el día 28/09/2016, con asistencia del demandante y de su abogado defensor, dejándose constancia de la inasistencia de la demandada registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos habiéndose cumplido con dejar constancia en acta de la identificación de las partes que participaron. Acto seguido se desarrolló la etapa de Juzgamiento, dándose en primer lugar la confrontación de posiciones registrándose la expresada por la parte demandante, se denunciaron los hechos que no necesitan de actuación probatoria y los medios	1. Los fundamentos existen en la elección de los hechos probados o improbadados. Si cumple 2. Los fundamentos establecen la confiabilidad de las pruebas. Si cumple. 3. Los fundamentos demuestran aplicación de la valoración conjunta. Si cumple/ 4. Los fundamentos evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Si cumple 5. Tiene claridad Si cumple.										

	probatorios admitidos, los mismo que se meritarn al momento de resolver. Finalmente, el señor Juez solicito a la parte presente exprese sus alegatos, los mismos que quedaron registrados en el sistema de audio y video, comunicando el Juzgador su decisión de diferir el fallo de la sentencia conforme al artículo 47 de la NLPT, citando a los justiciables para que concurran al Juzgado a los efectos de su notificación del texto íntegro de la sentencia.						X					
Motivación del derecho	b) Decurso Procesal: Que, conforme obra audio y video en de registro de audiencia de Juzgamiento, el juzgador pregunta a la parte pregunta a las partes si han interpuesto excepción al representante legal de la empresa al respecto se puede apreciar que no se pronunció al respecto de la excepción; pero a fin de no vulnerar su derecho de defensa se procederá a resolver la excepción de falta de legitimidad para obrar, deducidas por lademandada, por tanto, pasamos a resolver las mismas: PRIMERO: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, conforme lo establece el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable al proceso laboral por mandato de la Primero Disposición Complementariade la Ley N° 29497, Ley Procesal	1. Los fundamentos se van a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos Si cumple 2. Los fundamentos se dirigen a interpretar las normas aplicadas. Si cumple 3. Los fundamentos se dirigen a respetar los derechos fundamentales. Si cumple 4. Los fundamentos se dirigen a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple 5. Evidencia claridad. Si cumple.										20

	del Trabajo. SEGUNDO: Que, las excepciones constituyen medios de defensa de forma a fin de denunciar vicios en la instauración de la relación jurídica procesal, no debiendo estar dirigida sus argumentos a cuestionamientos del derecho de fondo, pues ello será determinado, de ser el caso, en la etapa procesal pertinente, con el pronunciamiento definitivo correspondiente. En cuanto a la excepción propuesta por la codemandada (C), según el memorándum de fecha 02 de julio del 2013 que obra a folios (12 a 14) y por tanto es la única y principal obligada de atender lo que el demandante pretende. TERCERO: Que, el demandante solicita el pago de horas extras no pagadas a partir de 23 de marzo del 2013 hasta 03 de febrero del 2016 y según los medios descritos en los considerandos precedentes, se verifica que (C), le cursaba memorando al demandante conforme obra a folios (12), por tanto, corresponde declarar infundada la excepción de falta legitimidad para obrar propuesta. <u>FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:</u> A efectos de resolver la controversia, este juzgado considera pertinente pronunciarse sobre las siguientes						X					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	pretensiones: &.- Determinar si corresponde el pago por horas extras no pagadas. <u>CUARTO:</u> Conforme el artículo 138° de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los participantes. <u>QUINTO:</u> De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo) ,el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar un incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. A su vez, en su artículo 23°, se establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, se señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de resaltarse, que, a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, se contempla en su artículo 23.4 que cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. <u>SEXTO:</u> Que, de conformidad al segundo párrafo del artículo 19 de la Ley 29497 el cual establece que: “Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”, lo cual significa que ante la negativade contradecir los hechos, cualquiera fuese la circunstancia, se presumirá iustantum que lo expresado en la demanda es la verdad; pues, conforme a la doctrina nacional “En aras de principio de moralidad o conducta procesal, por el cual las partes ajustan su comportamiento a los deberes de probidad, lealtad, veracidad y buena fe											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

procesal, el demandado está en la obligación de reconocer o desmentir categóricamente los hechos afirmados en la demanda” 1; precisándose además que la glosada norma guarda relación con lo establecido en el artículo 29 del mismo cuerpo legal en cuanto autoriza al juzgador a extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. <i>&. Análisis del caso</i> <u>SETIMO:</u> La carga de la prueba, según la regla general contenida en el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal Del Trabajo, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales, y tratándose de trabajo en jornada en sobretiempo dada su naturaleza extraordinaria, la parte demandante es el titular de la prueba, esto es las horas extras, domingos y feriados deben ser prestados solo de manera excepcional, ya que lo contrario implicaría una desnaturalización de la jornada máxima de trabajo, pues nuestro ordenamientos jurídico tal jornada tiene como máximo 08 horas diarias de trabajo y 48 horas a la semana, ello de conformidad con el artículo 25° de												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

nuestra Constitución Política, concordante con el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR <u>OCTAVO:</u> Que el artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR que señala: “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N°007-2002-TR, en casa el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma”. <u>NOVENO:</u> A fin de determinar si es necesario que el empleador autorice la realización del trabajo en sobretiempo y si dicha autorización solo debe ser												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	expresa, se debe tener presente el último párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, establece lo siguiente: “(...) No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobre tiempo trabajado”. Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que señala: “Artículo 22.- En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobre tiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tacita y en forma voluntaria por el trabajador. <u>DECIMO:</u> Teniendo como base lo regulado en el artículo 29° de la Ley N°29497, “el juez para hallar el conocimiento de la verdad en un caso, debe valerse de cualquier medio que este a su alcance, por lo que obviamente la conducta procesal delas partes independientemente de las											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

pruebas ofrecidas puede y debe servirle para intuir quien está utilizando indebidamente el proceso y por lo tanto quien tiene o no tiene la razón”; véase pues, que la aludida presunción judicial opera como una herramienta probatoria de gran trascendencia en nuestro ordenamiento, en tanto permite al juzgador alcanzar la finalidad de la prueba, la cual es el asegurar certeza en la convicción judicial, de cara a hacer tangibles los derechos sustanciales de los justiciables, considerando la conducta obstructiva de las partes con relación a su disponibilidad para la actuación probatoria. Así, “en el marco del nuevo proceso laboral, se faculta al juez, atendiendo a la conducta que adopten las partes, de extraer conclusiones en su contra; siendo esto especialmente relevante cuando estas incurran en conductas que obstruyan la actividad probatoria”. Entre las que se anotan – de manera enunciativa, mas no limitativa - las de... incumplir con exhibiciones, negar la existencia de documentos que la propia actividad jurídica o económica se posea, se impida acceso al juez, peritos o comisionados al material probatorio o los lugares donde se encuentran, se niegue a declarar o se responda evasivamente. <u>DECIMO PRIMERO:</u> En el caso concreto y de											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

los medios probatorios de autos, el actor ha cumplido con aportar pruebas suficientes de que laboró fuera de la jornada laboral conforme obra a folios (05 a 06) el Memorando N° 02-2015 de fecha 15 de marzo del 2015, el mismo que se le amonesta por incumplimiento de funciones las cuales son: a) Abrir y cerrar tienda/ módulo de acuerdo a los horarios establecidos. b) Asignar horarios del equipo de trabajo. c) Supervisar que haya personal en las ventanillas en horas de alta afluencia; pudiendo determinar que las actividades eran diversas a favor de la codemandada, así mismo se aprecia reportes virtuales de arqueo de caja en la que se aprecia que el actor realzaba trabajos en horas extras y tenía diferentes horarios conforme obra a folios (29 a 56); prueba idónea son los arqueos de caja en la que se demuestra que ha existido trabajo de horas fuera del horario de trabajo, así mismo el representante legal de la demandada, no ha cumplido con presentar las exhibiciones solicitadas con lo que respecta a los reportes virtuales de caja diaria de la demandada (B) efectuados por el demandante, tampoco ha cumplido con adjuntar el reporte de asistencia diaria del demandante tanto su reporte de entrada como de salida, así como su reporte de caja en feriados y domingos tampoco ha exhibido los contratos de trabajo celebrados entre el demandante con la entidad demandada. Respecto al cargo desempeñado por el actor, debe precisarse												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

que, en la contestación de demanda la entidad demandada no sustentó su teoría del caso en base a calificación de confianza que pudieran tener los cargos desempeñados por el actor, sin embargo, en audiencia de juzgamiento, ambas partes reconocen que los cargos ejercidos por el actor son efectivamente de confianza, ello no impide que el juzgador se pronuncie respecto a la pretensión demandada, aunado el artículo 11 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo aprobado por D. supremo 008-2002- TR señala que si bien los trabajadores de confianza no se encuentran en la jornada máxima, sin embargo exceptúa a aquellos trabajadores que ostentan tal condición, que se encuentran sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo, excepción que en el presente caso opera a favor del actor, por cuanto del Memorando N° 2-2015, de fecha 15 de marzo del año 2015 (ver folios 05 a 07), se verifica que el actor se encontraba sujeto al horario de trabajo de la emplazada, lo que pone en evidencia que existió un estricto control por parte de la demandada del ingreso y salida del mismo, bajo lo expuesto, se determina que el actor estuvo bajo una fiscalización, horario de trabajo establecido por la demanda, esto se corrobora en su declaración efectuada en la audiencia de juzgamiento en la cual expresa que él era el encargado en abrir y cerrar la oficina por cuanto tenía que marcar su huella digital en todas sus												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

actividades incluso hasta se abría la bóveda. <u>DECIMO SEGUNDO:</u> Asimismo del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del (B) conforme obra en autos establece en su artículo 27° que la jornada de trabajo es de 48 horas a la semana; no habiendo enervado tales pruebas la demandada e incluso no habiendo cumplido con las exhibiciones solicitadas por el demandante, más aún si la carga de la prueba es quien contradice alegando nuevos hechos con otras que le resten valor probatorio, más aún si corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, pues de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobre tiempo. Por lo cual, este juzgador ampara esta pretensión debiendo liquidarse este derecho en los términos siguientes: Remuneración Mensual: S/. Base remunerativa conforme obra en la boleta ver folios (62) en la suma de S/3,000.00 soles. & CALCULO DE HORAS EXTRAS NO PAGADAS POR 2 AÑOS 10 MESES Y 10 DIAS												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CALCULO	Días trabajados	Años laborad os	total
FERIADOS	12 días x 100	1200 x 2.5 años	s/.3000 soles
DOMINGOS	52 días x 100	5200 x 2.5 años	s/.13000 soles
HORAS EXTRAS CON 25 %	3.12 x 60 Hrs x 34 meses		s/.6364.80
HORAS EXTRAS CON 100 %	4.37 x 60 Hrs x 34 meses		s/.8914.80

S/.31279.20

&. -Pago de intereses legales, costos y costas.

DECIMO TERCERO: Finalmente, el actor ha demandado el pago de intereses legales, extremo que resulta amparable, ya que, de conformidad con el artículo 1° del Decreto Ley N°25920, el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco de Reserva Del Perú. Según los dispuesto por el artículo 3° de la norma citada, los intereses se devengan a partir del siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador pruebe haber sufrido algún daño.

DECIMO CUARTO: En cuanto al **PAGO DE**

	COSTAS: De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497, parte infine, establece el pago de los Costas no requieren ser demandados, y estas deben ser reembolsadas por la parte vencida de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria para el presente caso; empero, en autos NO se observa que la accionante haya realizado gastos en el pago de tasas y cédulas por este concepto, por ende, esta pretensión debe desestimarse. En cuanto al PAGO DE COSTOS: De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497, parte infine, los Costos tampoco requieren ser demandados. Se debe hacer la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser el ganador del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

conjunto de factores y parámetros legales y facticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que esta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en merito a la cantidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados al lograrse declarado fundada su demanda y del audio y video se observa una mediana intervención de la defensa de la actora en la Audiencia de conciliación y Juzgamiento, exponiendo adecuadamente sus alegatos. En esa coyuntura, los costos del proceso deben ser determinados en la suma de S/.1500.00 soles, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/75.00 soles.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Anexo 3.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión - Sentencia de primera instancia sobre Horas extras, expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Indicadores	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	Median	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	III.- PARTE RESOLUTIVA: Por estos fundamentos, el TERCER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, FALLA: 1) DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por (A) contra el (B) <u>sobrepago de</u>	1. El pronunciamiento cuenta con la resolución de todas las pretensiones Si cumple. 2. El pronunciamiento cuenta con la resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. Si cumple. 3. El pronunciamiento cuenta con la aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones expuestas al debate. Si cumple.					X					

		5. tiene claridad: Si cumple.										
--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Anexo 3.4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre Horas extras, expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Indicadores	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE SEGUNDA SALA LOBORAL – Ley N° 29497 EXPEDIENTE: 01234-2016-0-1706-JR-LA-07 MATERIA: PAGO DE HORAS EXTRAS DEMANDANTE: (A) DEMANDADO: (B) Y (C) PONENTE: Z RESOLUCION NUMERO: ONCE. -	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</i>”. Si cumple. 2. cuenta con el asunto Si cumple. 3. Se tiene la personalización de las partes. Si cumple. 4. Se tiene con aspectos del					X					

	Chiclayo, quince de marzo del dos mil diecinueve	proceso: Si cumple. 5. Evidencia claridad: Si cumple.											
Postura de las partes	VISTOS; SENTENCIA.....2019 OBJETO DEL RECURSO PRIMERO: Que, es objeto de pronunciamiento de este Órgano Jurisdiccional el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia contenida en la resolución número ocho de fecha veintinueve de septiembre del dos mil dieciocho (folios ciento ochenta y siete al ciento noventa y tres), la misma que: 1) Declara FUNDADA la demanda interpuesta por (A) contra (B) y otros, sobre pago de horas extras no pagadas, en consecuencia: 2) Se ORDENA que la demandada pague al demandante la suma de s/.31.279.20 por concepto de horas extras no pagadas. 3) FUNDADO los costos del proceso, fijándose en la suma de S/ 1,500.00 Soles, más el	1. Establece el objeto de la impugnación Si cumple. 2. demuestra coherencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple. 3. cuenta con las pretensiones de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple. 4. Cuenta con las pretensiones de la parte contraria al impugnante/de las parte. Si cumple. 5. Tiene claridad: Si cumple.					X					10	

	5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/.60.00 soles.											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Anexo 3.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho
- Sentencia de segunda instancia sobre Horas extras, expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

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

otivación de los hechos	PRETENSION IMPUGNA Y AGRAVIOS SEGUNDO: Que, contra la referida sentencia, ha formulado recurso de apelación las partes demandadas, mediante escritos de folios ciento noventa y siete al doscientos dos y doscientos cinco al doscientos diez, solicitando que la sentencia sea revocada; sostiene como agravios los siguientes: (B) i) Que, el recurrente en su demanda señala que ha laborado como Gerente de División Financiera, es decir en un cargo de dirección y confianza, por tanto se trata de un trabajador de confianza y no sujeto a Fiscalización conforme se observan en las boletas de pago que presenta como medios probatorios, en consecuencia, es de aplicación lo dispuesto por el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que señala “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple.</i> 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez)).Si cumple.</i> 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido</i>						X				
--------------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--------------	--	--	--	--

	no acredita que el demandante laboraba las 12 horas que la tienda se mantenía abierta. (B): I) Que, el A quo en la audiencia de juzgamiento no ha concedido oralización de la defensa de mi representada vulnerando así su derecho de defensa y debido proceso, debido a que uno de los fundamentos principales del proceso laboral es oral izar la defensa, sin embargo, en el presente caso no ha sido posible, habiendo vulnerado el derecho a un debido proceso. II) Que, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo y el artículo 446 inciso 6 del Código procesal civil, dentro del plazo de ley, deduzco excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, solicitando que se declare fundada la misma y se rechace automáticamente la demanda incoada contra mi representada. III) Que, conforme se puede apreciar del tenor del escrito postulatoria de demanda, (C), nunca ha mantenido relación laboral alguna con el accionante, constituyéndose en un agravio a su representada, el hecho de ser procesada por supuestas deudas de pagos de horas extras a una persona que tiene el único objetivo de enriquecimiento	cumple. 4. Los fundamentos tienen conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. Si cumple. 5. Denota claridad Si cumple.					X					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

	a toda costa y mediante un afán por demás inescrupuloso. IV) Que, los documentos que anexa como medios probatorios de su demanda, se observa que el demandante ha trabajado para (B), el mismo que le ha cancelado todos sus beneficios sociales, por lo que no media documento alguno fehaciente del que pueda desprenderse que ha prestado servicios de materia subordinada o bajo modalidad para (C) SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN Y LA CARGA DE LA PRUEBA TERCERO: Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, y conforme señala el artículo 364° del acotado ordenamiento jurídico, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la Republica ha señalado al respecto:													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

“debe tenerse en cuenta que la apelación es un petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” (...): “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum, quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.” CUARTO: Se debe tener en cuenta los lineamientos establecidos sobre la carga de la prueba en el artículo 23° de la NLPT: “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que se configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...). 23.2 La prestación personal de servicios, se presume la													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	existencia de vínculo laboral a plaza indeterminado salvo prueba en contrario. (...). 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (...) c) El estado del vínculo laboral. (...)" En ese sentido, se advierte que, en atención de la inversión de la prueba, la demandad debe probar extremos que le son obligatorios de la relación laboral, como, por ejemplo, que ha cumplido con las disposiciones legales o las convenciones de trabajo sin embargo y trabajador tiene la carga probatoria de la prestación personal del servicio, conforme a la norma legal antes citada. QUINTO: De conformidad con lo establecido en el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, los medios probatorios son los valorados en forma conjunta por el Juez, utilizando su apreciación razonada, expresándose solo las valoraciones esenciales y determinantes que sustentas su decisión. En ese sentido, las pruebas deben											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ser estudiadas en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e indirectas, no pueden tomarse en formas aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, es decir, las pruebas deben integrarse coherentemente para así alcanzar su verdadero valor demostrativo, permitiendo que las decisiones que se emitan en un proceso sean adecuadamente motivadas mediante una derivación razonada de los valores, normas y circunstancia del desarrollo del caso concreto. ANALISIS DEL CASO SEXTO: Para dar respuesta a los agravios de la parte apelante conviene precisar que la pretensión intentada por el accionante es el pago de horas extras, domingos y feriados por el periodo veintitrés de marzo del dos mil trece al tres de febrero de dos mil dieciséis, y la función que realizaba era de Gerente de División Financiera de las codemandadas que operaban en la misma oficina.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

del Perú en su artículo 25° señala expresamente que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados, su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. A su turno el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificada por la Ley N° 27671, estipula que la remuneración por trabajo en sobretiempo para las dos primeras horas no serpa menos al 25% de la remuneración percibida por el trabajador y que la tercera y subsiguiente horas extras se remuneran con una sobretasa del 35% del valor de la hora ordinaria (Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 854). Al respecto los Laboralistas Jorge Toyama Miyagusuki, y Luis Vinatea Recoba afirman que la permanencia del trabajador antes o después del horario de ingreso y de salida, respectivamente, se considera como hora extra, salvo que el empleador demuestre que no hubo prestación de labor en jornada de sobre tiempo												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	(Artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, artículo 18° y 20° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, y artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR) 3. De conformidad con el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, Vigilancia o custodia.” 4. De acuerdo entonces con el Artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, los únicos trabajadores que están exceptuados de la jornada laboral ordinaria máxima son los trabajadores de dirección, los que no son directamente fiscalizados en su trabajo, y los que prestan servicios intermitentes específicos (de espera, vigilancia o custodia). El efecto de esta exención es que estos trabajadores no tienen derecho o pago de remuneración extraordinaria por trabajo en horas extras porque no tiene jornada											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ordinaria máxima, por lo cual lógicamente no hay un punto de partida en el que se les puede computar trabajo en jornada extraordinaria. 5. De este modo, de acuerdo con la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, los trabajadores de confianza no están incluidos en la lista de trabajadores exceptuados de la jornada ordinaria máxima. Ello conlleva a que de acuerdo con la mencionada ley tienen derecho a que si laboran más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanas se les abone la respectiva remuneración extraordinaria por concepto de horas extras. 6. El reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo 008-2002-TR) establece en su Artículo 11° lo siguiente: No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

trabajadores de confianza sujetos a un control efectivos del tiempo de trabajo. 7. Bajo la norma legal antes citada, queda claro que, si los trabajadores de confianza están sujetos a control efectivo del tiempo de prestación del servicio, entonces tiene derecho al pago por trabajo en jornada de sobretiempo. DÉCIMO SEGUNDO: Bajo el marco legal hasta aquí analizado y teniendo en cuenta los medios probatorios actuados en el proceso y lo señalado en el décimo primer considerando de la presente resolución se determina lo siguiente: 1. Los periodos en lo que ha laborado está catalogado como cargo de confianza; por lo tanto le corresponde pago de remuneración por trabajo en sobretiempo, conforme el artículo 11° del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Tal conclusión se sustenta en el hecho probado que durante tan desempeño el accionante estuvo sujeto al control efectivo del tiempo de prestación de servicios; así se acredita fehacientemente												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

con: A folios (cinco a seis) el Memorando N° 02-2015 de fecha quince de marzo del dos mil quince, el mismo que se le amonesta por incumplimiento de funciones las cuales son: a) Abrir y cerrar la tienda/ módulo de acuerdo a los horarios establecidos. b) Asignar horarios del equipo de trabajo. c) Supervisar que haya personal en las ventanillas en horas de alta afluencia; pudiendo determinar que las actividades eran diversas a favor de la codemandada, así mismo se aprecia reporte virtuales de arqueos de caja en la que se aprecia que el actor realizaba trabajos en horas extras y tenía diferentes horarios conforme obra a folios (29 a 56); prueba idónea son los arqueos de caja en la que se demuestra que ha existido trabajo de horas fuera del horario de trabajo, así mismo el representante legal de la demandada, no ha cumplido con presentar las exhibiciones solicitadas con lo que respecta a los reportes virtuales de caja de la demandada (B) efectuados por el demandante, tampoco ha cumplido con adjuntar el reporte de asistencia diario del demandante tanto su reporte de entrada como de salida, así como su reporte de caja en feriados y domingo tampoco ha exhibido los contratos de trabajos													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

celebrados entre el demandante con el entidad demandada. De las citadas documentales se acredita que el actor registraba hora de ingreso y hora de salida, durante los días de la jornada semanal, lo que significa que la demandada verificaba el cumplimiento de la jornada y horario del accionante aun cuando este tenía la condición de trabajador de confianza. 2. Otra manifestación del control y del ejercicio de la facultad directriz, fiscalizadora y hasta sancionadora de la demandada respecto de la jornada de trabajo lo constituye el hecho probado que al accionante se le efectuaban amonestaciones; así se acredita con los Memorándum de folios cinco y seis de autos. 3. Todo ello no hace más que poner de manifiesto que por los periodos en lo que desempeño cargos de confianza, le corresponde el pago de remuneración por trabajo en sobretiempo. DÉCIMO TERCERO: Conforme a lo hasta aquí concluido el accionante tiene derecho al pago de remuneración por trabajo en jornada de sobretiempo, así entonces realizado el cálculo de los mismo, por el												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

perito asignado a esta Sala Laboral, la suma total es de S/72.381.04 soles, conforme se detalla a continuación.																				
HORAS EXTRAS																				
Fecha	Rem. Valor Mensual	Días	N° horas extras		Valor	horas extras														
TOTAL DEL PERIO DO																				
Promedio	Laboral es		25%	35%	25%	35%														
2525%	35%		601.58																	
Mar-	2,678.7390.	14210.	28	14	13.950	15.0760 98	2													
Abr-	2,678.7725.	26391.	52	26	13.950	15.0740 82	2													
May-	2,678.7725.	26391.	52	26	13.9540	15.0782	8													
Jun-	2,678.7669.	24361.	48	24	13.9560	15.0768	8													
Jul-	2,678.7725.	26391.	52	26	13.95040	15.0782	2													
Ago-	2,678.7725.	26391.	52	26	13.950	15.0740 82	2													
Sep-	2,678.7697.	25376.	50	25	13.950	15.0750 75	5													
Oct-	2,678.7725.	26391.	52	26	13.950	15.0740 82	2													
Nov-	2,753.7717.	25388.	50	25	14.340	15.5500 75	5													
Dic-	2,753.7717.	25388.	50	25	14.340	15.5500 75	5													

Ene- 14	2,753.70	26	52	26	14.34	15.55													
	745.68	404.3	1,149.98																
Feb- 14	2,753.70	24	48	24	14.34	15.55													
	688.32	373.2	1,061.52																
Mar- 14	2,753.70	26	52	26	14.34	15.55													
	745.68	404.3	1,149.98																
Abr- 14	2,753.70	24	48	24	14.34	15.55													
	688.32	373.2	1,061.52																
May- 14	2,860.16	26	52	26	14.90	16.09													
	774.80	418.34	1,193.14																
Jun- 14	2,860.16	25	50	25	14.90	16.09													
	745.00	402.25	1,147.25																
Jul- 14	2,860.16	25	50	25	14.90	16.09													
	745.00	402.25	1,147.25																
Ago- 14	2,860.16	25	50	25	14.90	16.09													
	745.00	402.25	1,147.25																
Sep- 14	2,860.16	26	52	26	14.90	16.09													
	774.80	418.34	1,193.14																
Oct- 14	2,860.16	26	52	26	14.90	16.09													
	774.80	418.34	1,193.14																
Nov- 14	2,860.16	24	48	24	14.90	16.09													
	715.20	386.16	1,101.36																
Dic- 14	2,860.16	25	50	25	14.90	16.09													
	745.00	402.25	1,147.25																
Ene- 15	2,736.00	25	50	25	14.25	15.39													
	712.50	384.75	1,097.25																
Feb- 15	2,736.00	28	56	28	14.25	15.39													
	798.00	430.92	1,228.92																

Mar- 15	2,736.00	25	52	26	14.25	15.39												
	741.00	400.14	1,141.14															
Abr- 15	2,736.00	26	52	26	14.25	15.39												
	741.00	400.14	1,141.14															
May- 15	2,736.00	25	50	25	14.25	15.39												
	712.50	384.75	1,097.25															
Jun- 15	2,736.00	25	50	25	14.25	15.39												
	712.50	384.75	1,097.25															
Jul- 15	2,736.00	25	50	25	14.25	15.39												
	712.50	384.75	1,097.25															
Ago- 15	2,736.00	26	52	26	14.25	15.39												
	741.00	400.14	1,141.14															
Sep- 15	2,736.00	26	52	25	14.25	15.39												
	741.00	400.14	1,141.14															
Oct- 15	2,736.00	26	52	26	14.25	15.39												
	741.00	400.14	1,141.14															
Nov- 15	2,736.00	25	50	25	14.25	15.39												
	712.50	384.75	1,097.25															
Dic- 15	2,736.00	25	50	25	14.25	15.39												
	712.50	384.75	1,097.25															
Ene- 16	2,736.00	25	50	25	14.25	15.39												
	712.50	384.75	1,097.25															
feb- 16	2,736.00	3	6	3	14.25	15.39												
	85.50	46.17	131.67															
TOTAL	881	1762	881			38,944.53												
DESCANSO	TRABAJADOS	(DESCANSO																
SEMANAL)																		

Fecha	Rem	días	VALOR	Sobretasa											
	Valor	TOTAL													
	Promedio	domingos	día	100%											
	Domingo														
MENSUAL															
Mar-13	2,678.70	3	89.29	89.29	178.58	535.74									
Abr-13	2,678.70	4	89.29	89.29	178.58	714.32									
May-13	2,678.70	4	89.29	89.29	178.58	714.32									
Jun-13	2,678.70	5	89.29	89.29	178.58	892.90									
Jul-13	2,678.70	4	89.29	89.29	178.58	714.32									
Ago-13	2,678.70	4	89.29	89.29	178.58	714.32									
Sep-13	2,678.70	5	89.29	89.29	178.58	892.90									
Oct-13	2,678.70	4	89.29	89.29	178.58	714.32									
Nov-13	2,753.70	4	91.79	91.79	183.58	734.32									
Dic-13	2,753.70	5	91.79	91.79	183.58	917.90									
Ene-14	2,753.70	4	91.79	91.79	183.58	734.32									
Feb-14	2,753.70	4	91.79	91.79	183.58	734.32									
Mar-14	2,753.70	5	91.79	91.79	183.58	917.90									
Abr-14	2,753.70	4	91.79	91.79	183.58	734.32									
May-14	2,860.16	4	95.34	95.34	190.68	762.71									
Jun-14	2,860.16	5	95.34	95.34	190.68	953.39									
Jul-14	2,860.16	4	95.34	95.34	190.68	762.71									

Ago-14	2,860.16	5	95.34	95.34	190.68	953.39											
Sep-14	2,860.16	4	95.34	95.34	190.68	762.71											
Oct-14	2,860.16	4	95.34	95.34	190.68	762.70											
Nov-14	2,860.16	5	95.34	95.34	190.68	953.39											
Dic-14	2,860.16	4	95.34	95.34	190.68	762.71											
Ene-15	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
Feb-15	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
Mar-15	2,736.00	5	91.20	91.20	182.40	912.00											
Abr-15	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
May-15	2,736.00	5	91.20	91.20	182.40	912.00											
Jun-15	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
Jul-15	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
Ago-15	2,736.00	5	91.20	91.20	182.40	912.00											
Sep-14	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
Oct-15	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
Nov-15	2,736.00	5	91.20	91.20	182.40	912.00											
Dic-15	2,736.00	4	91.20	91.20	182.40	729.60											
Ene-16	2,736.00	5	91.20	91.20	182.40	912.00											
Feb-16	2,736.00	0	91.20	91.20	182.40												
TOTAL	151					27,736,73											
FERIADOS TRABAJADOS																	
Fecha	Rem	días	VALOR	Sobretasa	Valor	TOTAL											
	Promedio	domingos		día	100%	Domingo											
MENSUAL																	

	Mar-	2,678.70	2	89.29	89.29	178.58	357.1613										
	Abr- 13	2,678.70	0	89.29	89.29	178.58	-										
	May- 13	2,678.70	1	89.29	89.29	178.58	178.58										
	Jun- 13	2,678.70	1	89.29	89.29	178.58	178.58										
	Jul-13	2,678.70	1	89.29	89.29	178.58	178.58										
	Ago- 13	2,678.70	1	89.29	89.29	178.58	178.58										
	Sep- 13	2,678.70	0	89.29	89.29	178.58	-										
	Oct- 13	2,678.70	1	89.29	89.29	178.58	178.58										
	Nov- 13	2,753.70	1	91.79	91.79	183.58	183.58										
	Dic- 13	2,753.70	1	91.79	91.79	183.58	183.58										
	Ene- 14	2,753.70	1	91.79	91.79	183.58	183.58										
	Feb- 14	2,753.70	0	91.79	91.79	183.58	-										
	Mar- 14	2,753.70	0	91.79	91.79	183.58	-										
	Abr- 14	2,753.70	2	91.79	91.79	183.58	367.16										
	May- 14	2,860.16	1	95.34	95.34	190.68	190.68										
	Jun- 14	2,860.16	0	95.34	95.34	190.68	-										
	Jul-14	2,860.16	2	95.34	95.34	190.68	381.35										
	Ago- 14	2,860.16	1	95.34	95.34	190.68	190.68										
	Sep- 14	2,860.16	0	95.34	95.34	190.68	-										
	Oct- 14	2,860.16	1	95.34	95.34	190.68	190.68										
	Nov- 14	2,860.16	1	95.34	95.34	190.68	190.68										
	Dic- 14	2,860.16	2	95.34	95.34	190.68	381.35										
	Ene- 15	2,736.00	1	91.20	91.20	182.40	182.40										

Feb- 15	2,736.00	0	91.20	91.20	182.40	-										
Mar- 15	2,736.00	0	91.20	91.20	182.40	-										
Abr- 15	2,736.00	2	91.20	91.20	182.40	364.80										
May- 15	2,736.00	1	91.20	91.20	182.40	182.40										
Jun- 15	2,736.00	1	91.20	91.20	182.40	182.40										
Jul-15	2,736.00	2	91.20	91.20	182.40	364.80										
Ago- 15	2,736.00	0	91.20	91.20	182.40	-										
Sep- 14	2,736.00	0	91.20	91.20	182.40	-										
Oct- 15	2,736.00	1	91.20	91.20	182.40	182.40										
Nov- 15	2,736.00	0	91.20	91.20	182.40	-										
Dic- 15	2,736.00	2	91.20	91.20	182.40	364.80										
Ene- 16	2,736.00	1	91.20	91.20	182.40	182.40										
Feb- 16	2,736.00	0	91.20	91.20	182.40	-										
TOTAL 31						5,699.78										
DÉCIMO CUARTO: Que, se puede avizorar de autos que el monto calculado por el perito asignado a esta sala es mayor al monto calculado en primera instancia; sin embargo conforme al principio de Reformatio in peius o “Reforma en peor” no se puede perjudicar al apelante, con otros criterios económicos, establecidos en la propia sentencia apelada, en efecto; la Reformatio in peius es una locuion latina, que puede traducirse en español como “reformular en perjuicio”, utilizada en el																

ámbito del Derecho procesal. La expresión se utiliza cuando, tras un recurso de apelación o de casación, el tribunal encargado de dictar una nueva sentencia resuelve la causa empeorando los términos en que fue dictada la primera sentencia para el recurrente como consecuencia exclusiva de la interposición de su recurso. En muchas ocasiones existe la prohibición de la Reformatio in peius como una garantía procesal para el apelante, donde y en materia laboral, habría que ser muy cuidadoso, en distinguir con la facultad ultra petita del Juez laboral, y que consiste en un pronunciamiento “más allá” de lo solicitado por el demandante, caso que no se presenta en su pretensión cuantitativa, toda vez que el Juez de primera instancia ha establecido monto económicos, que no supone pronunciamiento “ultra petita” en la pretensión originaria del actor. Tanto, más cuando en el caso materia de apelación, la parte demandante no se ha constituido en esta Instancia Superior como parte procesal también apelante, como para que este Tribunal Unipersonal proceda a revisar agravios que le podría causar la venida en grado, ante inexistencia procesal ante esta instancia superior. Por lo demás, en												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

nuestra legislación la Reformatio in peius, la encontramos en el art. 370° del Código Procesal Civil donde se señala: el Juez superior no puede modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante salvo que la otra parte también haya apelado o se haya adherido. Sin embargo, puede integrar la resolución apelada en la parte decisoria, si la fundamentación aparece en la parte considerativa. Cuando la apelación es de auto, la competencia del superior solo alcanza a este y a su tramitación, donde este artículo del Código Adjetivo Civil antes citado debe ser concordado con la primera disposición complementaria de la nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497) donde se ha señalado que en lo no previsto en esta ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, así también se advierte que sobre la aplicación de ello tenemos también la CAS N° 1829-96, Callao, Sala Civil de la Corte Suprema. Lima, cuatro de julio de 1998 (El Peruano, 04 de agosto de 1998, p. 1511) donde se ha señalado que el artículo 370° del Código Procesal Civil impone a la instancia que conoce de la apelación una competencia revisoría restringida a los aspectos de la resolución impugnada que le resultan												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

desfavorables al apelante. Que, por otro lado, es de indicar que no existe agravio, respecto de la forma de cálculo de los conceptos mandados a pagar, siendo así este Colegiado procede a confirmar los montos indicados por el A quo en la resolución venida en grado. DÉCIMO QUINTO: Que, por último, es de indicar que, en sentencia de primera instancia, respecto a la falla de legitimidad para obrar de la demandada, el A quo ha omitido en la parte resolutoria, indicar que declara infundada la excepción interpuesta por la demandada (C), por lo que este Colegiado procede a integrar de vista dicha decisión.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Anexo 3.6: Calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre Horas extras, expediente N° 01234-2016-0-1706-JR-LA-07; distrito judicial de Lambayeque, 2024

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Indicadores	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<u>DECISIÓN:</u> Por las consideraciones anotadas, los Señores Jueces de la Segunda Sala Laboral de la corte Superior de Justicia de Lambayeque: INTEGRARON la SENTENCIA contenida en la resolución ocho de fecha veintinueve de septiembre del dos mil dieciocho (folios ciento ochenta y siete al ciento noventa y tres), en su parte resolutive, incorporando el siguiente extremo decisorio: “<i>Declara INFUNDADA la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada (C)</i>”	1. El pronunciamiento tiene resolución de todas las pretensiones formuladas <i>Si cumple</i> 2. <i>El pronunciamiento</i> tiene resolución nada más que de las pretensiones formuladas <i>Si cumple</i> 3. El pronunciamiento tiene aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en					X					

ANEXO 04: Instrumento de recolección de datos

(Lista de cotejo)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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/

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados. (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 (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 fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/

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/

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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/

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. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

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

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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 positiva y considerativa respectivamente. Si cumple/

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/

5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

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

8. Calificación:

- 8.1.** De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2.** De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3.** De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4.** De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

- 9.1.** Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2.** Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3.** Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4.** Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10.** El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11.** Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros	3	Mediana

previstos		
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

ñ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

ñ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

ñ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

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

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

		Calificación		Rangos de	Calificación de la
		De las sub dimensiones	De		

Dimensi ón	Sub dimensio nes	M	Ba	Media	Al	M	la dimensi ón	calificac ión de la dimensi ón	calidad de la dimensi ón
		1	2	3	4	5			
Expositi va	Introducció n					X	8	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Postura de las partes			X				[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

ñ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

ñ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

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

ñ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4. Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

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

Fundamentos:

- ñ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ñ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

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

ñ La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

ñ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

➤ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la

de dimensión: parte considerativa (Aplicable para la

sentencia de primera instancia - tiene 2 sub

dimensiones – ver Anexo 1)

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

Dimensi ón	Sub dimensio nes	Cal ific aci ón					Rangos de calificac ión de la dimensi ón	Calificac ión de la calidad de la dimensió n	
		De las sub dimensiones							D e l a dime nsi ón
		Mu	Baja	Med	Alta	Mu			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			

Parte considera tiva	Motivació n de Hechos			X			1 4	[17 - 20]	Muy alta
	Motivació n de derecho				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

ñ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

ñ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

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

ñ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5

niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

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

Valores y nivel de calidad:

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

$\left[\begin{smallmatrix} 1 \\ 3 \end{smallmatrix} - 16 \right] =$ Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

$\left[\begin{smallmatrix} 9 \\ 12 \end{smallmatrix} - 12 \right] =$ Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Media

$\left[\begin{smallmatrix} 5 \\ 1 \end{smallmatrix} - 8 \right] =$ Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

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

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

		de congruenci a				X		9	[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Med iana					
		Descripció n de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Mu y baj a					

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.

- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 06: DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO** el autor del presente trabajo de investigación titulado: CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL EXPEDIENTE N° 01234-2016-0-1706-JR, DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE – CHICLAYO, 2024, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico similar. También declaro que al examinar las sentencias tuve acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, estos datos se protegen para preservar su identidad y sus derechos constitucionales. El análisis de las sentencias tiene como sustento jurídico la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI.

Chimbote, noviembre del 2024



WILLISS ROMÁN, GRECIA YURASÍ

DNI N° 72917112

ANEXO 07. Evidencia del trabajo realizado

