



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
Y/O INDEMNIZACION; EXPEDIENTE N° 00676-2013-0-
2301 JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE TACNA –
JULIACA- 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTOR
ROLDAN RIVERA CLEMENTE**

**ASESORA
Mgtr. ROCIO MUÑOZ CASTILLO**

**JULIACA– PERÚ
2019**

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mgtr. Pedro Cesar Mogrovejo Pineda
Presidente

Dra. Rita Marleni Chura Pérez
Secretario

Mgtr. Mario Etelhowaldo Villanueva Tovar
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su generosa guía y por darme fuerzas para impulsarme a seguir adelante en mi vida.

Agradezco también a mi madre que me apoya en todo momento para que yo esté culminado esta etapa de mi vida. Darle las gracias a mi hijo por su apoyo en todo momento, porque siempre está conmigo en los momentos más difíciles de mi vida.

ROLDAN RIVERA CLEMENTE

DEDICATORIA

*A mis queridos padres que en paz
descansen, mis primeros maestros de vida
y a quienes expreso mi gratitud.*

*A mi querido hijo, que siempre está
conmigo, dándome alegría.*

ROLDAN RIVERA CLEMENTE

RESUMEN

El problema planteado para esta investigación fue: *¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tacna. 2019?* El objetivo principal fue determinar la calidad de las sentencias motivo del estudio. La investigación fue de tipo cuantitativo cualitativo, de nivel exploratorio descriptivo y con un diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Como unidad de análisis se tuvo un expediente judicial, seleccionado por muestreo (por conveniencia); para la recolección de los datos se usaron técnicas como la observación y análisis de contenido; como instrumento se utilizó una lista de cotejo, la misma que fue validada por juicio de expertos. Se demostró con los resultados que las partes expositiva, considerativa y resolutive, correspondientes a la sentencia de primera instancia tuvieron una calidad con los siguientes rangos: mediano, alto y muy alto; mientras que en el caso de la sentencia de segunda instancia los rangos fueron: alto, muy alto y alto. Concluyendo por lo tanto, que la calidad de las sentencias tanto de primera como de segunda instancia, tuvieron respectivamente los rangos alto y muy alto.

Palabras clave: Calidad, motivación, pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, rango y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had the following problem: *What is the quality of the first and second instance judgments on payment of social benefits and / or compensation or other economic benefits, the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in the file N ° 00676-2013 -0-2301-JR-LA-01, of the Judicial District of Tacna. 2019?*. The objective was to determine the quality of the judgments under study. It was of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as a tool a checklist, validated by expert judgment. The results show that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to the judgment of the first instance, were of a medium, high and very high rank; while, of the second instance sentence: high, very high and high. In conclusion, the quality of first and second instance sentences was high and very high, respectively.

Keywords: Quality, motivation, payment of social benefits and / or compensation or other economic benefits, rank and sentence.

ÍNDICE GENERAL

JURADO EVALUADOR DE TESIS	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. ANTECEDENTES	6
2.2. BASES TEÓRICAS	8
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio	8
2.2.1.1. Acción.....	8
2.2.1.1.1. Definición	8
2.2.1.1.2. Características principales del derecho de acción.....	8
2.2.1.1.3. Materialización de la acción	9
2.2.1.1.4. Alcance normativo	10
2.2.1.2. La jurisdicción	10
2.2.1.2.1. Definición	10
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción	11
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	11
2.2.1.3. La competencia.....	15
2.2.1.3.1. Definición	15
2.2.1.3.2. Alcance normativo de la competencia	15
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia laboral	15
2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio	17
2.2.1.4. La pretensión	17
2.2.1.4.1. Definición	17

2.2.1.4.2.	Regulación	18
2.2.1.4.3.	Elementos de la pretensión	19
2.2.1.4.4.	Diferencia entre pretensión y acción.....	19
2.2.1.4.5.	La pretensión en el proceso judicial en estudio	19
2.2.1.5.	El proceso.	20
2.2.1.5.1.	Definición	20
2.2.1.5.2.	Regulación	20
2.2.1.5.3.	Funciones	21
2.2.1.5.4.	El proceso como tutela y garantía constitucional	21
2.2.1.5.5.	El debido proceso formal	22
2.2.1.6.	El proceso laboral.	25
2.2.1.6.1.	Concepto	25
2.2.1.6.2.	Principios procesales aplicables al proceso laboral	25
2.2.1.6.3.	Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497	27
2.2.1.6.4.	Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil	28
2.2.1.6.5.	Fines del proceso laboral	29
2.2.1.7.	El proceso abreviado laboral	29
2.2.1.7.1.	Definición	29
2.2.1.7.2.	Las audiencias en el proceso.....	30
2.2.1.8.	Los puntos controvertidos en el proceso laboral	31
2.2.1.8.1.	Definición	31
2.2.1.8.2.	Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	31
2.2.1.9.	Los sujetos del proceso	32
2.2.1.9.1.	El juez.	32
2.2.1.9.2.	La parte procesal.....	32
2.2.1.9.3.	La defensa legal (abogado)	33
2.2.1.10.	La demanda, la contestación de la demanda.....	33
2.2.1.10.1.	La demanda.....	33
2.2.1.10.2.	La contestación de la demanda	33
2.2.1.10.3.	La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio	34
2.2.1.11.	La prueba	36

2.2.1.15.6. Requisitos respecto del juicio de derecho.....	53
2.2.1.15.7. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	54
2.2.1.15.8. El principio de congruencia procesal.....	54
2.2.1.15.9. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	55
2.2.1.16. Medios impugnatorios.....	57
2.2.1.16.1. Definición.....	57
2.2.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	57
2.2.1.16.3. Clases de medios impugnatorios.....	57
2.2.1.16.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.....	59
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio.....	59
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	60
2.2.2.2. Ubicación de beneficios sociales y/o indemnización de beneficios sociales en ramas del derecho.....	60
2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral.....	60
2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: El pago de beneficios sociales y/o indemnización.....	61
2.2.2.4.1. El trabajo.....	61
2.2.2.4.2. El contrato de trabajo.....	65
2.2.2.4.3. Remuneración.....	68
2.2.2.4.4. El despido.....	72
2.2.2.5. Beneficios sociales.....	74
2.2.2.5.1. Definición.....	74
2.2.2.5.2. Beneficios sociales y asignación familiar en la legislación peruana.....	74
2.2.2.5.3. Base legal de los beneficios sociales y la asignación familiar en el Perú.....	79
2.2.2.5.4. Jurisprudencia de los beneficios sociales.....	80
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	81
III. METODOLOGÍA.....	85
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	85
3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (mixto).....	85
3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.....	85

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL, RETROSPECTIVO, TRANSVERSAL.	86
3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	86
3.4. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES	86
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	87
3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS...	87
3.6.1. De la recolección de datos	88
3.6.2. Del plan de análisis de datos	88
3.6.2.1. La primera etapa. En esta fase se logró concretar el inicio de la recolección de datos.....	88
3.6.2.2. Segunda etapa. Esta fase fue más técnica y sistemática.	88
3.6.2.3. La tercera etapa. Esta fase fue más analítica que las anteriores y se articularon los datos con la revisión de la literatura.	88
3.7. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA.....	88
3.8. PRINCIPIOS ÉTICOS	90
IV. RESULTADOS	91
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	127
V. CONCLUSIONES.....	130
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	132
ANEXO 1	138
ANEXO 2	155
ANEXO 3	161
ANEXO 4	165
ANEXO 5	175

INDICE DE CUADROS.....91

I. INTRODUCCIÓN

Huamán (s.f.) refiere que: *“La administración de justicia viene a ser el ejercicio de la potestad jurisdiccional, o sea, en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.”* A la vez, a la sociedad le asiste el derecho a la jurisdicción, que pretende no sólo lo justo, sino que lo justo se declare con la celeridad que la actualidad requiere.

En una revisión del contexto internacional, tenemos que Paniagua (2015) nos dice que: *“... la Administración de Justicia española se le reprocha lentitud, falta de independencia y, además de otras deficiencias, que las resoluciones judiciales generan grados de inseguridad sobresalientes.”*

Y esto a su vez acarrea *“... un grave problema porque, sin una justicia rápida, eficiente, independiente y fiable, difícilmente puede hablarse de un Estado de Derecho de la calidad requerida por las democracias más avanzadas, entre las que España se encuentra. La justicia es la clave de bóveda de todo el sistema jurídico y cuando falla se corre el riesgo de que todo el sistema se desmorone...”*

Para Masako (2011): nos indica lo siguiente.

“... la Administración de Justicia japonesa es algo más rígida que la de España, en el sentido de que todavía no hace mucho uso de las medidas extrajudiciales o no privativas de libertad. Otras diferencias a destacar, serían la ausencia de regulación específica de la violencia de género, tal y como la entendemos en España, aunque evidentemente también sufren la violencia machista, y con respecto al derecho de familia, es la importancia de esta institución en España, reflejada en su Derecho, lo que la diferencia del sistema japonés.”

En términos generales, en América Latina, la sociedad, los magistrados y funcionarios judiciales en particular, reclaman de manera continua la administración de una justicia más accesible, rápida y eficiente, que logre reconciliar de justicia con la ciudadanía latinoamericana. Esto requiere definir el papel que se le asigna a un poder del Estado que debe tener un rol decisivo en el orden democrático, el sistema de garantías y los derechos humanos. Es necesario pensar que la historia debe contribuir a esclarecer el rol, funcionamiento, alcances y limitaciones de la justicia como defensora de los derechos del ciudadano, ayudando a conocer y a comprender cómo, en el proceso de institucionalización del Estado, el poder judicial tiene estas características y no otras. El estudio de la

estructura, la organización y el funcionamiento del sistema judicial tiene un valor en sí mismo, determinado por la necesidad de descubrir quiénes administraban justicia, de qué manera lo hacían y con qué resultados. (Pólemos, 2017).

Para Pásara (s.f.): indica también lo siguiente:

“La administración de justicia en cualquiera de nuestros países tiene como base una lectura constitucional y un análisis de las normas orgánicas referidas al poder judicial y el ejercicio de la judicatura, en la mayor parte de nuestros países la justicia es una cara, lenta, corrupta y está identificado con el poder.”

La corrupción es uno de los problemas más graves que deben enfrentar los países en América Latina. Ésta tiene un efecto negativo en la economía, que se ve reflejado en el deterioro de la asignación eficaz del gasto público, la generación de costos de transacción adicionales, lo que conlleva a un desaliento de la inversión privada y afecta negativamente la productividad; daña la confianza de los ciudadanos en el Estado y en la democracia, y con ello la gobernabilidad. (Perú 21, 2018).

Mientras que en nuestro país, la administración de justicia requiere un cambio para solucionar sus problemas para así responder a las necesidades de los usuarios y recuperar el prestigio de los jueces y de la institución. También es cierto que el sistema judicial abarca a personas e instituciones públicas y privadas que no están en el Poder Judicial, así se tiene a: el Tribunal Constitucional (TC), el Ministerio de Justicia (MINJUS), los abogados colegiados y habilitados, las facultades de Derecho de universidades públicas y privadas, los Ilustres Colegios de Abogados y estudiantes de Derecho. (Sumar, 2011).

En el ámbito local:

Para desconcentrar la atención hasta en un 50% de la carga procesal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Tacna, el presidente de esta entidad, Mario Gordillo, planteó la creación y ampliación de módulos de justicia en los conos norte y sur de la ciudad.

Gordillo indicó que ha solicitado al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial el cambio del Centro de Administración de Justicia del Distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa (GAL) a Módulo de Justicia para que se pueda desconcentrar el número de casos que se atienden en los juzgados y salas de la sede central.

Gregorio Albarracín concentra el 30% de procesos judiciales en Tacna (La República, 2012) y Jorge Armaza Galdos, Presidente de la Corte Superior de Justicia de Tacna, dio a conocer que ahora se contará con tres nuevos juzgados permanentes. Preciso que uno de estos es en materia de familia que viene a ser el tercer juzgado permanente que se da en el contexto de la implantación de la ley de la violencia contra la mujer.

Los otros dos orientados a materia penal, es decir dos juzgados de investigación preparatoria, el segundo verá temas vinculados a procesos inmediatos, omisión a la asistencia familiar y conductores en estado de ebriedad. El tercero es el sexto juzgado penal permanente, que verá temas de delitos tributarios aduaneros y ambientales. Cabe mencionar que este último es el primero que tiene una subespecialidad en Tacna. “*Se vio conveniente por la condición de ciudad fronteriza necesario resolver de la manera más inmediata estos problemas*”, refirió.

En el ámbito universitario:

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “*Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales*”. (ULADECH, 2019).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial. En esta investigación se revisó el **ExpedienteN°00676-2013-0-2301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tacna. 2019**, cuya sentencia en primera instancia la emitió el Juez del Prime Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Tacna, que literalmente indica “**Declarando FUNDADA en parte la demanda interpuesta por “A”, en contra**

de “B”, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, En consecuencia, ORDENO que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de trece mil cuatrocientos setenta y seis con 00/100 soles”

Asimismo, en términos de tiempo, se trata de un proceso que concluyó luego de un año, once meses y veintiún días.

En función a ello, el problema de investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales u otros Beneficios Económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el **Expediente N° 00676-2013-0-3201-JR-LA-01**, del Distrito Judicial de Tacna?

El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Beneficios Sociales u otros Benéficos Económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el **Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01**, del Distrito Judicial de Tacna.

El objetivo general se alcanzó planteando los siguientes objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia

- ✓ Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- ✓ Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, del derecho, la pena y la reparación civil.
- ✓ Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

- ✓ Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
- ✓ Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos, el derecho, la pena y la reparación civil.
- ✓ Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión.

Justificación de la investigación.

Para justificar el trabajo nos basamos en la propuesta de Taruffo (s.f.), teoría de la sentencia justa y afirma que ésta debe contener tres requisitos o elementos:

- a) La elección correcta y la interpretación de la regla jurídica aplicable al caso;
- b) la comprobación fiable de los hechos relevantes del caso, y
- c) el empleo de un procedimiento válido y justo para llegar a la decisión. Como lo vamos a explicar, para nosotros, la sentencia objetiva y materialmente justa debe estar configurada por tres elementos: a) Juez predeterminado por la ley; b) motivación razonada y adecuada, y c) concreción del valor justicia, con los otros valores y principios concurrentes, sobre el caso sub júdice. El primer elemento es de carácter subjetivo y los dos últimos de carácter objetivo.

Este trabajo de investigación, hizo posible analizar la calidad de las sentencias emitidas por nuestros Jueces y de esta forma se pudieron resolver las interrogantes establecidas en nuestro enunciado.

Como estudiante de la carrera de Derecho de la ULADECH he creído conveniente analizar el **Expediente N° 00676-2013-0-3201-JR-LA-01**, sobre Pago de Beneficios Sociales u otros Beneficios Económicos, del Distrito Judicial de Tacna, que permitió brindar un mayor conocimiento respecto a las sentencias de primera y segunda instancias. Los resultados se podrán utilizar y convertir en fundamentos de base para diseñar y sustentar propuestas de mejora en la calidad de las decisiones judiciales cuya acogida y aplicación por parte de los interesados pueden ser una respuesta para mitigar las necesidades de justicia, que últimamente gran parte del sector social peruano solicita a grandes voces, actitudes que se observan no sólo frente a los establecimientos destinados para la administración de justicia, sino también que se informan en los diversos medios de comunicación.

También servirá de escenario para ejercer un derecho de rango constitucional, hecho que se prevé en la Constitución Política del Perú, Artículo 139°, Inciso 20°, que indica como un derecho, el análisis y la crítica de las resoluciones judiciales, pero observando las limitaciones establecidas por ley.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

En términos generales, para Taruffo (2012), nos indica lo siguiente:

Es muy favorable el rol activo del juez, y ésta es una tendencia muy clara en la mayoría de los países europeos, incluso en Inglaterra, lo que es muy interesante, ya que este país ha sido por siglos, la patria del juez pasivo, que forma parte de un sistema adversarial. Se dieron cuenta de que no funcionaba, en 1999 dejaron de lado el sistema adversarial por criterios de eficiencia, y cambiaron las bases del sistema, empoderando al juez y convirtiéndolo en director del proceso. En la mayoría de casos, es un derecho de las partes iniciar el proceso, determinar el objeto del proceso, las acciones, las excepciones, dicho de otro modo, en términos clásicos es el principio dispositivo, lo que no implica que el juez sea pasivo en el desarrollo del proceso, ni que sea pasivo en referencia a la prueba.

Continuando con el mismo autor Taruffo (2012), nos indica:

Se refiere al precedente, establece que ya no existe la original y marcada distinción que había entre el *commonlaw* y el *civil law*. Lo que indica que, anteriormente, se entendía que el Derecho anglosajón se basaba únicamente en el precedente y que el Derecho romano se basaba en la ley escrita. En la actualidad, los jueces ingleses y americanos, reconocen las normas escritas, mientras que los jueces de sistemas romanos (como el nuestro) reconocen el precedente como motivación para dictar sentencia. Esta tendencia permite que la tarea de fijar jurisprudencia que brinde certeza y seguridad jurídica a todas las partes, sea una de las principales y más importantes funciones del juez contemporáneo. Así, es posible reconocer que el precedente se ha convertido en uno de los insumos de mayor importancia en el dictado de una sentencia, y que la jurisprudencia de los tribunales. Por lo tanto, el precedente juega un papel preponderante en sistemas judiciales como el mexicano por ser la fuente de las leyes que nos rigen. El juez complementa el trabajo del legislador, por lo que su jurisprudencia deberá estar basada en interpretaciones acordes a los principios constitucionales que den certeza y seguridad jurídica a las partes, garantizando que se imparta justicia conforme a la Constitución y las leyes

vigentes.

La Administración de Justicia, es la parte de la función pública que cumple el Estado, encargada por la Constitución Política y la ley, para hacer efectivos los derechos, obligaciones, garantías y libertades y lograr la convivencia social. Esta función pública se desarrolla de manera desconcentrada, a través de la división en unidades territoriales para efectos judiciales, más conocidos como distritos.

Acceder a la justicia es un elemento determinante para la vida y la satisfacción de las necesidades de cualquier ciudadano; de esta manera, cuando una persona se ve afectada en cualquiera de sus derechos elementales, acude a las instancias administrativas o jurisdiccionales para que se le restituya o garantice su ejercicio. En el ámbito del derecho, el término se refiere a la orden o la declaración que emite un tribunal, un juez o una entidad a cargo de juzgar.

Así tenemos que, se deben tomar en cuenta múltiples elementos, que van desde la proyección de la cobertura territorial de los despachos judiciales y la infraestructura humana, financiera y logística requeridas para su adecuado funcionamiento, pasando por la evaluación sobre la pertinencia de introducir reformas procedimentales o sustantivas a la normatividad, la importancia de la idoneidad, profesionalismo y sensibilidad de los operadores judiciales, la educación para que la población conozca y se reconozca como titular de derechos, o la lucha contra la corrupción, para mencionar sólo algunos de los aspectos que constituyen en conjunto, una visión de la justicia con enfoque de derechos humanos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Definición

De acuerdo al autor (Galvez, 2013) indica lo siguiente:

Es un derecho potestativo, con reconocimiento a nivel de legislación internacional, que tiene por contenido la potestad atribuida a todo sujeto de acudir al Estado, para hacer velar un derecho que considera vulnerado por otro sujeto.

Derecho potestativo, con reconocimiento a nivel de legislación internacional que tiene, por contenido la potestad atribuida a todo sujeto de acudir al Estado, para hacer valer un derecho que considera vulnerado por otro sujeto. El derecho de acción tiene por contraparte la situación de sujeción en la que se encuentra el Estado, quien debe atender el pedido del accionante, y disponer el inicio de un proceso judicial que solucione el conflicto. De acuerdo a lo establecido por la doctrina, el derecho de acción defiere de la pretensión que se hará valer contra el demandado; ya que aquella se dirige al Estado y tiene por objeto instaurar un proceso judicial. De ahí que la acción haya sido el concepto que dio inicio a la autonomía del Derecho Procesal, frente al Derecho sustantivo (...), (Acosta Olivo & Lopez Roman, DICCIONARIO JURIDICO, 2013)

2.2.1.1.2. Características principales del derecho de acción

Para el autor Bohorques (s.f.) las características de la acción son las siguientes:

Es un poder público: ya que Estado la coloca al alcance de todos los ciudadanos, sin distinción alguna de edad, capacidad, raza, credo, nacionalidad, etc. El ejercicio de la acción es una función pública y un auténtico poder que pone en movimiento todo el mecanismo de la jurisdicción.

Es un derecho de interés de la colectividad: no solo se aplica en beneficio de un particular sino de todos. El pueblo está interesado en que se mantenga el principio de legalidad para evitar la justicia privada.

Es un derecho subjetivo: ya que la mayoría de las veces corresponde al individuo, titular de un derecho lesionado o desconocido, impulsar la actividad jurisdiccional.

Es un derecho autónomo: ya que es independiente del derecho sustancial o material que se reclama mediante la acción.

Según el autor (Cartagena, 2013) las características de acción son:

Derecho público: porque el encargado de satisfacerlo es el Estado, es decir, que es el Estado el receptor y obligado a prestar la tutela jurídica, la acción se dirige contra él; justamente por la participación del Estado en la relación jurídica procesal tiene naturaleza pública.

Derecho subjetivo: porque es inherente a todo sujeto de derecho, con independencia de si está en condiciones de ejercitarlo.

Derecho abstracto: porque no requiere de un derecho material sustancial que lo sustente o impulse, es un derecho continente sin contenido, con prescindencia de la existencia del derecho material.

Derecho autónomo: porque tiene presupuestos, requisitos, teorías, naturaleza Jurídica, teorías explicativas sobre su naturaleza jurídica, normas reguladoras de su ejercicio, etc.

2.2.1.1.3. Materialización de la acción

En el Código Procesal Civil, Título I (Jurisdicción y Acción), Artículo 2° (Ejercicio y alcances), se indica a la letra: “Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica.

Por ser titular del derecho a la tutela jurisdicción efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción. (E.I.R.L. J. E., Código civil, 2014)

La demanda es la materialización de la acción y en su contenido incluye la pretensión o petitorio de la demanda.

2.2.1.1.4. Alcance normativo

De acuerdo (E.I.R.L. J. E., 2014), Explica que la normativa prevista en el Artículo 3º,(regulación de los Derechos de acción y con tradición) del Código Procesal Civil, dice lo siguiente: Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este código.

2.2.1.2. La jurisdicción

2.2.1.2.1. Definición

Según (E.I.R.L. j. e., 2014) nos dice. “La potestad jurisdiccional del Estado en materia Civil, la ejerce el Poder Judicial con exclusividad. La función jurisdiccional es indelegable y su ambiro abarca todo el territorio de la república”.

Según (Acosta Olivo & Lopez Roman, diccionario procesal civil, 2013) nos afirma, El concepto de jurisdicción es un término polisémico y de difícil reducción a la unidad, es así que en torno a lo mismo se ha señalado lo siguiente:

- i) Es la potestad de emitir decisiones validas dentro de un determinado ámbito territorial
- ii) Dicho concepto es usado para identificar la particular rama del derecho que se involucra para la resolución de la controversia es así se suele hablar de la jurisdicción Civil, Penal, Administrativo, Constitucional, etc.
- iii) Dicho concepto con el poder que abstractamente posee el Estado sobre los ciudadanos. En tal sentido, se habla de la jurisdiccional nacional por aludir al conjunto de normas vigentes e imperativas que operan en un determinado país.
- iv) También se identifica con el poder que en concreto tiene el Estado para tomar conocimiento de una controversia jurídica surgida entre particulares con la finalidad de resolver mediante la tramitación de un proceso.

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

Según el autor (Águila, 2010), citando a Alsina, indica que la jurisdicción tiene los siguientes elementos:

A. Notio. Es la potestad que tiene un juez para conocer un determinado conflicto de intereses.

B. Vocatio. Es la potestad de obligar a las partes, en especial al demandado, a comparecer en el proceso.

C. Coertio. Es la potestad que tiene un juez para hacer uso de la fuerza y utilizar medios coercitivos con la finalidad de lograr el normal desenvolvimiento de todo el proceso.

D. Judicium. Es la facultad que tiene un juez para dictar sentencia, por lo tanto la litis se decide conforme a ley.

E. Executio. Es el imperio para hacer que se cumplan o se ejecuten las resoluciones judiciales.

2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

De acuerdo a autor Bautista (2006) indica:

Son un tipo de directivas matrices, y en ellas se desenvuelven las instituciones, actores del proceso. Cada institución procesal, por estos principios, se relacionan su respectiva realidad social, ya sea que amplíe o restrinja el ámbito o criterio para su respectiva aplicación.

2.2.1.2.3.1. Principio de unidad y exclusividad.

El principio de unidad y exclusividad se prevé en el Inciso 1º, Artículo 139º, Constitución Política del Estado, e indica que: “La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación” (Chanamé, 2011)

2.2.1.2.3.2. Principio de independencia jurisdiccional

Principio previsto en el Inciso 2º, Artículo 139º, Constitución Política del Estado: La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna

autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferirán el ejercicio de sus funciones. Tampoco pueden dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno. (Perú, 1993).

Al respecto el autor (Chanamé, 2009) expone:

“La función jurisdiccional es independiente. Estando en trámite un proceso judicial, ninguna autoridad u organismo puede avocarse a sus conocimientos, ni interferir en el ejercicio de la función. En lo concerniente a la prohibición que pesa sobre toda autoridad para modificar sentencias judiciales o retardar su ejecución. No obstante, funciona como excepción el derecho de gracia con la modalidad del Indulto o amnistía. Por su parte el derecho de investigación del Congreso queda a salvo, pero sin interferir los procedimientos judiciales, ni dictar disposiciones de naturaleza jurisdiccional.”

2.2.1.2.3.3. Principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

Principio previsto en el Inciso 3°, Artículo 139° de la Constitución Política del Estado: La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (Edwin, 2007).

El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia, existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran

de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para ello el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos. (López, s.f.)

2.2.1.2.3.4. Principio de publicidad en los procesos, salvo que exista disposición contraria de la ley

Nos comenta Chevez (2004), que este principio resulta de difícil aplicación con un proceso escrito, pero de fácil aplicación en los procesos orales. Por este principio el proceso se abre, a fin de que la potestad jurisdiccional pueda ser controlada por quienes tienen interés en hacerlo.

(Berrios, Nueva Constitución Política del Perú, 2014), nos dice que. Este principio se prevé en el inciso 4º, Artículo 139º, Constitución Política del Estado:

“La publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley. Los procesos judiciales por responsabilidad de funcionarios públicos, y por los delitos cometidos por medio del aprensión y los que se refiere a derechos fundamentales garantizados por la Constitución, son siempre públicos.

2.2.1.2.3.5. Principio de motivación escrita de las resoluciones judiciales

Según el autor (Chanamé, 2009) señala que:

Con frecuencia se encuentran sentencias que no se comprenden, y esto se da debido a que no son expuestos con claridad los hechos juzgados, o porque no se evalúa su real incidencia real al momento de emitir el fallo final de los órganos jurisdiccionales.

Las resoluciones judiciales con las características descritas, no cumplen cabalmente con las diversas finalidades que deben tener en el sistema jurídico. Lo más importante es decidir sobre el interés que tienen las partes sometidas a jurisdicción, sin embargo, muchas veces, las partes no reciben la debida información de los jueces, sobre las razones que condujeron a tomar una decisión.

2.2.1.2.3.6. Principio de la pluralidad de la instancia

(Berrios, Nueva Constitución Política del Perú, 2014) Indica lo siguiente:

Este principio consagra la posibilidad que las resoluciones judiciales puedan ser objetos de revisión por una instancia superior. Se entiende por instancia, en su acepción más simple; cada uno de los grados del proceso, o en sentido más amplio, como el conjunto de actuaciones que integran la fase del proceso surtida ante un determinado funcionario y a la cual le pone fin mediante una providencia en la cual decide el fondo del asunto sometido a su consideración. La regulación de este derecho busca en el fondo el reexamen del primer juicio, a solicitud del imputado, citando, es decir, el doble examen del caso bajo juicio es el valor garantizado por la doble instancia de jurisdicción. Esta doble instancia es al mismo tiempo una garantía de legalidad y una garantía de responsabilidad contra la arbitrariedad

2.2.1.2.3.7. Principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley

Según (Berrios, Nueva Constitución Política del Perú, 2014) indica lo siguiente:

La ley, no siempre, puede contener las diversas manifestaciones de la vida humana. Es obligación del magistrado reemplazar esas deficiencias para administrar justicia, cosa que no se puede hacer en el campo penal. Esta atribución se desarrolla en el ámbito civil y también en lo que corresponde a derechos humanos. A pesar de esta controversia histórica (no definida), se estima que pueden considerarse la equidad, buena fe, fuerza mayor, la igualdad, que también pueden derivar de la doctrina referente a los derechos humanos.

2.2.1.2.3.8. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

En nuestro ordenamiento jurídico, éste es un derecho fundamental, que permite la protección de una parte medular del debido proceso. De acuerdo a este principio, las partes litigantes deben contar con la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas por medio de prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizado el derecho de defensa (Asociación Peruana de

2.2.1.3. La competencia

2.2.1.3.1. Definición

Supuesto donde la aptitud del órgano jurisdiccional para conocer de un proceso, será determinada por el criterio del domicilio del sujeto que será demandado, establecido que será competente por el territorio, el órgano jurisdiccional, cuya sede se encuentra en el distrito judicial al que corresponde el señalado domicilio.

Según el autor (Dante M. T., 2013) indica lo siguiente:

A diferencia de los demás criterios de determinación de la competencia, el territorio es el único que es de materia disponible; por ello, los sujetos intervinientes en un conflicto, puede acordar de manera expresa, o a partir de la aceptación tácita de la contraparte, someter su conflicto ante un órgano jurisdiccional perteneciente a cualquier distrito judicial, lo cual se denomina prórroga de la competencia,

2.2.1.3.2. Alcance normativo de la competencia

Según (E.I.R.L.J. E., 2014) nos afirma que en él. El Artículo 6º, Código Procesal Civil, indica a la letra: *“La competencia sólo puede ser establecida por la ley”*. Asimismo, (LOPJ) nos dice que. La competencia está regida por:

- ✓ Las normas de carácter procesal y
- ✓ La Ley Orgánica del Poder Judicial

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en materia laboral

(Trabajo, 2010). Nos afirma. La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, determina la competencia de la siguiente manera:

Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales. – conocen de los siguientes procesos:

- 1.- en proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superior a cincuenta (50) unidades de referencia procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral. (...)
- 2.- los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supera las cincuenta (50) unidades de referencia procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, (...)
- 3.- los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Competencias por materia de los juzgados especializados de trabajo. – conocen los siguientes procesos:

- 1.- el proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, (...) pretensiones de personal de servicios, la responsabilidad por daño patrimonial, de los actos de discriminación, el cese de los actos de hostilidad del empleador, las enfermedades profesionales y los accidentes de los trabajo, los conflictos vinculado a una organización sindical, el cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, el sistema privado de pensiones, fraudulenta laboral, de dar superiores a cincuenta (50) de referencia Procesal.
- 2.- en proceso abreviado laboral, de la reposición.
- 3.- las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.
- 4.- el proceso contencioso administrativo conforme a la Ley de la materia.
- 5.- los procesos en título ejecutivo cuando la cuantía supera las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal.

Competencia por materia de las salas laborales superiores. -tienen competencia en primera instancia, en las materias siguientes:

- 1.- proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado con forme a la Ley que regula los procesos constitucionales.
- 2.- anulación de los laudos arbitrales que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral. (...)
- 3.- impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva (...)
- 4.- contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo (...)
- 5.- conflicto de autoridad entre los juzgados de trabajo (...)
- 6.- la demanda que señala la Ley.

Competencia por función. - la sala de Derecho constitucional y Social de la corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de lo siguiente: a) del recurso de casación b) recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia, c) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación. (...)

La sala laboral son competentes para conocer; del recurso de apelación, del recurso de queja. Los juzgados especializados son competentes para conocer; de recurso de apelación contra las resoluciones, recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación (..)

Determinación de la cuantía. - la cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos, y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda. (...)

Competencia por territorio. -a elección del demandante es competente el Juez del Lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios. (...)

2.2.1.3.4. Determinación de la competencia en el proceso en estudio

En este caso, el juez competente es el Primer Juzgado Especializado de Trabajo permanente del **Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01** del Distrito Judicial de Tacna, que versa sobre, pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, que corresponde en la vía de proceso ordinario.

2.2.1.4. La pretensión

2.2.1.4.1. Definición

Nos dice (Acosta Olivo & Lopez Roman, 2013):

La pretensión no tiene una actuación en los derechos por sí misma, sin embargo, se materializa cuando tenemos una exigencia concreta a otro sujeto de derecho.

Esta aptitud de exigir algo a otra persona o sujeto de derecho se denomina pretensión material y no implica que sea un presupuesto para posteriormente iniciar un proceso, por eso, se dice que puede haber pretensión material sin

proceso y proceso sin pretensión material.

Simplemente es pretender satisfacer un interés jurídico. No obstante, cuando no se satisface de manera espontánea esta pretensión se inicia la alternativa de poder acudir al órgano jurisdiccional en busca de tal satisfacción, (...)

2.2.1.4.2. Regulación

Están regulados:

Según autor (Alfonso, 2013) En la constitución Política del Perú en su artículo 26° numeral 2° Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley y 3° interpretación favorable al trabajador en caso de deuda insalvable sobre el sentido de una norma.

Decreto Legislativo N° 713; Descaso Remunerado, Artículo 23° los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

c). - una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación contribución o tributo

el monto de la remuneración indicadas será el que se encuentre percibido el trabajador en la oportunidad en que se efectuó el pago.

Decreto Supremo N° 010-2013-TR. Artículo 42° la convención Colectiva de trabajo tiene fuerza para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza

Decreto Supremo N° 003-97-TR-TUO del Decreto Legislativo N° 728. Artículo 79.- los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado (...)

Procesal del Trabajo Ley N° 29497

Artículo III Título Preliminar

Artículo 1° competencia por materia de los Juzgados de Paz Letrado Laborales.
(...) **Corete Supremo de Justicia. Casación N° 2170-2013-LIMA**

2.2.1.4.3. Elementos de la pretensión

Son los siguientes elementos:

- A) Objetode la pretensión.** - Materia sobre la que recae ella. Constituida por un inmediato, representado por la relación material o sustancial, y el otro mediato, constituida por el bien de la vida que tutela esa relación.

- B) Causa de la pretensión.** - Móvil determinante de su proposición, constituido por hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica material.

- C) Razón de la pretensión.** - Reside en las normas o preceptos de carácter sustantivo que regulan la relación jurídica material contenida en ella. Carnelutti (1944) indica: *“una pretensión tiene razón en cuanto una norma o precepto jurídico establece la prevalencia del interés, que el contenido de la pretensión.”*

- D) Fin de la pretensión.** - Sentencia que la acoja (favorable, a quien la invoca).

2.2.1.4.4. Diferencia entre pretensión y acción

(Juridicas, 2015) Afirma que:

LA PRETENSIÓN. - Es lo que se pide, pretende o solicita a otro sujeto.

En la pretensión existen dos sujetos:

Activo: Es el individuo que quiere obtener algo.

Pasivo: Es el individuo que debe realizar ese algo que el sujeto activo le solicita.

LA ACCIÓN. - En materia de derecho procesal, la acción es la facultad de impulsar la actividad jurisdiccional, es decir, al ser ejercitada, el Juzgador deberá resolver la pretensión que integra la demanda o escrito jurídico que sea presentado.

2.2.1.4.5. La pretensión en el proceso judicial en estudio

La pretensión de la demandante es:

- 1.- indemnización por vacaciones no gozadas
- 2.- gratificación vacacional por negociación colectiva
- 3.- pago de costos del proceso
- 4.- intereses legales. En el (**Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01**).

2.2.1.5. El proceso.

2.2.1.5.1. Definición

Según autor (Acosta Olivo & López, 2013) indica:

(...) El proceso es un conjunto de actividades de los órganos jurisdiccionales como de las partes procesales intervinientes en el mismo, con la finalidad de resolver un conflicto de intereses intersubjetivos o una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, tutelando de esta manera los derechos materiales de las personas y consagrando la efectividad del ordenamiento jurídico en una sociedad determinada. Así mismo el proceso actúa como un conjunto dialéctico, dinámico y temporal de una sucesión de actos realizados por las partes. (...)

El proceso laboral presenta una gran diferencia con los otros procesos, ya que el órgano que decide tiene una alta especialización y porque además la pretensión de este proceso, pertenece a la materia contenciosa-laboral.

2.2.1.5.2. Regulación

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el principio de legalidad, prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, Artículo 53°).

La Constitución Política Peruana, en su Artículo 138°, dispone que la potestad de administrar justicia emane del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y las leyes.

2.2.1.5.3. Funciones

Según autor Couture (2002) comenta que, un proceso debe cumplir las funciones que se mencionan:

2.2.1.5.3.1. Interés individual e interés social en el proceso

La naturaleza teleológica del proceso, se explica en que su existencia radica en su fin: dirimir un conflicto de intereses. Su fin es dual, privado y público.

2.2.1.5.3.2. Función pública del proceso

El proceso es un medio adecuado para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

2.2.1.5.4. El proceso como tutela y garantía constitucional

Según autor (Bermudez, 2013) Nos afirma:

Que, la tutela jurisdiccional como el poder que tiene toda persona, sea esta natural o jurídica, para exigir al Estado que haga efectiva su función jurisdiccional; es decir, permite a todo sujeto de derechos ser parte en un proceso y así causar la actividad jurisdiccional sobre las pretensiones planteadas.

Por su parte el Tribunal Constitucional sostiene que, *“la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no sólo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último*

materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia”

2.2.1.5.5. El debido proceso formal

2.2.1.5.5.1. Definición

Según autor (Torres) Nos dice que:

En su dimensión adjetiva o formal, el debido proceso está comprendido por determinados elementos procesales mínimos que son necesarios e imprescindibles para el establecimiento de un proceso justo, tales como el derecho de defensa, el derecho a probar, el derecho a impugnar, ser escuchado, entre otros.

2.2.1.5.5.2. Elementos del debido proceso

Según autor Ticona (1994) dice que, *“el debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general, particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral y al proceso administrativo.”*

El debido proceso formal presenta los siguientes elementos:

2.2.1.5.5.2.1. Intervención de un juez independiente, responsable y competente

Un Juez debe ser independiente, su actuación debe estar libre de influencias o intromisiones, y no puede ceder a la presión de actores como los poderes políticos, agrupaciones o sociedad civil organizada ni individuos.

Un Juez debe ser responsable, ya que su actuación requiere transparencia. Una actuación arbitraria, puede con llevar responsabilidades de varios tipos: penales, civiles y administrativas.

Un Juez debe tener una actitud competente, en el ejercicio de su función jurisdiccional, tal como establecen la Constitución Política del Perú, leyes relacionadas, asimismo la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2.2.1.5.5.2.2. Emplazamiento válido

Sobre este tema, Ticona (1999) y la Constitución Política Comentada (Gaceta Jurídica, 2005), “indican que en este sistema legal, en especial, la norma procesal comprendida en él, debe ser una garantía de que los justiciables puedan conocer su causa”.

Por lo tanto, las notificaciones emitidas, deben permitir ejercer el debido derecho a la defensa. Cuando se omiten estos parámetros se da la figura de nulidad del acto procesal.

2.2.1.5.5.2.3. Derecho a ser oído o derecho a audiencia

Nos dice Torres (2012):

Que toda persona tiene derecho a ser oída por un juez competente, en especial, cuando se enfrenta a una acusación penal, o para exigir el respeto de sus derechos y pago de obligaciones civiles, laborales, tributarias o de cualquier otro carácter. Sin embargo, muchas personas desconocen que tienen derecho a ser escuchadas por los jueces.

2.2.1.5.5.2.4. Derecho a tener oportunidad probatoria

a) La actividad probatoria es aquel conjunto de medios de prueba que otorgan las partes al proceso y que en algunas ocasiones es solicitada por el juez, con la única finalidad de crear convicción a este y lograr un mejor esclarecimiento de los hechos controvertidos. b) La justificación de la existencia de la actividad probatoria la encontramos en la necesidad de lograr credibilidad de los hechos expuestos por cada una de las partes.

c) El objeto de la actividad probatoria es lograr generar convicción al juzgador respecto a los hechos de un determinado caso controvertido.

d) Los medios de prueba se ofrecen de manera ordinaria en el momento de la demanda y contestación y de manera extraordinaria en el momento anterior a la actuación probatoria si se refieren a hechos nuevos o conocidos con posterioridad.

2.2.1.5.5.2.5. Derecho a la defensa y asistencia del letrado

Monroy, citado en la Gaceta Jurídica (2005), indica que el debido proceso forma parte de este derecho, o sea:

- a) asistencia y defensa por un letrado,
- b) derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada,
- c) uso del propio idioma,
- d) publicidad del proceso,
- e) duración razonable entre otros.

2.2.1.5.5.2.6. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente

El Inciso 5°, Artículo 139° (Principios y derechos de la función jurisdiccional), Constitución Política del Perú, dice a la letra: “*La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.*”

2.2.1.5.5.2.7. Derecho a la instancia plural y control constitucional del proceso

La pluralidad de instancia implica la intervención de un órgano revisor, y no es aplicable para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia). La doble instancia es para que el proceso (sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el llamado recurso de apelación. Su ejercicio está plenamente regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercer instancia) (Ticona, 1999); (Gaceta Jurídica, 2005).

2.2.1.6. El proceso laboral.

2.2.1.6.1. Concepto

Rodríguez Piñero, s.f.). Comenta:

El proceso laboral, *‘es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo’* La jurisdicción civil, complicada, lenta y costosa (Gallart y Folch, 1936), y respetuosa a ultranza a la hora de garantizar la igualdad formal de las partes procesales, se mostró desde los albores del sistema capitalista como un cauce inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por los trabajadores con respecto a los empresarios, y ello porque dado que una buena parte de la masa trabajadora dependía de la contraprestación derivada del contrato de trabajo para su mantenimiento físico, la demora en la solución de sus pretensiones les perjudicaba sin duda, y la situaba en una posición de clara inferioridad frente al empresario demandado, que podía resistir sin excesivo quebranto el formalismo y la rigidez del cauce procesal común. (Bengoechea, 1997).

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

Para el autor Romero (2011) indica:

“No todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos fines fundamentales. A los primeros podrían llamarlos principios-fines del proceso y a los otros principios-operativos del proceso. Aquellos justifican o hacen posible la existencia del proceso; los últimos, marcan el comportamiento del proceso”

Así, podemos enunciar:

2.2.1.6.2.1. Principio tutelar del trabajador

“El principio de tutela procesal del trabajador tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial se debió a la necesidad de proteger

al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleador es y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan” (Romero, 2011).

A) Gratuidad procesal para el trabajador

El principio de gratuidad tiende a ser a favor del trabajador y su aceptación es casi por unanimidad en el proceso laboral.

B) Inversión de la carga de la prueba

Por regla general, el demandante es quien lleva la carga de la prueba, cuando se trata de derecho procesal. Mientras que en el derecho procesal del trabajo, esta regla es excepcional. En este tipo de proceso, es el demandado quien lleva la carga de la prueba, y quien deberá desvirtuar las afirmaciones que figuren en la demanda. El no cumplimiento de esta obligación procesal del demandado, puede condenarlo a cumplir con la pretensión de la parte demandante.

C) In dubio pro operario.

Esta expresión latina significa que, cuando el juzgador tuviese dudas sobre cuál de las partes tiene la razón, éstas se resolverán a favor del trabajador, ya que bajo el análisis representa la parte más débil en una relación laboral.

D) Sentencia plus o ultra petita.

Toda sentencia debe guardar congruencia con el contenido de la demanda, tal como exige el derecho procesal civil.

2.2.1.6.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad puede ser entendido como aquella regla que permite, en caso de confrontación entre los hechos formales y los hechos reales, determinar sobre qué supuesto deben ser aplicadas las normas jurídicas pertinente. En virtud de este principio siempre se preferirán los hechos tal y como son en la práctica, antes que los contratos u otro tipo de pruebas documentales que pudiesen referir lo contrario. Esto puede resumirse en una frase” una relación de trabajo no existe por lo que reflejan o no los papeles, sino por cómo se ejecutan

en la práctica. (...) (Victor, 2008)

2.2.1.6.2.3. Principio de celeridad procesal

De acuerdo al autor Bardales (2015) indica lo siguiente:

Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente.

Este principio se caracteriza por:

- A) Economía procesal**
- B) Concentración**
- C) Conciliación**
- D) Impulso de oficio**

2.2.1.6.3. Principios procesales contemplados en la Ley N° 29497

De acuerdo (E.I.R.L. J. E., Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010) nos dice, que en la Ley Procesal del Trabajo N° 29479son los siguientes:

Principio de inmediación. – se busca la íntima vinculación personal entre el juzgador y la partes y con los elementos probatorios, a fin de que dicho juzgador conocer directamente el material del proceso desde su iniciación hasta la terminación del mismo.

Principio de oralidad. -obedeciendo a un criterio lógico, el primer elemento del sistema procesal del a oralidad se semienta en el predominio de la prueba hablada como medio de expresión (FLORES TEJO Fernando)

Principio de concentración. – este principio significa que los actos procesales se desarrollen en una sola audiencia o en varias audiencias próximas y persigue que las partes no opongan excepciones que tiendan a dilatar el procedimiento. A este principio podemos considerarlo como sinónimo de agrupamiento y resumen (PEREZ CÓRDOVA María del Socorro)

Principio de celeridad. –el principio de celeridad procesal consiste primordialmente en que el proceso debe ser lo más rápido posible, debiendo

respetar los plazos ya establecidos en la Ley (MELINI LOPEZ, Erik Rolando)

Principio económico. – es decir a que en el procedimiento se reducen o suprimen, tramites y diligencias. Se traduce en la simplificación del procedimiento. Este principio procesal tiene a obviar tramites. Conlleva, la celeridad buscando la rápida solución de los conflictos. Por ello ay la tendencia en el Derecho Procesal del Trabajo a la supresión de incidentes, recurso y recusación. (PEREZ CÓRDOVA María del Socorro)

Principio de veracidad. –el deber de veracidad comprende, cuanto menos a) afirmar los hechos verazmente, evitando toda falsedad, invento o desfiguración; b) reconocer los hechos afirmados por la parte contraria que le consten, y dar explicaciones de su desconocimiento cuando debiera constarle; c) brindar toda la información que se le requiera, o suministrar los medios para obtenerla; d) individualizar y aportar toda la prueba que obre en su poder. (LAPENTA, Eduardo Víctor, Abidin Catalina)

2.2.1.6.4. Principios procesales contemplados en el Código Procesal Civil

Para (E.I.R.L, 2014), en el Código Procesal Civil son los siguientes que se transcribe:

Artículo I: Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Artículo II: Principio de dirección e impulso del proceso.

Artículo III: Fines del proceso e integración de la norma procesal.

Artículo IV: Principios de iniciativa de parte y de conducta procesal.

Artículo V: Principios de inmediación, concentración, economía y celeridad procesales.

Artículo VI: Principio de socialización del proceso.

Artículo VII: Juez y derecho.

Artículo VIII: Principio de gratuidad en el acceso a la justicia.

Artículo IX: Principios de vinculación y de formalidad.

Artículo X: Principio de doble instancia.

2.2.1.6.5. Fines del proceso laboral

La justicia laboral tiene como finalidad resolver conflictos jurídicos originados por prestaciones:

- a) de servicios de carácter personal,
- b) de naturaleza laboral,
- c) formativa,
- d) cooperativista o
- e) administrativa

Se excluyen las prestaciones de servicios de carácter civil, excepto cuando la demanda sustenta el encubrimiento de una relación laboral.

Por otra parte, estos conflictos jurídicos también pueden ser:

- a) individuales,
- b) plurales o
- c) colectivos,

2.2.1.7. El proceso abreviado laboral

2.2.1.7.1. Definición

Señala Huamán (2013) que la Nueva Ley del Trabajo diseña el Proceso Abreviado Laboral, como un procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador:

De igual forma, destaca el hecho de que se establece un proceso especial para las pretensiones relativas a todo hecho que vulnere el ejercicio de la libertad sindical. Más cuando la defensa y respeto de la libertad sindical exigen aplicar reglas simples y de celeridad acentuada. La nueva ley procesal laboral permitirá tutelar este derecho humano fundamental en forma rápida y efectiva. (Sánchez, 2010)

2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso

2.2.1.7.2.1. Definición

Respecto a la Audiencia, Beltrán (2010), indica:

Que el proceder es similar a la del proceso ordinario, con la diferencia, que en ésta se concentran la Audiencia de Conciliación y de Juzgamiento.

El primer acto procesal es la conciliación. Si esta fracasa, que es lo que ocurre generalmente, se pasa a la etapa de confrontación de posiciones, donde se debatirán y discutirán oralmente los argumentos que tienen cada una de las partes. Acto seguido viene la actuación probatoria en la que se actuarán las pruebas con la misma secuencia que vimos anteriormente. Concluida esta etapa se reciben los alegatos de los abogados y, finalmente se emitirá el fallo dentro de los sesenta minutos siguientes. Finalmente se citará a las partes en un plazo de cinco días hábiles más para notificarles en el juzgado la sentencia completa. También se admitirá excepcionalmente que toda la sentencia (incluyendo el fallo) se realice en los cinco días hábiles posteriores a la audiencia.

Cabe señalar que este proceso abreviado es similar al proceso sumarísimo que tiene su origen en el Código Procesal Civil, con la salvedad de que en el abreviado laboral se ha excluido al saneamiento procesal, que al parecer no ha sido relevante para los legisladores y no debe merecer ninguna opinión del Juez al respecto, asumiendo que el proceso ya está saneado previamente antes de entrar a la conciliación y a la prueba.

2.2.1.7.2.2. Regulación

La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su Título II, Procesos Laborales, y en el Capítulo II, regula lo referente al Proceso Abreviado Laboral, y menciona en el Artículo 49°, Audiencia única.

2.2.1.7.2.3. Las audiencias en el proceso judicial en estudio

En Tacna, a los quince días del mes de Julio de dos mil trece a horas once y cuarenta de

la mañana, en la Sala de Audiencia del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Tacna, que despacha el señor Juez Jaime la Rosa Chipana, con la intervención de su secretario, se reunieron a fin de llevar a cabo la audiencia de conciliación, en el proceso sobre Pagos de Beneficios Sociales y otros.

De los alegatos de cada parte no se arribó a ningún acuerdo conciliatorio debido a que las partes no tienen ninguna propuesta, y se determinara en la etapa procesal correspondiente para su pronunciamiento de acuerdo a Ley.

2.2.1.8. Los puntos controvertidos en el proceso laboral

2.2.1.8.1. Definición

Los puntos controvertidos son muy importantes, porque sobre ellos es que van a girar la actuación de los medios probatorios y sobre lo que el juez debe decidir. Los puntos controvertidos, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se fijan en la audiencia de conciliación. (Artículo 43° NLPT). En la Ley del Trabajo N° 26636, se fijan en la Audiencia Única.

Dentro del marco normativo del Artículo 471° del Código Procesal Civil, los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda (,Coaguillas/f).

2.2.1.8.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio

Los puntos controvertidos determinados en este proceso judicial, materia de esta investigación son:

- 1.- Corresponde determinar la existencia del vínculo laboral entre las partes, como presupuesto para la determinación del cumplimiento y pago de los derechos y beneficios sociales materia de demanda como son: pago de vacaciones no remuneradas, que ascienden S/. 12,18.00 nuevos soles, gratificación vacacional por negociación colectiva, que asciende S/. 9,789.00 pago de costos del proceso más Intereses Legales.
- 2.- De las pretensiones de remuneración por descanso vacacional adquirido e

Indemnización por no haber disfrutado del descanso vacacional

3.- El beneficio se encuentra regulado por el Artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, (Expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01).

2.2.1.9. Los sujetos del proceso

2.2.1.9.1. El juez.

Según, (Acosta Oliva, Diccionario procesal Civil, 2013),

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

2.2.1.9.2. La parte procesal.

Comenta, (Dante M. S., 2013),

(...) la parte procesal es precisamente quien, en nombre propio, actúa o se contradice en el proceso, asumiendo por ello, todos los derechos, cargas y obligaciones propias del proceso. Se dice, además que el concepto de parte procesal no se identifica con la titularidad de los derechos y las obligaciones materiales que son la causa. (...)

2.2.1.9.2.1. Demandante

Según, (Dante M. S., 2013), (...) Es quien ejercita la petición dirigida al órgano jurisdiccional, o hace valer su voluntad para satisfacer u obtener un beneficio. (...)

2.2.1.9.2.2. Demandado

Comenta, (Dante M. S., 2013):

(...) es el sujeto pasivo a quien se dirige la pretensión, y desde el modo de que actuar en el proceso, es quien ejerce el derecho a la contestación o a la resistencia negativa a las alegaciones formuladas por el demandante, (...)

2.2.1.9.3. La defensa legal (abogado)

(...) en su sentido más amplio, el abogado es la persona que defiende a otra o intercede por ella. Desde una óptica más restringida se hace referencia a quien con título oficial defiende los intereses de otra persona ante las autoridades públicas, sean administrativas o judiciales. Una de sus funciones más trascendentales es la prevención de conflictos ocupándose de asesorar a sus clientes y de redactar documentos y contratos de forma tal que no se susciten conflictos legales a futuro; en ese contexto también realiza la labor de mediador extrajudicial. (...) (Melgar Tamara, 2013)

2.2.1.10. La demanda, la contestación de la demanda

2.2.1.10.1. La demanda

Suele definírsele jurídicamente a toda petición formulada por las partes ante el órgano jurisdiccional, o la expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés. En sentido estricto suele definirse como demanda el acto inicial de la relación procesal, independientemente del tipo de proceso que se inicie. Por otro lado, con la demanda se ejercita la acción que se traduce en la petición dirigida al juez para que produzca el proceso, entendiéndose como una petición formal simple. (...) (Acosta Oliva, Diccionario Procesal Civil, 2013)

2.2.1.10.2. La contestación de la demanda

(...) por contestación de la demanda se hace referencia a la integración de la relación procesal y a la fijación de los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y recaer la sentencia. Por otro lado, (...) contiene la oposición que formula la parte emplazada a la pretensión contenida en la demanda interpuesta en un proceso ordinario. Dicha oposición es la manifestación de voluntad del demandado frente a la pretensión del demandante, sea negado o rechazado total o parcialmente las afirmaciones. (...) (Acosta Oliva, Diccionario Procesal Civil, 2013)

2.2.1.10.3. La demanda, la contestación de la demanda en el proceso judicial en estudio

2.2.1.10.3.1. Demanda

Del Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 se puede verificar, la demanda interpuesta el 21 de marzo del 2013, ante el 1° Juzgado Especializado de Trabajo - Tacna, teniendo como petitorio el pago de:

- 1.- Indemnización por vacaciones no gozadas, los que ascienden a S/. 12,108.00nuevo soles
- 2.- Gratificación vacacional por negociación colectiva ascendente a S/. 9,789.00 nuevos soles.
- 3.- Pago de costos del proceso, serán calculadas al momento de la ejecución de sentencia.
- 4.- Intereses legales que se devenguen al momento de hacerse efectivo la cancelación de mis beneficios e indemnización. Suma total a pagar: S/. 21,897.00 nuevos soles.

En los fundamentos de hecho:

1.- **Tiempo de prestación de servicios:** ingresé a Laborar el 19 de enero del año 2001, hasta la actualidad

Indemnización por vacaciones no Gozadas: se apreciar de la Constancia de Trabajo que obra en autos, que he laborado 12 años, 01 mes y 08 días, en los cargos que se detallan en la constancia, pero hasta el año 2008 nunca me otorgaron descanso físico, transgrediendo la Ley sobre descanso Vacacional, en donde se sanciona a las empresas infractoras que no otorgan descanso físico a sus trabajadores. Por lo tanto, se debe pagar una indemnización equivalente a una remuneración, por año de servicio por el no disfrute del descanso físico.

2.- Gratificación vacacional Ganada mediante Negociación Colectiva: laentidad demanda viene pagando el presente concepto a todos los trabajadores sujetos a Negociación Colectiva desde el año 2013, la suma de una remuneración mensual por año y siendo que me corresponde dicho beneficio, a pesar de haber sido miembro de dicho sindicato por

Dentro de la demanda, se ofrecieron los siguientes medios probatorios:

1.- Copia legalizada de la constancia de trabajo del 01 de marzo del 2013, expedid por las EPS. Tacna S.A. en el cual pruebo mi vínculo laboral con la emplazada, por el término antes señalado.

2.- Copia legalizada de la boleta de pago del mes de febrero y mayo del 2013 en donde pruebo el monto de mi remuneración actual.

3.- Copia legalizada de las actas de la Negociación Colectiva entre el SUTSENAPAT y la demandada. de los años 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, con los cuales pruebo el beneficio logrado por Vacaciones.

La demanda fue declarada admisible por el primer Juzgado especializado de trabajo –Tacna, en el plazo de ley, fue admitida a trámite con Resolución N° 01, el 27 de marzo de 2013 (Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01).

2.2.1.10.3.2. Contestación de demanda

La parte demandada, cumplió con contestar la demanda en la fecha 15 de Julio del 2013, bajo los siguientes fundamentos: a) la accionante solicita el pago de reintegro de Remuneraciones que asciende a la suma de S/. 21.897.00 nuevos soles. Al pago de costos del proceso e intereses legales.

En la fundamentación de hechos numeral 1) Tiempo de prestación de servicios ingresó a laborar el 19/01/2001, hasta la actualidad. **TOTALMENTE FALSO**, se ha olvidado de indicar que ceso su vínculo laboral con mi representada el 31/07/2005 interponiendo demanda de Acción de Amparo tramitado en el expediente N° 1357-2005 ante el Segundo Juzgado Civil de Tacna obteniendo Sentencia favorable y confirmando en segunda Instancia, siendo repuesta por mandato judicial el 07/11/2005.

2) Al haberse producido el cese 31/07/2005 a partir de esta fecha que tenía expedito su derecho de formular el reclamo sobre el Reintegro de Remuneraciones correspondiente a los periodos 19/01/2005. Teniendo presente que la Ley N° 27321 establece en su Artículo Único: las acciones por derecho derivados de la relación laboral PRESCRIBEN A LOS CUATRO AÑOS, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral. Consecuentemente, al haber sido cesado el 31/07/2005 y al haber interpuesto la demandada el 18/03/2013, el plazo ha excedido con demasía, por lo que judicatura deberá declarar la nulidad de todo lo actuado y dar por concluido el proceso y en su oportunidad declarando FUNDADA la excepción deducida.

Por tanto, señor Juez, se tenga por DEDUCIDA LA EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN declarando fundada en su oportunidad.

Ofreció como medios probatorios:

- A) copia de sentencia de proceso de Acción de Amparo.
- B) contratos de trabajo desde el año hasta con lo que se demuestra que cada culminación de contrato se procedía a liquidar sus Beneficios Sociales.
- C) copia de boletas de empleado del mes de junio del 2005 en la que se aprecia la liquidación por vencimiento del contrato.
- D) boletas de empleados Estables correspondiente a los años agosto 2007, enero 2008 y febrero del 2009, en donde se aprecia el pago por vacaciones reflejándose el pago por vacaciones y la Bonificación, quedando desvirtuada su pretensión.
- E) copia fedateada de la liquidación de reintegro por Pacto Colectivo correspondiente a los periodos de junio a diciembre del 2007 y enero al 17 de abril del 2008, acreditando que se le abono ese concepto.

Se dio por contestada la demanda el día 15 de Julio del 2013, (Expediente N° 00676-2013-0- 2301-JR-LA-01).

2.2.1.11. La prueba

2.2.1.11.1. En sentido común y jurídico

Nos dice Devis Echandía (2005):

Que la prueba, en Derecho, es todo motivo o razón aportada al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley para llevarle al juez al convencimiento de la certeza sobre los hechos discutidos en un proceso. Ciertos autores le asignan a la prueba el fin de establecer la verdad de los hechos y no solamente el convencimiento al juez.

De acuerdo a la RAE (2001), en sentido semántico, el vocablo prueba tiene el siguiente significado: “*acción y efecto de probar*”. Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo.

En sentido jurídico:

Nos comenta Devis Echandía (2005):

Que desde un punto de vista procesal, la prueba se aprecia desde tres aspectos:

desde su manifestación formal (medios de prueba), desde su manifestación sustancial (los hechos que se prueban) y desde el punto de vista del resultado subjetivo (el convencimiento en la mente del juzgador). En cuanto a la primera manifestación los medios de prueba son los vehículos a través de los cuales probamos un hecho, objeto o circunstancia y están establecidos en la ley (testimonios, peritajes, inspecciones, etcétera), mientras que la manifestación sustancial hace referencia a los hechos que se quieren probar a través de esos medios (existencia de un contrato, comisión de una infracción, etcétera).

En el ámbito del derecho laboral se impone descubrir lo que ocurrió efectivamente en la realidad, la prueba es la mayor garantía de las partes en un juicio su eficacia consiste en la importancia que le da el juzgador al evaluarla por medio de la apreciación, la aplicación de la lógica, inferencia y del cotejo o relaciones con la demás pruebas permitiéndoles a las partes la facultad de aportarlas.

2.2.1.11.2. En sentido jurídico procesal

Nos comenta (Estrampes), (...) en el ámbito jurídico-procesal:

El término prueba presenta múltiples significados según la perspectiva desde la que se contemple el fenómeno probatorio (23). Así se habla de la prueba como procedimiento utilizado para probar (procedimiento probatorio), es decir, como actividad procesal que se despliega durante el desarrollo de la causa por las partes y el Juez; de la prueba como medio o medios utilizados para la demostración del *themaprobandum*; de la prueba como las razones, argumentos o motivos que se obtienen de los medios de prueba para llevar al Juez el convencimiento sobre los hechos; y de la prueba como resultado, afirmándose que tal o cual hecho ha quedado probado o no. (...)

Se pueden probar todos los hechos, a excepción de los hechos negativos sustanciales y de los hechos que son moral y físicamente imposibles. En un proceso judicial se deben probar los hechos que son objeto de litigio, teniendo generalmente la carga de la prueba aquél que ha afirmado un hecho que no ha sido admitido por la contraparte.

2.2.1.11.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

Prueba. – según (García) indica que:

(...), Es el instrumento que permite a las partes poder generar certeza en la persona encargada de resolver el conflicto, mediante la presentación de aquellos medios probatorios necesarios que posibiliten crear la convicción en el juzgador de que sus argumentos son los correctos. (...)

Medios probatorios. – (Dante T. A., 2013), nos afirma:

(...) el termino medios probatorios es un concepto bastante amplio y que engloba a un conjunto variado de instrumentos que permiten poder dar fehaciencia de una afirmación. (...)

2.2.1.11.4. Definición de prueba para el Juez

En relación al tipo de resultado que se obtiene al interior del proceso como consecuencia de la actividad probatoria, no resulta de muy difícil observación que -por cuanto corresponde al resultado de la valoración de las pruebas por parte del juez- no se puede hablar en términos de verdad o certeza, ni aún menos sea oportuno continuar utilizando burdas ficciones como aquella de la distinción entre verdad material y verdad formal, dado que hoy en día se encuentra pacíficamente admitido que el resultado de la valoración judicial es siempre la adquisición de la probabilidad de relación entre *factumprobandum* y *factumprobans*, y de una probabilidad no de tipo cuantitativa, por cuanto esta resulta difícilmente utilizable al interior del proceso, sino de tipo lógico.

2.2.1.11.5. El objeto de la prueba

Nos dice Duarte (2006) que el objeto de la prueba es: Afirmaciones que las partes hacen acerca de los hechos:

Otro aspecto a considerarse, es que hay hechos que deben ser necesariamente probados, para mejores resultados del proceso judicial. Pero, también hay hechos que no necesitan de pruebas (no todos los hechos son susceptibles de probanza), pero en el proceso necesitan ser probados (porque en el entendimiento humano, especialmente el del Juez, éste debe conocerlos), por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

2.2.1.11.6. La carga de la prueba

Para (Lopez Roman & Melgar, 2013):

(...) la carga de la prueba determina una regla de razonamiento para el Juez, quien deberá negar efectos jurídicos a los hechos que no fueron probados, (...)

Lo que cambia en realidad son algunas reglas de carga de la prueba (al igual que en el proceso de familia o en el de protección al consumidor, o en el contencioso administrativo). Como tradicionalmente se confunde la institución de la carga de la prueba, con sus reglas, se suele decir que la institución de la carga de la prueba es distinta en el derecho procesal laboral.

2.2.1.11.7. El principio de la carga de la prueba

Por el principio mencionado, le corresponde a los justiciables la carga de probar, en mérito a haber afirmado hechos en su favor, o por solicitud de los hechos expuestos, o por haber afirmado hechos contrarios a los expuestos por la otra parte.

En nuestro marco legal, este principio se prevé en el Artículo 196°, Código Procesal Civil, que a la letra indica: “Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que con figuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.” (Cajas, 2011).

En la jurisprudencia:

En el Expediente N° 1555-95-Lima, VSCS, Alberto Hinojosa M. (Jurisprudencia Civil. T.II.), se precisa: “El Código Adjetivo preceptúa que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que con figuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...) en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión” (Cajas, 2011).

2.2.1.11.8. Valoración y apreciación de la prueba

Para, (Acosta Oliva, Diccionario Procesal Civil, 2013):

(...) la valoración de la prueba no puede significar un ejercicio arbitrario de los medios probatorios si no que deberá efectuarlo conforme a ciertos principios o pautas que la permitan enjuiciar acciones, conductas y hechos de relevancia

procesal, bajo el filtro de las máximas de experiencia y la santa crítica. La valoración debe arribar a determinar qué hechos alegados y controvertidos han quedado probados.

2.2.1.11.9. Sistemas de valoración de la prueba.

Nos dice Melgarejo (2018):

Que son aquellos criterios jurisprudenciales o de fuente legal, que adopta el Juez, para considerar que determinados medios probatorios son idóneos, relevantes, necesarios, privilegiados o conducentes para transmitir la información fáctica indispensable para validar u otorgar crédito de verosimilitud a la hipótesis que fija los hechos y que comprenderá la premisa menor de la inferencia de subsunción que resolverá el caso.

El sistema de la tarifa legal.

También es conocido como el sistema de la prueba tasada o de la prueba legal, en el mismo se establece la obligación del Juez de mensurar la eficacia probatoria del medio de prueba indicado, según el valor que previamente se ha asignado por la norma jurídica. Devis Echeandía refiere que este sistema sujeta "al juez a reglas abstractas preestablecidas, que le señalan la conclusión que forzosamente debe aceptar en presencia o por la ausencia de determinados medios de prueba.(...), (Román, 2008, pág. S/p)

2.2.1.11.9.1. El sistema de valoración judicial

Según, (María Alejandra Añez Castillo, 2009, pág. s/p) :

Este sistema al contrario del anterior, otorga al juez plena libertad en la apreciación de la prueba. Así, la valoración libre suele entenderse como una decisión personal, íntima y singular de cada juez. (...)

Sobre esto Antúnez, indica: "(...) bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación."

2.2.1.11.9.2. Sistema de la sana crítica

Para, (Castillo, 2009, pág. s/p), “Se dice que este es un sistema intermedio que atenúa la rigurosidad del sistema tarifario y pone freno al libre arbitrio del sistema de libre convicción”. (...)

2.2.1.11.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.

Sustentan la validez formal del juicio de valor contenido en la resolución que emita el Juez, permiten evaluar si el razonamiento es formalmente correcto, es decir, si no se ha transgredido alguna ley del pensar. Sus características son su validez universal y la legitimación formal que le otorga a la valoración efectuada por el Juez. Sobre el particular, Juan Monroy indica que se clasifica la lógica en analítica y dialéctica, la primera plantea que, en un razonamiento, partiendo de afirmaciones necesariamente verdaderas se llega a conclusiones que también deben ser verdaderas. Sobre la segunda este autor precisa que estudia aquellos métodos que conducen el razonamiento en las discusiones o controversias, buscando persuadir, convencer o cuestionar la afirmación sostenida, por el contrario.

2.2.1.11.11. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

Se entiende que el fin de la valoración de la prueba implica el precisar el mérito que la misma pueda tener para brindar certeza al Juez, en este sentido, su valor puede ser positivo o negativo. Entonces, debido a la valoración podrá el Juez determinar si la prueba ha cumplido su fin propio, esto es verificar su resultado. (Juan Linares San Román, 2008)

2.2.1.11.12. La valoración conjunta

La valoración conjunta de la prueba consiste en tener en cuenta que “el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el

pronunciamiento judicial definitivo” (...) (Juan Linares San Román, google, 2008, pág. s/p)

(E.I.R.L. J. E., Código Civil, 2014), nos dice que, la parte normativa, se prevé en el Artículo 197º, Código Procesal Civil, que a la letra indica: “Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

2.2.1.11.13. El principio de adquisición

El Principio de Adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales (documentos, etc.) dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Aquí desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez se incorpore el acto al proceso. (Rioja Bermudez Alexander, 2009, pág. S/P)

2.2.1.11.14. Las pruebas y la sentencia

Con el sistema de prueba “*libre*”, se le pide al juez que haga lo que su criterio le ordene, pero siempre que sea lógico y pueda motivarlo. Es decir, lo que le pedimos es que explique sus condicionantes en la motivación, porque de ese modo podremos someter su criterio al de otros jueces, que podrán contrastar su criterio con el del juez cuya sentencia ha sido recurrida. Y eso es justamente lo que deseamos. (Melgarejo, 2018).

2.2.1.12. Los medios probatorios actuados en el proceso judicial en estudio

2.2.1.12.1. Documentos

A. Etimología

“**Documentum**” es un vocablo en latín cuyo significado es enseñar o enseñanza, inclusive lección. A su vez este término deriva de “**docere**”, con similar

significado. En un sentido amplio un documento es cualquier soporte material o informático susceptible de transmitir información. (Group, 2014)

B. Definición

Cualquier elemento capaz de transmitir información. Puede estar en papel, en microforma, en soporte magnético o electrónico de cualquier tipo. Puede incluir cualquier combinación de texto, datos, gráficos, sonido, animaciones o cualquier otra clase de información. Un solo documento puede estar formado por uno o varios objetos de datos. (Group, 2014)

C. Clases de documentos

De acuerdo a los Artículos 235° y 236°, Código Procesal Civil, existen dos clases de documentos: público y privado.

Son públicos:

El Código de Procedimiento Civil, Artículo 251°, define el documento público de la siguiente forma:

Documento público es aquel otorgado por funcionario público en ejercicio de su cargo o con su intervención. Cuando consiste en un escrito autorizado o suscrito por el respectivo funcionario, es instrumento público; cuando es otorgado por un notario o quien haga sus veces y ha sido incorporado en el respectivo protocolo, se denomina escritura pública. Es claro entonces que cualquier documento que sea elaborado por un funcionario público, o que en su elaboración haya intervenido un funcionario público, se considera como un documento público.

Son privados:

El documento privado, como lo define el mismo Artículo 251° del Código Civil, es aquel documento que no cumple los requisitos del documento público, es decir, es un documento que no ha sido elaborado por un funcionario público, ni ha habido intervención de éste para su elaboración.

De la demandante:

- Copia legalizada de la Constancia de Trabajo del 01 de marzo del 2013 expedida por la demandada.
- Copia legalizada de la boleta de pago del mes de febrero del 2013 en donde pruebo el monto de mis remuneraciones actuales.
- Copia legalizada de las Boletas de Pago Febrero y Mayo del 2001; Marzo y

Junio del 2002, Agosto y diciembre del 2013, Febrero y Diciembre del 2004, Junio y Julio del 2005, Enero y Setiembre del 2006; Enero y Diciembre del 2007 y Abril, Mayo 2008, en donde pruebo el monto de mis remuneraciones de los años reclamados.

- Copias simples de las Actas de la Negociación colectiva entre el SUTSENAPAT S.A. de los años 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008, con los cuales pruebo el beneficio logrado por vacaciones, los originales deberán ser presentado por la parte demandada, por ser la parte que tiene tal, documento, bajo apercibimiento de tenerlo por cierto el contenido de las presentes actas. (**Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01**).

Del demandado:

- Copia de la Sentencia del proceso de Acción de Amparo.
- Contratos de trabajo desde el año 19-01-2001 hasta 07-04-2001 con lo que se demuestra que cada culminación de contrato se procedía a liquidar sus Beneficios Sociales.
- Copia de la Boleta de Empleado del mes de junio del 2005, en la que se aprecia la liquidación por vencimiento del contrato.
- Boletas Empleados Estables correspondientes a los años agosto 2007, enero 2008 y febrero del 2009, en donde se aprecia el pago por vacaciones reflejándose el pago por vacaciones y la Bonificación, quedando desvirtuada su pretensión.
- Copia fedateada de la liquidación de Reintegro por Pacto Colectivo correspondiente a los periodos de junio a diciembre del 2007 y enero el 17 de abril del 2008, acreditando que se le abono ese concepto.
- Relación de los agremiados al Sindicato SOEEPST, donde se refleja el nombre de la demandante. (**Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01**).

2.2.1.12.2. La declaración de parte

A. Definición

(Duarte, 2006). Nos dice que. Se obtiene de varias formas. La principal hace referencia al interrogatorio al cual se somete a la parte contraria en la prueba, diligencia que hoy se denomina judicialmente: declaración de parte. Otra forma

de confesión es posible lograrla por intermedio del apoderado judicial de la parte en su actuación procesal, cuando la ley lo reviste de facultad implícita para confesar.

B. Regulación.

(E.I.R.L. J. E., Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010, pág. 23), nos dice que, la Ley N° 29497, indica a la letra en el Artículo 25° que: “*la parte debe declarar personalmente*”. Las personas jurídicas proceden a declarar por medio de cualquiera de sus representantes, los que tienen la obligación de concurrir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

C. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

Literalmente el documento materia de estudio indica lo siguiente:

a) De la parte demandante:

La parte demandante declara afirmando a su petición que presento en su demanda que no ha gozado su descanso físico de los años trabajados en dicha institución, y le corresponde una indemnización, sus declaraciones quedaron registrados en audio y video, tal como consta en al acta de registro de audiencia única, (*Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01*)”.

b) De la parte demandada:

El demandado en su declaración, niega de los actuados de la demandante argumentando que ya se avía pagado de las vacaciones que le correspondía. Su postura fue la misma y se ratificó en su posición respecto a la pretensión económica de la demandante (Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01)”.

2.2.1.12.3. Testimoniales

A. Definición

Para, (Arevalo Vela Javier , 2012, pág. 414), En el proceso Laboral. La prueba testimonial cobra especial importancia porque en muchos casos constituye el único medio con que cuenta el trabajador para demostrar sus afirmaciones sobre hechos pasados, tal como ocurre cuando su empleador lo niega el reconocimiento del vinculo laboral.

B. Regulación

Para, (Editores, Código Civil Peruano, 2014, págs. 517 - 518), están regulados, en nuestro Código Procesal Civil, en sus artículos 191°, 192°, 193°, 194°

C. La testimonial en el proceso judicial en estudio

a) El demandante:

No existe medio probatorio susceptible de actuación.

(Expediente N° 00676-2013-0-2301-JP-LA-01).

b) El demandado:

No existe medio probatorio susceptible de actuación.

(Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01).

2.2.1.13. Las resoluciones judiciales

2.2.1.13.1. Definición

Para los autores, (Acosta Oliva Carlos, Lopez Roman Jessica, Melgar Tamara Katherine, Morales Silva Silvia , & Torres Ltez Dante, 2013, pág. 329): “Son todas las declaraciones emanadas del órgano jurisdiccional destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica procesal, a las que deben dar cumplimiento los sujetos procesales”.

2.2.1.13.2. Clases de resoluciones judiciales

1) Las providencias: el juez dicta una providencia cuando la resolución se refiere a cuestiones procesales que requieren una decisión judicial de acuerdo con lo establecido por la ley, siempre que no se exija la forma de auto; por ejemplo, cuando un tribunal está presidido por varios magistrados y se tiene que nombrar ponente a uno de ellos; si hay que señalar la fecha para proceder a deliberar, votar y fallar sobre un recurso; si un juzgado de instrucción restituye un vehículo robado a su legítimo propietario o si el órgano judicial debe recibir una nueva declaración de alguien que ya declaró como testigo pero que ahora tiene que relatar los hechos en calidad de imputado.

2) Los autos: esta resolución se dicta cuando se deciden recursos contra providencias o decretos –del secretario judicial, no del juez, que veremos en el segundo párrafo de este in albis– o si se resuelve la admisión o inadmisión de una demanda, reconvención, acumulación de acciones, admisión o inadmisión de la

prueba, aprobación judicial de transacciones, acuerdos de mediación y convenios, medidas cautelares y nulidad o validez de las actuaciones; asimismo, también revestirán la forma de auto las resoluciones que versen sobre presupuestos procesales, anotaciones e inscripciones registrales y cuestiones incidentales. Y

3) Las sentencias: probablemente, la resolución judicial más conocida; se dicta para poner fin al proceso, en primera o segunda instancia, una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la ley; así como para resolver los recursos extraordinarios y los procedimientos para la revisión de sentencias firmes. (Vaquero, 2013).

2.2.1.14. La sentencia

2.2.1.14.1. Etimología

El término sentencia, el cual proviene del latín “**sententia**” contrae una serie de significados que le dan una esencia particular al concepto de sentencia. **Sententia** proviene de “**sentiens, sentientis**” participio activo de “**sentiré**” que significa sentir. Al estudiar la etimología de la palabra nos damos cuenta que una sentencia es más que la decisión de un órgano competente (Juez) hacia una persona que cometió algún fallo por el que debe ser sancionado. Una sentencia implica los sentimientos que el juzgador pueda tener frente a la controversia. Luego de esto, se aplicarían las normas correspondientes a la decisión tomada, es lo que se llama en el ámbito jurídico “Luz”.

2.2.1.14.2. Definición

Se conoce como sentencia, a la última etapa del proceso judicial, en la cual el Juez, decide la cuestión sometida a su decisión. En los juicios civiles puede ordenar la reparación del perjuicio sufrido, si se prueba la pretensión del actor, y en los penales condena o absuelve al procesado. La sentencia del Juez debe ser fundada, y para ello debe ser presidida por los considerandos.

2.2.1.14.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido

2.2.1.14.3.1. La sentencia en el ámbito normativo.

Según, (Acosta Oliva, Diccionario Procesal Civil, 2013, págs. 337-338) nos dice lo siguiente:

La sentencia. –al respecto el Código Procesal Civil, en su artículo 121° señala que la mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en conclusión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, sobre la valides de la relación procesal, (...)

Estructura. - están compuestas por lo siguiente:

- a) Antecedentes. - llamado también “visto” los cuales son descripciones de tipo histórico en los que se relatan los antecedentes de lo ocurrido en la escuela del proceso en referencia a la posición de cada una de las partes, sus afirmaciones, argumentos y pruebas que han esgrimido. En esta parte de la sentencia no existe ninguna valoración por parte del Juez.
- b) Considerando. - llamadas también “fundamentación”, los cuales tienen como función dar a conocer a las partes los motivos que sustentan la decisión, u orientar su ejecución. Muestran las razones jurídicas a que arribaron los Jueces para emitir el decisorio pues permite interpretar sus alcances, además con ello, otorga la posibilidad de que las partes puedan ejercer su derecho a la impugnación.
- c) Decisión. - conocido como el “fallo o decisorio” de la sentencia, permite conocer la respuesta judicial que soluciona el caso concreto, solamente esta parte de la sentencia es materia de acatamiento por las partes y por supuesto, la única sobre la cual recae la autoridad de la cosa juzgada. (...)

Denominación. - El juez laboral puede conceder al trabajador mucho más de lo que este pretende en la demanda, siempre que se cumplan los requisitos que establece la ley, facultad que se conoce como **ultra y extra petita**.

Contenido. -la sentencia contiene todo los actuados en el proceso de un conflicto existente entre las partes.

2.2.1.14.3.2. La sentencia en el ámbito doctrinario.

En términos de decisiones legales, se tiene una estructura tripartita para redactar las decisiones y son llamadas partes: expositiva, considerativa y resolutive.

La parte expositiva, está asociada con las palabras VISTOS, CONSIDERANDO y SE RESUELVE.

En cuanto a sus partes y denominaciones expresa, que son tres: parte dispositiva, parte motiva y suscripciones.

La parte dispositiva. Viene a ser la definición de la controversia, es la sustancia de la sentencia, a la cual conviene que se acerque el cuerpo o la forma, y la publicación; porque la sentencia guarda su día, en el cual fue dada.

La parte motiva. Constituida, por la motivación que resulta ser, el mecanismo a través del cual, el juez se pone en contacto con las partes, explicándoles el por qué y la razón de su proceder, al mismo tiempo que les garantiza el contradictorio, y el derecho de impugnación. Dicho de otro modo, la motivación tiene como propósito verificar que los jueces dejen patente el camino por el cual han llegado a la decisión y cómo han aplicado el derecho a los hechos.

Suscripciones. Es la parte, donde se evidencia el día en el cual se profiere la sentencia; es decir el día en el cual la sentencia es redactada y suscrita; no el día en el cual debatieron, porque ese fue el día en que reunidos establecieron qué cosa había que establecer en la parte dispositiva de la sentencia. Establecida, por consiguiente, por los jueces, la parte dispositiva de la futura sentencia, la causa entonces es definitiva, pero la sentencia todavía no existe, existiendo sólo el día de la redacción y suscripción. Antes de esa fecha, solo se tiene un anuncio de sentencia.

2.2.1.14.3.3. La sentencia en el ámbito de la jurisprudencia

En materia de jurisprudencia, resaltan varios aspectos de la sentencia.

Definición jurisprudencial:

El termino jurisprudencia, proviene de los términos romanos *prudencia* y *iuris* y

que, en una primera acepción, es identificada como “ciencia del derecho”. Es así que desde el tiempo de los romanos, la ciencia que estudiaba y desarrollaba la cultura jurídica fue denominada jurisprudencia y los doctores del Derecho eran llamados jurisconsultos. Dicha acepción aún se mantiene en la actualidad. (...), (Iopez Roman & Acoata Oliva, 2013, pág. 187)

La sentencia como evidencia de la tutela jurisdiccional efectiva.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. (Justicia, 2010)

Alcances de los fundamentos de hecho en la sentencia:

Consiste en razonar, valorar, determinar la convicción de los hechos que sustenta la pretensión, se han verificado o no la realidad; en cambio los fundamentos de derecho, consiste en las razones esenciales que han llevado al juez a subsumir o no un hecho dentro del supuesto hecho dentro de la norma jurídica.

El termino juicio de emplea como un sinónimo de proceso, y en consecuencia con dicha institución se alude al mecanismo de solución de conflicto que se encuentra previsto y regulado por normas de índole procesal y material y cuya administración se encuentra a cargo del Estado.

La sentencia revisora:

La segunda instancia inicia una nueva fase del proceso que se realiza ante un órgano jurisdiccional de grado superior y que se abre mediante el recurso de apelación contra la sentencia final que se emite en primera instancia; dependiendo ello de la naturaleza de las diferentes resoluciones apelables, dado que el recurso de apelación corresponde también contra resoluciones de dirección del proceso y aquellas que ponen fin al proceso, decidiéndose solo de la cuestión procesal; siendo que en estos últimos supuestos descritos, no podríamos referirnos a abrirse una segunda instancia, dado que solo se persigue la reforma o anulación de la

resolución apelada. Código Procesal Civil artículo 282° (Rodrigues, 2018)

La situación de hecho y de derecho en la sentencia:

Se trata de una materia con una larga evolución histórica, en la que no han estado ausentes las consideraciones políticas para optar por fundamentar o no un fallo judicial. En la actualidad la motivación de la sentencia es una de las garantías procesales más indiscutidas, presente en todos los sistemas procesales. (...). Resulta destacable el resultado de ambas sentencias, ya que postulan una interpretación extensiva de la causal de la nulidad de la sentencia por falta de fundamentación, superando el plano puramente formalista que denomina en la jurisprudencia. Es alentador apreciar cómo se reconoce la posibilidad de ampliar el control del poder judicial. (...), (Seguel, 2000)

La motivación del derecho en la sentencia:

El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales se encuentra previsto en el artículo 139, inciso 5 de la Constitución y constituye una de las garantías que forman parte del contenido del derecho al debido proceso; por lo que el Tribunal Constitucional (TC) ha señalado que toda resolución que emita una instancia jurisdiccional (*mandato que no se restringe a los órganos del Poder Judicial, sino también a toda entidad que resuelva conflictos, incluido el TC*) debe estar debidamente motivada, lo cual significa que debe quedar plenamente establecida a través de sus considerandos, la *ratio decidendi* por la que se llega a tal o cual conclusión. (Rodriguez, 2818)

2.2.1.15. La motivación de la sentencia.

Para, (Roman, 2013, pág. 228). En efecto, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, se ha sostenido que la motivación de las resoluciones judiciales permite ejercer un control de legitimidad respecto de la actuación del Juez, ya que con base en esta se puede verificar su razonabilidad, imparcialidad e independencia. (...)

2.2.1.15.1. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso

A. La motivación como justificación de la decisión

Esta teoría se refiere a la finalidad perseguida con la motivación, entendiendo así, que motivar es una justificación de la decisión adoptada en la sentencia. En la estructura de la decisión del juez (la sentencia), habrá siempre una parte en la que éste se dedique a justificar que la decisión que ha tomado es jurídicamente válida, y esta parte de la sentencia, es la que se conoce como la motivación. Se ha señalado así, que *“la resolución ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión.”* (Escobar, 2013).

B. La motivación como actividad

Para que la motivación justifique una decisión, primero debe elaborarse como un esquema mental del juzgador y luego hacerse pública a través de una resolución. La motivación como actividad, debe basarse en un razonamiento cuya naturaleza pueda justificarse, así el Juez examinará la decisión a adoptarse, teniendo en cuenta la aceptación de los destinatarios. Además, se abre la posibilidad de que esta decisión podría ser objeto de un posterior control (sea de parte de los mismos litigantes y/o de los órganos jurisdiccionales superiores).

2.2.1.15.2. La obligación de motivar

A. La obligación de motivar en la norma constitucional

En la Constitución Política del Perú, Artículo 139°, Inciso 5°, se consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias excepto los decretos de mero trámite con mención expresas de la Ley aplicable, y los fundamentos de hecho en que se sustenten.

Es decir, la motivación de las resoluciones judiciales es un derecho fundamental de todos los justiciables y constituye una de las garantías que forma parte del contenido del debido proceso; asimismo, es un presupuesto fundamental para el adecuado ejercicio a la tutela judicial efectiva. Es así que nuestro Código Procesal

Civil en el Artículo 122°, Incisos 3° y 4°, hace referencia a determinados requisitos que deben cumplir las resoluciones para que éstas no sean pasibles de nulidad. (Nekita, 2012)

2.2.1.15.3. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales

Nos dice Redondo (s.f.) que: “conforme a una concepción positivista, la parte dispositiva de una sentencia, para estar justificada, debe poder inferirse formalmente a partir de las premisas invocadas por el propio juez.”

2.2.1.15.4. La justificación fundada en derecho

Es la motivación jurídica. La explicación tiene un propósito descriptivo, en tanto que la justificación tiene un propósito evaluativo o normativo. Como hemos visto, la motivación jurídica -equivalente a justificación- tiene lugar en el contexto de justificación. En el ámbito de la teoría de la argumentación jurídica la justificación consiste en las razones que el juez ha dado para mostrar que su decisión es correcta o aceptable.

2.2.1.15.5. Requisitos respecto del juicio de hecho

Para Colomer (2003), estos requisitos son:

- A. La selección de los hechos probados y la valoración de las pruebas
- B. La selección de los hechos probados
- C. La valoración de las pruebas
- D. La libre apreciación de las pruebas

2.2.1.15.6. Requisitos respecto del juicio de derecho.

Según Colomer (2003):

A. La justificación de la decisión sea consecuencia de una aplicación racional del sistema de fuentes del ordenamiento

Cuando el juez toma una decisión, ésta debe estar relacionada con las normas vigentes, ya que esto garantiza que tanto la decisión como su justificación sean jurídicas, por fundamentarse en normas del ordenamiento jurídico vigente. Lo

contrario sería vulnerar la Constitución ya que se estaría contraviniendo a ésta (una decisión siempre debe fundamentarse en el derecho).

B. Correcta aplicación de la norma

Elegida la norma (de acuerdo a los criterios correspondientes), se debe asegurar una correcta aplicación, cuyo propósito sea la verificación de una correcta aplicación y conforme señala el derecho.

C. Válida interpretación de la norma

El Juez utiliza la interpretación para dar significancia a la norma seleccionada y reconstruida.

D. La motivación debe respetar los derechos fundamentales

La motivación no se da por cumplida con una fundamentación cualquiera, sino con una de derecho, es decir. Por lo tanto, la resolución debe evidenciar incuestionablemente que su razón de ser es la aplicación de las normas razonadas.

E. Adecuada conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión

La motivación que se funda en el derecho, debe evidenciar una conexión adecuada entre los hechos que basan la toma de la decisión y las normas aplicadas. Esta conexión entre la base fáctica de la sentencia y la normativa, es un hecho que no se puede eludir y que permite lograr una correcta decisión del juicio de derecho.

2.2.1.15.7. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.

El contenido de la sentencia tiene dos principios básicos: “el Principio de congruencia procesal y el Principio de motivación, los mismos que desempeñan un papel fundamental en el ejercicio de la función jurisdiccional”.

2.2.1.15.8. El principio de congruencia procesal

El principio de congruencia procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones

efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios. (Bermúdez, 2017).

2.2.1.15.9. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

El Artículo 135° de la Constitución Política del Perú consagra como Principio de la función jurisdiccional del derecho, la debida motivación de las resoluciones judiciales, el que está destinado a garantizar a los justiciables la obtención de una respuesta razonada motivada y congruente con las pretensiones oportunamente formuladas, en cualquier tipo de proceso, de tal manera que puedan conocer cuál ha sido el proceso mental, es decir la deliberación que ha seguido internamente, para arribar a una decisión que resuelva la controversia, decisión que no puede estar sustentada en le libre albedrio del juez sino en datos objetivos tanto de los hechos, como del ordenamiento jurídico. (Espinoza, 2011).

A. Definición

Es el conjunto de razonamientos tanto de hecho como de derecho, en los que el juzgador se apoya para tomar una decisión.

Una resolución se considera fundamentada, cuando está justificada racionalmente, de tal manera que sea la conclusión de una inferencia o sucesiva sin ferencias correctas.

B. Funciones de la motivación

Se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda.

C. La fundamentación de los hechos

Para Michel Taruffo, “el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se dé una definición positiva del libre convencimiento.” Por lo tanto, el Juez debe estar libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

E. La fundamentación del derecho

1. La ley no establece expresamente una cantidad, ni identifica bajo un número el tratamiento de los considerandos. En los fundamentos de la calificación del delito el Tribunal expondrá las razones o motivos por los que se puede afirmar la integración del mismo (acción típica, antijurídica, culpable y socialmente peligrosa), lo que es distinto a reproducir el tenor del tipo.

2.- El Tribunal califica el hecho probado, con independencia de las calificaciones de las partes. En la sentencia hay que explicar por qué los hechos constituyen el delito de hurto, lo que implica el rechazo de las calificaciones propuestas por las partes. Cada objeto del proceso —hecho— tiene que ser resuelto: sancionando o absolviendo.

3.- Si se trata de diversos objetos procesales —hechos— la calificación tiene que ser perfectamente distinguible; es decir, se debe conocer fácilmente, qué calificación corresponde a cada objeto o pasaje.

4.- La calificación de la intervención en el delito, no puede hacerse reproduciendo el precepto.

5.- En la fundamentación de la sanción, hay que dejar clara-mente establecido, de forma comprensible para un ciudadano común, por qué el Tribunal, dentro de una pluralidad de posibles condenas, en su caso, optó por una de determinada clase y extensión. Asimismo, en cuanto a las sanciones accesorias.

6.- Al establecer las calificaciones jurídicas y fundamentos de Derecho, el Tribunal cuidará señalar correctamente el cuerpo legal al que corresponden, consignando el artículo, Apartado e inciso, en su caso. (Bejerano)

F. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales

Según Igartúa (2009), la motivación:

- a. Debe ser expresa
- b. Debe ser clara
- c. Debe respetar las máximas de experiencia

G. La motivación como justificación interna y externa

Para Igartúa (2009):

- a. La motivación como justificación interna.
- b. La motivación como la justificación externa. La motivación debe ser

congruente.

- △ La motivación debe ser completa.
- △ La motivación debe ser suficiente.

2.2.1.16. Medios impugnatorios

2.2.1.16.1. Definición

En línea general el concepto de impugnación de la sentencia puede subsumirse en el más vasto y genérico ámbito de aquellos instrumentos jurídicos, que permiten a un sujeto atacar un acto de cualquier naturaleza, sea este privado, publico, negocial, etc, que le produzca perjuicio, cuando tenga interés en ello. La finalidad de la impugnación es eliminar o renovar el acto, que se considera viciado, con el objeto de revertir los efectos dañosos. (...) (Tamara, 2013, págs. 223-224)

2.2.1.16.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Para, (Bermúdez, 2009). “Radica en esencia en la falibilidad de los órganos jurisdiccionales, en tanto que ésta es inmanente a la condición de seres humanos y la necesidad ineluctable de corregirlos”.

2.2.1.16.3. Clases de medios impugnatorios

Los medios impugnatorios se clasifican en remedios y recursos. Los remedios son aquéllos a través de los cuales la parte o el tercero legitimado pide se reexamine todo un proceso a través de uno nuevo o, por lo menos, el pedido de reexamen está referido a un acto procesal. El rasgo distintivo está dado porque el remedio está destinado para atacar toda suerte de actos procesales, salvo aquéllos que estén contenidos en resoluciones. El Artículo 356° del Código Procesal Civil recoge esta clasificación. (Gálvez)

A. El recurso de reposición

Para, (Bermejo, 2016). La ley de jurisdicción social que es la reguladora del ámbito laboral estipula una serie de herramientas contra determinadas providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos, concretamente estamos hablando del **recurso de reposición**.

Lo podemos dividir en dos bloques en función de la acción recurrida:

- Por un lado, se señala que contra las diligencias de ordenación y decretos no definitivos cabrá recurso de reposición ante el secretario judicial que dictó la resolución recurrida, excepto en los casos en que la ley prevea recurso directo de revisión.
- Por otro lado, contra todas las providencias y autos cabrá recurso de reposición ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución recurrida.

B. El recurso de apelación

El recurso de apelación es probablemente el más popular de todos los recursos, tanto que en el lenguaje común se ha convertido en sinónimo de medio impugnatorio. Esto se debe a que, sin duda alguna, es el más importante y utilizado de todos los recursos. (Gálvez).

Para, (Editores, 2014, pág. 557), 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 parcial.

C. Efectos del recurso de apelación

El recurso de apelación puede concederse con efecto sustantivo, en el que se suspende el efecto de la resolución recurrida hasta que se produzca la notificación en primera instancia. Si se concede sin efecto suspensivo, la eficacia de la resolución impugnada se mantiene, con lo que, se cumple lo dispuesto por el superior jerárquico. (Cárdenas, google, 2009)

D. El recurso de casación

El recurso de casación es de carácter extraordinario, cuya finalidad es la correcta observancia del derecho positivo y la unificación de la jurisprudencia. Nuestro Código Procesal señala que el recurso de casación tiene como fines esenciales: - La correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social. La casación persigue la correcta interpretación y aplicación del derecho objetivo, tanto el relacionado con las normas sustantivas como con las normas procesales (Artículo 384° y 386° CPC). El derecho objetivo es el conjunto de normas jurídico-legales que constituyen el ordenamiento jurídico vigente en un país; está constituido por las normas de orden

material y por las de orden procesal. (Cárdenas, google, 2009)

E. El recurso de queja

Cuando existe una denegatoria de otros recursos jurídicos o cuando se concede, pero no de acuerdo a lo solicitado, se formula el recurso de queja. Este procedimiento se encuentra regulado en los Artículos 401° a 405° de la norma procesal citada.

2.2.1.16.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.

En el presente caso, del escrito bajo estudios se desprende que la parte demandante interpone apelación en contra de la sentencia contenida en la Resolución N° 04 de fecha 30 de octubre del 2013. Al respecto, se tiene que el acotado recurso ha sido interpuesto dentro del plazo de ley, en razón que ente la fecha de diligencia de notificación de la Resolución impugnada y la presentación del recurso de su propósito, según el sello de recepción de mesa de partes, media los cinco días hábiles que exige la norma. Ahora bien, en cuanto a los demás requisitos exigidos por ley, del contenido del mismo recurso se desprende que, mínimamente, cumple con indicar los errores de hecho y derecho, precisa la naturaleza del agravio y, además, sustenta su presentación impugnatoria, respectivamente. Sumado a ello, se tiene que no le es exigible la presentación de aranceles judiciales por no superar lo pretendido las setenta unidades de referencia procesal. Por todo ello, corresponde conceder el recurso de apelación presentado, en este caso particular, con efecto suspensivo por tratarse impugnado de una sentencia. Por tales consideraciones y normas acotadas: se resuelve conceder CON EFECTO SUSPENSIVO el recurso de apelación presentado por parte demandante en contra de la sentencia contenida en la resolución N° 04 de fecha 30 de octubre de 2013, en consecuencia, ELÉVESE los autos al superior en grado competente, con la debida nota de atención.

El juzgado de primera instancia también resolvió elevar los actuados al superior jerárquico – primer juzgado especializado de trabajo permanente de Tacna (**Expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01**).

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionadas con las

sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

De lo expuesto en la sentencia, se puede verificar que la pretensión respecto a la cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos (**Expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01**).

2.2.2.2. Ubicación de beneficios sociales y/o indemnización de beneficios sociales en ramas del derecho.

Las definiciones de Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, forman parte del derecho privado, específicamente en la normatividad laboral.

2.2.2.3. Ubicación del asunto judicializado en la legislación laboral

A) Beneficios sociales

De conformidad con el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho, en caso de no disfrutar del descanso físico vacacional dentro del año siguiente de haber cumplido con las exigencias legales para gozar de su descanso, a una indemnización equivalente a una remuneración, por no disfrutar de su descanso en forma oportuna. (Jara A. , 2008, pág. 72)

B) Indemnización.

(Vela, 2011), nos dice de la siguiente manera:

Decreto Legislativo 713 contempla el supuesto de que el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada no goce oportunamente o no goce nunca de las vacaciones que le correspondan. Dicha norma señala en su Artículo 23° lo siguiente:

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado.

- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

Esta disposición tiene entonces un doble efecto: en primer lugar establece indirectamente que las vacaciones deben ser gozadas por el trabajador dentro del año siguiente a haber adquirido el derecho (por ejemplo: si completó un año de servicios el 15 de Setiembre del 2011, deberá disfrutar sus vacaciones antes del 15 de Setiembre del 2012), y en segundo lugar señala expresamente que si no disfrutó de descanso vacacional en el mencionado plazo tendrá derecho al pago de 3 remuneraciones: una por el trabajo que realizó cuando le correspondía descansar, la segunda por la remuneración vacacional que hubiera percibido si hacía uso de vacaciones, y la tercera como indemnización por no haber descansado en su oportunidad.

2.2.2.4. Desarrollo de instituciones jurídicas previas para abordar el asunto judicializado: El pago de beneficios sociales y/o indemnización

2.2.2.4.1. El trabajo

2.2.2.4.1.1. Etimología

Según, (Bustos, 2008), “el Trabajo viene del latín “**tripalium**”, que significaba literalmente ‘*tres palos*’ y era un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo”.

Mediante una evolución metonímica, adquirió el sentido de ‘*penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz*’ (Diccionario de la Lengua Española). Es decir, este nombre pasó de designar un instrumento de tortura a referirse a uno de los efectos de la tortura: el sufrimiento. Esto supuso perder los rasgos más específicos del significado: ya no hay aquí maderas, ni se ata a nadie a ningún sitio.

2.2.2.4.1.2. Definición

El trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

Se entiende por trabajo al cambio en el estado de movimiento de un cuerpo producido por una fuerza de una magnitud dada. O lo que es lo mismo, será equivalente a la energía necesaria para desplazarlo de una manera acelerada.

2.2.2.4.1.3. El trabajador

A. Definición semántica

Para la Real Academia Española (RAE), trabajo es un vocablo que significa “*todo esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas*”, por lo tanto, el trabajo es un todo resultado producido por la actividad del hombre, cuya finalidad es crear satisfactores. Asimismo, esto hace necesaria la participación del Estado como regulador en la vinculación y funcionamiento con los otros factores de la cadena productiva.

B. Definición doctrinal

Ley Federal del Trabajo, Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

2.2.2.4.1.4. El empleador

El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores.

2.2.2.4.1.5. Derecho del trabajo

El derecho al trabajo hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado. El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”.

2.2.2.4.1.5.1. Principios del derecho del trabajo.

Para, (Montero, 2007, pág. 9),

Son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directo o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas. (...)

A) Primacía de la realidad

Puede ser entendido como aquella regla que permite, en caso confrontación entre los hechos formales y los hechos reales, determinar sobre qué supuesto deben ser aplicados las normas jurídicas pertinentes. En virtud de este principio siempre se preferirán los hechos tal y como son en la práctica, antes que los contratos u otro tipo de pruebas documentales que pudiesen referir lo contrario. Esto puede resumirse en una frase, “una relación de trabajo no existe por lo que reflejan o no los papeles, sino por cómo se ejecuta en la práctica. (...) (Victor, 2008, págs. 13-14)

B) Principio de la buena fe

El principio de buena fe, recogido en todas las materias del Derecho, debe ser

entendido como la conjunción de valores tales como la honestidad, responsabilidad, lealtad, fidelidad, diligencia y sinceridad, los que sumados confluyen en lo que conocemos como confianza. En este sentido, no cabe duda que el principio de buena fe supone un principio jurídico existencial. (Jara Á. , 2008, pág. 22)

C) Irrenunciabilidad de derechos

En materia laboral existen ciertos derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, tales como el salario mínimo, una jornada de trabajo establecida, vacaciones, etc. En tal virtud, el legislador ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador. En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual solo se admite en aquellos casos que la ley así los determine. Es decir, que el principio es la irrenunciabilidad y la renuncia es la excepción. (Franco, 2012).

D) Principio de igualdad de trato.

El tema de discriminación ha sido regulado de forma expresa por nuestra Constitución. Por un lado, de forma general en el inciso 2 del artículo 2º; y, por otro lado, de forma específica, en el inciso 1 del artículo 26º. (...) el principio de igualdad plasmado en la Constitución no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la Ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano. (...), (Victor, 2008, pág. 29)

E) Principio de estabilidad laboral

Este es el caso de muchos trabajadores, a partir del año 1993, se modificó el régimen de modalidad contractual de los trabajadores, pasando de una relación laboral de plazo indeterminado a una de plazo fijo. Así, una vez culminado el plazo de los contratos temporales, se dieron por terminadas las relaciones laborales. Evidentemente, quienes

fueron cesados presentaron sus respectivas demandas por despido arbitrario, basándose en que las normas expedidas con posterioridad a la celebración de sus contratos de trabajo no les son aplicables, pues ello implicaría vulnerar el principio de irretroactividad de las normas. (...) (Jara A. , 2008, pág. 33)

F) Principio de razonabilidad.

Por la recurrencia de los casos, se encuentra más vinculado al tema de la imposición de sanciones, ello no implica que no pueda ser aplicado en otro ámbito del escenario laboral. Este principio podrá ser utilizado al momento de reglamentar y disponer las labores que realizara cada uno de los trabajadores, servirá para determinar cómo y dónde debe prestar sus servicios el trabajador, podrá ser usado para establecer los mecanismos de fiscalización y control de las labores, podrá ser empleado para determinar la sanción que le corresponde a un trabajador por la comisión de una falta; en general este principio constituye una herramienta para establecer los límites a las facultades del empleador. (...), (Avalos Jara Oxal Victor, 2008, pág. 37)

2.2.2.4.2. El contrato de trabajo.

2.2.2.4.2.1. Definición

Un contrato de trabajo no es más que un acuerdo voluntario expresando entre trabajador y empleador con el fin de intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador. Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo, menciona los elementos esenciales de esta, conforme lo tenemos en el Artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, TEXTO UNICO ORDENADO DEL DEC. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”* (Carrera Juarez, 2014)

Podemos decir que un contrato es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo. (WageIndicator, 2018)

2.2.2.4.2.2. Elementos

Hasta 1991 no había en nuestro ordenamiento laboral una definición del contrato de trabajo. La jurisprudencia salvó esa omisión recogiendo el concepto elaborado por la doctrina nacional y extranjera: aquél fue configurado como el acuerdo entre dos partes para intercambiar una actividad subordinada, de un lado, por una remuneración, del otro. Con más precisión, se identificó como elementos esenciales de dicho contrato: la **prestación personal**, la **subordinación** y la **remuneración**. (Mujica, 2012)

A. Prestación personal

El contrato de trabajo, como todo contrato, tiene a sus partes concretas y determinadas, y surte efectos sólo entre ellas. Aquí ocurre además que sólo una de esas partes, que es el trabajador, será siempre una persona natural, mientras la otra podrá ser una persona natural o Jurídica, siendo comúnmente lo último. Las consecuencias de esto son múltiples.

De un lado, el que el trabajador sea una persona natural, perfectamente identificada, conlleva que:

- a) no puede contratarse como tal a un grupo o a uno sólo asistido por otro u otros a su cargo, y
- b) que ese trabajador no puede ser sustituido en el marco de la misma relación laboral por otro que asuma sus derechos. Nos explicamos.

B. Remuneración

Atento que el salario es utilizado por el trabajador, que no dispone de otros medios subsistencia, se le somete a una regulación jurídica que presenta afinidades con el de los alimentos. (...) pues bien queda claro que la remuneración tiene un carácter prioritario, que no es otra que subvencionar las necesidades esenciales del trabajador y de su familia. (Ávalos Jara Oxal Victor, 2008, pág. 101)

C. Subordinación

Para explicar la subordinación, sería conveniente ubicarnos antes en la llamada ajenidad. El contrato de trabajo es de aquellos en los que los frutos de la labor no son atribuidos originariamente a la persona que los produce, sino a un tercero. Este

es también el caso de los contratos de locación de servicios y de obra. En todos ellos, el tercero que encarga la tarea será el titular de la misma desde un inicio.

2.2.2.4.2.3. Formas de contratación laboral

2.2.2.4.2.3.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

Este tipo de contrato se caracteriza por poseer una fecha de inicio más no una fecha de terminación, en el entendimiento que puede perdurar en el tiempo hasta el momento en que se pueda producir una causa justificada. Se puede celebrar en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano.

2.2.2.4.2.3.2. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

En principio todo contrato de trabajo debe ser de plazo indefinido, sin embargo, por la naturaleza del servicio a prestar, excepcionalmente la Ley ha previsto la contratación a plazo determinado, la cual para ser válida, deberá cumplir con ciertos formalidades (que conste por escrito, por triplicado y que sea registrada ante la autoridad administrativa de trabajo), requisitos (que se consignen con la mayor precisión la duración y las causas objetivas determinantes de la contratación), condiciones (características particulares de cada uno de los contratos sujetos a modalidad), plazos especiales (los plazos con los que cuentan cada uno de los contratos modales, los que en su conjunto no pueden superar los 5 años, con excepción del contrato para obra o servicio específico que podrá durar el plazo necesario para la conclusión de la obra o cumplir con la finalidad del servicio, (...)) contempladas en el artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y las multas producto de una fiscalización laboral al amparo de la Ley N° 28806. (Avalos Jara Oxal Victor, 2008, pág. 47)

2.2.2.4.2.3.3. Contrato de trabajo en régimen de tiempo parcial

Contrato a tiempo parcial, donde la prestación de servicios es en una jornada de trabajo inferior a la ordinaria del centro de trabajo. Puede ser el trabajo de ciertas horas al día, de ciertos días de la semana o de ciertas semanas del mes o de algunos meses al año. Sin embargo, la doctrina nacional considera como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro horas. Nuestra legislación señala que puede

celebrarse contratos de trabajo por escrito en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. Base Legal: Artículo 4º, LPCL (D.S. N° 003-97-TR, 27.3.97). (Sevillano, 2009).

2.2.2.4.2.4. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.4.2.4.1. Definición

La extensión de un contrato de trabajo es el término de un vínculo laboral por las siguientes causas:

2.2.2.4.2.4.2. Causas de extinción

Para, (Andres, 2014), las causas son lo siguiente.

- a) El fallecimiento del trabajador. -
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; (Despido individual)
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente *Ley*. ”

2.2.2.4.3. Remuneración

2.2.2.4.3.1. Aspectos conceptuales

Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino “**remuneratio**”. Lo habitual es que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas. Más allá de lo estable que pueda resultar la remuneración, la suma percibida por el individuo

puede variar cada mes al incluir variables como el premio por presentismo o las comisiones por venta. (Merino, 2012-2014).

Es la retribución económica que el empleador otorga mensualmente al trabajador por la prestación de su fuerza laboral en la realización de una determinada obra o servicio, de acuerdo a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

También se dice que la remuneración es lo que percibe el trabajador en pago de su trabajo real y efectivo. La remuneración es de manera genérica todo ingreso que perciba el trabajador como ser indemnización, aguinaldo, bonos, primas, etc. la remuneración de acuerdo a convenios con la OIT, no admite diferencia de sexos, minoridad, etc, debiendo todos percibir una remuneración igual al trabajo.

2.2.2.4.3.2. Características

Según, (Humanos), Para definir las características fundamentales de la compensación podríamos decir que:

- A) Es una contraprestación.** -En la que existen dos “partes” que ofrecen y ponen a disposición de la otra, elementos que a ambas les interesan: la fuerza de trabajo – por parte del Trabajador- y la retribución (compensación) por cuenta de la Empresa. Este es el factor fundamental para discernir sobre la existencia o no de la relación o vínculo laboral.

- B) Es de libre disposición.** -El empleado hace libre “uso” de la remuneración que percibe, destinándola a gastos, inversiones, o cualquier otro uso que él crea conveniente o necesario realizar con la compensación que dispone.

- C) Debe ser pagada en dinero.** -preferentemente, la remuneración debería ser pagada en dinero en efectivo, sin embargo, existe la posibilidad de recurrir al pago en especies, previa aceptación del trabajador y respetando la normativa vigente (ej. los ticket alimentarios). Recordemos que los pagos en especie que -como vimos- funcionan como complemento del pago en dinero. Entre los más utilizados están las facilidades para el transporte a la compañía, obsequios de fin de año o casamiento, planes de pensiones, etc.

D) Es intangible.- La remuneración no puede ni debe ser “tocada” por nadie. Sólo el trabajador puede cobrarla y en casos excepcionales su esposa, padres o hijos, previa presentación de una carta poder firmada.

D) **Es inembargable.** - las deudas que contrae el trabajador con terceros no pueden generar medidas de embargo en la remuneración de éste, salvo -por ejemplo- en pensiones alimenticias debidamente autorizadas por vía judicial. Es requisito indispensable, para aplicar embargos, el pronunciamiento de una autoridad judicial que dicte esta medida autorizando a la empresa a proceder.

F) De carácter preferencial o prevalencia. -en caso de quiebra o liquidación de la organización, el paquete de compensaciones (en dinero y en especie) que el empleado percibe tienen prevalencia o preferencia por sobre otras deudas que pueda tener el empleador.

2.2.2.4.3.3. Remuneración mínima vital

Artículo 1.- Objeto de la norma Incrementar en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de abril de 2018.

Artículo 2.- Aplicación del incremento a las microempresas El incremento de la Remuneración Mínima Vital establecido en el artículo anterior se aplica desde el 1 de mayo de 2018 a las microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE. (Peruano E. , 2018)

2.2.2.4.3.4. Regulación

A. Según convenios internacionales de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene convenios internacionales, vinculados al derecho fundamental a la remuneración y son:

a) El **Convenio 95**, sobre Protección del Salario; establece parámetros y garantías

que protegen el salario pactado con el empleador, dentro del desarrollo del vínculo laboral.

b) **El Convenio 100**, sobre Igualdad de Remuneraciones; indica que *“las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencia que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*.

c) **El Convenio 131**, sobre la Fijación de Salarios Mínimos, donde se manifiesta que *“de la lectura de estas normas se pudiera considerar que es aquel nivel de salario por debajo del cual las partes en un contrato de trabajo no pueden pactar una remuneración, salvo autorización legal expresa. Este nivel mínimo debe tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, como también factores económicos, incluyendo los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”*.

B. Según la Constitución Política del Perú.

Que, el Artículo 24° de la Constitución Política del Perú establece que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores; Que, el numeral 7.9 del Artículo 7° de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como función exclusiva de este ministerio el fijar y aplicar los lineamientos de la política de remuneraciones mínimas; Que, conforme al Artículo 89° literal h) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, corresponde al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, participar en la regulación de la remuneración mínima; Que, en consecuencia, corresponde al Estado, conforme al mandato constitucional y a lo dispuesto por los Convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por las Resoluciones Legislativas N° 14033 del 4 de abril de 1962 y 13284 del 1 de febrero de 1960, respectivamente, fijar la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; Que, el reajuste de la remuneración

mínima que se dispone toma en cuenta criterios técnicos para el análisis de los índices de inflación subyacente y productividad, a fin de que el incremento refleje el desempeño económico de nuestro país y contribuya con la mejora sostenida del poder adquisitivo de los trabajadores; De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú; el inciso 3) del Artículo 11° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. (Peruano, google, 2818)

2.2.2.4.4. El despido

2.2.2.4.4.1. Definición

El despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

El despido es la forma en la que se finaliza la relación contractual existente entre el trabajador y la empresa. Con esta acción, el empresario o empleador destituye a un empleado, que ya no volverá a ocupar el puesto de trabajo que tenía en la empresa.

Sin embargo, un empresario no puede despedir a un empleado si no posee ningún motivo justificado. Depende de las causas que motiven un cese de actividad en la empresa podemos definir un tipo de despido u otro.

2.2.2.4.4.2. Clasificación

Una de las situaciones más controvertidas en el ámbito laboral y la gestión de los recursos humanos de la empresa es en el despido de trabajadores de la plantilla que conforma la empresa. Cada despido que se produce está motivado por unas razones diferentes. Por ello, es necesario conocer cuáles son los diferentes tipos de despido que se regulan a través del Estatuto de los Trabajadores, y las características de cada uno de ellos, para saber cuáles los derechos y obligaciones de cada una de las partes.

2.2.2.4.4.2.1. Despido legal

En nuestra legislación se reconocen dos tipos de causas justas de despido:

- Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador. En

estos casos, el trabajador no es el idóneo para realizar el servicio que presta, no tiene desempeño óptimo en el centro de trabajo.

- Causas justas de despido relacionadas a la conducta del trabajador. En estos casos, el trabajador en su conducta diaria no se adapta a las directivas de la empresa.

2.2.2.4.4.2.2. Despido nulo

De acuerdo, (Coronado, 2009):

La protección que otorga nuestra legislación laboral para ciertos hechos, es una forma de salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentren inmersos en ciertas actividades particulares. Es nulo el despido que tenga por motivo: La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

- a) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- b) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR.
- c) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; Esta protección tiene que ver con lo consagrado en el Artículo 2° de la Constitución Política del Perú.
- d) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. (Coronado, 2009)

2.2.2.4.4.2.3. Despido arbitrario

Frente a la estabilidad absoluta que imperaba en nuestra legislación laboral; posteriormente se establece que el despido es arbitrario se da no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, estableciendo que la forma de resarcir es el pago de la indemnización, equivalente a una remuneración y media por cada año laborado hasta un máximo de 12 remuneraciones. A diferencia de los dos tipos de despidos antes mencionados, solo importa la decisión del empleador en terminar el vínculo laboral, desde luego que sin afectar los derechos

constitucionales (despido nulo). En ese sentido, si es que un empleador decide prescindir de los servicios de un subordinado, bastara comunicarle y pagarle la indemnización antes descrita. (Coronado, 2009)

2.2.2.5. Beneficios sociales

2.2.2.5.1. Definición

Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

2.2.2.5.2. Beneficios sociales y asignación familiar en la legislación peruana

La legislación peruana sobre beneficio social y asignación familiar indica que para poder ser titular de estos beneficios es requisito indispensable que el trabajador cumpla con una jornada laboral mínima de cuatro horas diarias para un mismo empleador, condición que deberá ser probada por el trabajador mediante algún documento que resulte idóneo para tal fin. (Montero F. G., 2007)

En lo legislativo, el Decreto Legislativo N° 688, Ley de consolidación de beneficios sociales, se refiere al seguro de vida, bonificación por tiempo de servicios (ya derogado) y a la CTS, remitiéndola a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 650. Luego, el Decreto Legislativo N° 713 expresa que *“las normas constitucionales y la legislación nacional consagran entre otros beneficios sociales, el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas”*.

Existen además otras normas que consagran diversos beneficios sociales, como las gratificaciones legales (Ley N° 27735), la asignación familiar para los trabajadores no

sujetos a negociación colectiva (Ley N° 25129), la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (Decreto Legislativo N° 892), entre otras. (El Peruano, 2018).

2.2.2.5.2.1. Beneficios sociales remunerativos

Los beneficios sociales remunerativos se detallan a continuación:

2.2.2.5.2.1.1. Gratificaciones

2.2.2.5.2.1.1.1. Definición

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social que tienen como finalidad prever las eventualidades que origina el término de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos. Se otorga en función al tiempo de servicios y remuneración, y su pago se realiza de forma semestral (mayo y noviembre de cada año). En el caso de la gratificación, los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a percibir una con motivo de fiestas patrias y la otra con ocasión de Navidad.

Desde hace mucho tiempo, y sin éxito hasta ahora, se han venido discutiendo varios proyectos de ley que hablan de la conveniencia o no de que determinadas empresas no paguen “beneficios sociales” a sus trabajadores. Sin embargo, parece que todos dan por sentado que los llamados “beneficios sociales” sí existen y que además están conformados más o menos por los siguientes conceptos: (a) las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, (b) la compensación por tiempo de servicios o CTS, (c) el pago durante las vacaciones, (d) el pago por el sistema de pensiones y (e) el pago por el seguro social de salud o EsSalud.

2.2.2.5.2.1.1.2. Clasificación

Las gratificaciones pueden ser Ordinarias y Extraordinarias:

A. Gratificaciones ordinarias

Gratificaciones que equivalen a una remuneración íntegra, la que corresponde cuando el trabajador ha laborado durante todo el semestre.

(Artículo 3°, numeral 3.3 del D.S. 005-2002-TR). (Asociados, 2008).

a. Requisitos para percibir la gratificación ordinaria

Para percibir el derecho a gratificación se debe laborar de manera efectiva en el mes que corresponda su pago, o estar usando el periodo de descanso vacacional, la licencia con goce de remuneración o percibiendo los subsidios correspondientes por periodo de maternidad o de incapacidad temporal para el trabajo en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. (Bustamante, 2009)

B. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias, son aquellas otorgadas por el empleador a título de liberalidad y en forma voluntaria, ya sea de manera excepcional y extraordinariamente; sin embargo, cuando éstas se otorgan en el lapso de dos años consecutivos, se transforman en ordinarias, tal como se ha determinado jurisprudencialmente, en el Expediente N° 1844-80 TC. (Leyton, 2015).

2.2.2.5.2.1.2. Descansos remunerados anuales (vacaciones)

2.2.2.5.2.1.2.1. Definición

Según, (Álvarez, 2013), “todo trabajador tiene derecho a gozar de treinta (30) días calendario como periodo de descanso vacacional remunerado, esto es por cada año de servicios completo”.

2.2.2.5.2.1.2.2. Requisitos para gozar del descanso vacacional

Según Toyama (2010), los requisitos principales son dos:

- a) Los trabajadores deben cumplir un año calendario de servicios y
- b) Los trabajadores deben cumplir con un récord mínimo de días laborados.

De tal manera, que el trabajador deberá cumplir con los siguientes criterios para acceder al derecho del goce de su descanso vacacional:

- a. En el caso que los trabajadores tengan una jornada ordinaria equivalente a seis días a la semana, deben haber realizado labor efectiva mínimamente de 260 días en dicho periodo.
- b. En el caso que los trabajadores tengan una jornada ordinaria equivalente a cinco

días a la semana, deben haber realizado labor efectiva mínimamente de 210 días en dicho periodo.

c. En el caso que los trabajadores desarrollen una jornada de solo 4 o 3 días a la semana o se sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, éstos tendrán derecho al goce de sus vacaciones siempre y cuando sus faltas injustificadas no excedan los 10 días en dicho periodo.

2.2.2.5.2.1.2.3. Valor remunerativo de las vacaciones y disponibilidad

La remuneración vacacional tiene la característica de ser equivalente a una remuneración percibida en caso que el trabajador se encuentre laborando. Para tal efecto, se computa para la CTS, a diferencia de las gratificaciones.

La remuneración vacacional se debe abonar previamente al descanso vacacional, debe figurar en el libro de planillas y registrarse en el mes que corresponde. (Toyama, 2010).

2.2.2.5.2.1.3. Bonificación por tiempo de servicios

2.2.2.5.2.1.3.1. Definición

Es un complemento remunerativo que tiene como fin concreto recompensar el mayor tiempo de servicios prestados por el trabajador y que están comprendidos en el régimen de la actividad privada.

2.2.2.5.2.2.1. El seguro de vida

2.2.2.5.2.2.1.1. Definición

La seguridad es una necesidad y un derecho para todas las personas. Es por ello que las empresas están obligadas a proveer seguridad a sus trabajadores.

VIDA LEY, es un seguro de vida en grupo creado por el Decreto Legislativo N° 688, de carácter obligatorio para los empleados y asegurados, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo empleador.

Se benefician con este seguro el cónyuge y los hijos del trabajador. En ausencia de los mismos, el beneficio correspondería a los padres y hermanos menores de 18 años.

SECTOR SALUD Y PENSIÓN en el caso de trabajadores que desempeñan actividades de alto riesgo, determinadas así por ley, sus empleadores tienen la obligación de contratar una póliza de seguro complementario de trabajo de riesgo, según lo dispone la Ley N° 26790.

Este seguro tiene dos tipos de coberturas: salud, que puede ser contratada con una EPS o con una empresa de seguros, y pensiones, que puede ser contratada con una empresa de seguros o la ONP.

2.2.2.5.2.1.4. Participación laboral: las utilidades

2.2.2.5.2.1.4.1. Definición

Según, (Peru21, 2018), “Todos los años, las empresas deben repartir sus ganancias entre sus trabajadores, este pago se le denominada como **utilidades** y se realiza normalmente entre los meses de marzo y abril”.

2.2.2.5.2.1.5. Compensación por tiempo de servicios (CTS)

2.2.2.5.2.1.5.1. Definición

Para Haro (2010),

La CTS puede considerarse como una remuneración diferida, integrante de la remuneración ordinaria y que el empleador procede a descontar mensualmente a manera de un ahorro forzoso. El empleador cumple con entregarlo al trabajador al momento de resolver su contrato de trabajo.

La CTS tiene un doble rol:

- a) Previsión de las contingencias originadas al cese en el trabajo y
- b) Promoción del trabajador y su familia.

2.2.2.5.2.2. Asignación familiar

2.2.2.5.2.2.1. Definición

El beneficio de la asignación familiar se constituye como el derecho de todo trabajador perteneciente al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, a percibir, adicionalmente a su remuneración, un monto equivalente al 10% de la remuneración mínima vital. (...) (Ávalos Jara Oxal Victor, 2008, pág. 96).

2.2.2.5.3. Base legal de los beneficios sociales y la asignación familiar en el Perú

A) Compensación por tiempo de servicios (CTS)

- Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. D.S. N° 001-97-TR (01.03.1997).
- Reglamento de la ley de CTS, a través del D.S. N° 004-97-TR (15.04.1997).

B) Vacaciones y descansos remunerados

- Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. D. L. N° 713 (08.11.1991).
- Aprueban el reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada D.S. N° 012-92-TR (03.12.92).

C) Gratificaciones

- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Ley N° 27735 (08.05.02).
- Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002).

D) Participación en las utilidades

- Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

D.L. N° 892 (08.11.1996).

- Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios. D.S. N° 009-98-TR (06.08.1998).

- Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR y precisa el artículo 4to del D.L. N° 892. Ley N° 28873.

E) Seguro de vida

- Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, dada por D.L. N° 688 (05.11.1991).

- Reglamento de la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. D.S. N° 024-2001-TR (22.07.2001).

F) Asignación familiar

- Ley N° 25129 sobre asignación familiar para trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.

- Decreto Supremo N° 035-90-TR que reglamenta la Ley N° 25129 (21.12.1989).

2.2.2.5.4. Jurisprudencia de los beneficios sociales

Según la Casación Laboral N° 2419-2014 LIMA (30-03-2016):

En la demanda interpuesta por el docente Paco Zacarías Calderón Garcés contra el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado de Formación Bancaria (IFB), estableció que el empleador es quien debe asumir lo siguiente:

“A criterio de este Colegiado, no se trata de establecer si se puede pagar de manera adelantada o no los beneficios sociales demandados. Se trata de establecer si los conceptos de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios fueron o no pagados al actor, asumiendo la demandada esta carga laboral y que como ha sido analizado en el sexto considerando de la presente resolución, la parte demandada, en el valor tarifa por hora incluyó conceptos que debieron ser asumidos en su condición de empleador, situación que nos permite concluir en que no existe infracción normativa de los Artículos 1° y 5° de la Ley N° 27735 y Artículo 4° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la

actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, ni infracción del Artículo 16° del Decreto Legislativo N° 713, deviniendo en infundadas las causales denunciadas (...) Si bien uno de los principios que rige el sistema de contratación es el principio de la buena fe, el mismo que debe regir tanto en la formulación de los acuerdos y en su ejecución; en el caso en concreto, no se puede alegar cumplimiento de contrato cuando la propia demanda no la cumple, a tenor de lo que el Colegiado Superior ha resuelto al considerar que los pagos de la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones se efectuaron con parte de la remuneración del trabajador, extremo que este Colegiado lo ha considerado en el extremo quinto; por lo que deviene en infundada la causal denunciada”. (Casación Laboral N° 2419-2014 LIMA, Fundamentos 9 y 11).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. El diccionario de la Real Academia Española define el concepto de calidad como “la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su misma especie.” Esta definición nos muestra las dos características esenciales del término. Por una parte, la subjetividad de su valoración y por otra, su relatividad. Por lo tanto, se puede deducir que no se trata de una cualidad absoluta (se posee o no se posee), sino de un atributo relativo: se tiene más o menos calidad.

Carga de la prueba. Situación jurídica en la que se encuentra aquel sujeto que afirma o niega un hecho en el marco de un proceso, establecido que es condiciones necesarias para que el juez se base en los hechos expuestos, que estos sean probados por la parte que los postule. La carga de la prueba determina una regla de razonamiento para el juez, quien deberá negar efectos jurídicos a los hechos que no fueron probados. (...) (Gavez, 2013)

Derechos fundamentales. Se entiende por derechos fundamentales a los atributos de toda persona inherentes a su dignidad, que el estado debe garantizar, respetar y satisfacer. En su aspecto positivo son los que otorga la Constitución Política de nuestro país y los que se recogen en los pactos, convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por el país.

Distrito Judicial. Un distrito judicial es la unidad de la subdivisión territorial del Perú para la descentralización del Poder judicial. Cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia.

Doctrina. Se suele definir como doctrina al conjunto de aportes que se han realizado con el devenir del tiempo al Derecho, con la finalidad de describir, sistematizar, criticar y aportar soluciones dentro del ámbito jurídico. (...). La doctrina constituye una de las fuentes del Derecho, que, si bien no se encuentra incorporado expresamente en ningún cuerpo legal, se hace mención a ella como parte del conocimiento del Derecho. (...) (Olivo, 2013, pág. 96)

Evidenciar. Probar, mostrar o demostrar que una cosa es tan clara y manifiesta que no admite lugar a dudas.

Expresa. Aquello que tiene calidad de claro, evidente, especificado, detallado. (Cabanellas, 1998).

Expediente. Para, (Acosta Olivo & Lopez Roman, DICCIONARIO JURIDICO, 2013). Se le denomina como expediente al conjunto de piezas procesales o actos procesales, materializados en escritos, resoluciones judiciales y entre otros, que constituyen un proceso, los cuales se deben encontrar debidamente foliados en forma correlativa en número y escritura. (...)

Inherente. Según, (Perez Porto & Ana Gardey, 2012), Procede del latín *inhaerens*, una conjugación del verbo *inhaerere* (“permanecer unido”). El concepto se utiliza para nombrar a aquello que, debido a sus condiciones naturales, resulta imposible separarlo de algo ya que está unido de una manera indivisible a eso.

Jurisprudencia. El término jurisprudencia, proviene de los términos Romanos *prudentiay iuris* que, en una primera acepción, es identificado como “ciencia del Derecho”. Es así que, desde los tiempos de los romanos, la ciencia que estudiaba y desarrollaba la cultura jurídica fue denominada jurisprudencia y los doctores del Derecho eran llamados jurisconsultos. (...) (Acosta Olivo & Lopez Roman, DICCIONARIO JURIDICO, 2013, pág. 187)

Normatividad. Son disposiciones legales en forma de normas jurídicas establecidas por organismos normativos designados formalmente por el Estado. Forma parte de la legislación de un país. En este sentido, es un instrumento jurídico para la disposición de leyes y normas jurídicas, que son establecidas por el cuerpo legislativo estatal y presentan sanciones formales por su incumplimiento.

Parámetro. Para, (Pérez Porto & Ana Gardey., 2012).se conoce como parámetro al dato que se considera como imprescindible y orientativo para lograr evaluar o valorar una determinada situación. A partir de un parámetro, una cierta circunstancia puede comprenderse o ubicarse en perspectiva.

Rango. Es una categoría en la que se hace referencia al nivel o categoría de algo. En términos estadísticos, el rango señala la amplitud de la variación de un fenómeno entre sus límites menor y mayor. Por lo tanto, estamos haciendo referencia a un intervalo que contiene datos. (definición.de, 2018).

Sentencia de calidad de rango muy alta. Calificación que se asigna a una sentencia que se ha analizado y que se caracteriza por tener una tendencia que se aproxima demasiado a una sentencia ideal. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación que se asigna a una sentencia que se ha analizado y que se caracteriza por tener una tendencia ligeramente inferior a la calidad de rango muy alta, sin embargo, se aproxima también a una sentencia ideal. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana. Calificación que se asigna a una sentencia que se ha analizado y que se caracteriza por tener propiedades intermedias de una sentencia ideal. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja. Calificación que se asigna a una sentencia que se ha analizado y que se caracteriza por su tendencia a alejarse del estándar de una sentencia ideal. (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja. Calificación que se asigna a una sentencia que

se ha analizado y que se caracteriza por su tendencia marcada a alejarse del estándar de una sentencia ideal. (Muñoz, 2014).

Variable. Se deriva del vocablo latín “**variabilis**”, y representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio, de naturaleza inestable, inconstante y mudable. Por lo que se puede deducir, que una variable es un símbolo que permite la identificación de un elemento no especificado en un determinado grupo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (mixto).

Cuantitativa: En esta investigación se ha estructurado una recopilación de análisis del problema, de acuerdo del expediente en estudiado. Se hizo la calificación de acuerdo z los rangos en la calidad de las sentencias que fueron desde muy alta a muy baja.

Cualitativa: la investigación fue de tipo exploratoria que nos permite conocer el tema y precedió a la investigación cuantitativa. Las acciones realizadas fueron:

- a) Investigación del contexto de la sentencia (revisión del Expediente Judicial) y
- b) Sistematización de los datos obtenidos para poder verificar los objetivos, variables e indicadores.

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

Exploratorio: En esta investigación se realizó una aproximación al tema de legislación laboral, que nos dan un panorama superficial para conocer el tema, del expediente materia en estudio.

Descriptivo: La investigación se realizó con el propósito de describir la situación concreta, en este caso el expediente materia de estudio. De acuerdo a lo previamente mencionado, podemos indicar que Mejía (2004) expone lo siguiente: *“en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.”*

Este nivel de investigación fue plasmado en las siguientes etapas:

- 1) Selección del expediente judicial (unidad de análisis);
- 2) Recolección de datos con el soporte del instrumento; y

3) Análisis de los datos.

3.2. Diseño de investigación: no experimental, retrospectivo, transversal.

No experimental. La investigación se realizó sin hacer variar las variables intencionalmente, es decir se estudiaron tal y como se presentaron.

Retrospectivo. Porque este diseño fue planteado, por que obtenemos los datos archivados de los hechos que fueron estudiados, los datos se obtuvieron de un expediente cuya sentencia es consentida y ejecutoriada.

Transversal. En esta investigación, se recolectaron los datos en un solo momento o tiempo único.

3.3. Unidad de análisis

En esta investigación, todos los datos que será identificado a la unidad de análisis es el siguiente:

- ✓ **Expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01**, Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario, perteneciente a la localidad de Tacna, comprensión del Distrito Judicial de Tacna.

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Según Centty (2006):

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

Esta investigación consideró como variable: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

De otro lado, para Centty (2006) los indicadores de una variable son:

“Unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.”

Asimismo, como parte de esta investigación se consideró que el número de indicadores por cada sub dimensión de la variable fueran cinco, para facilitar el desarrollo de la metodología diseñada; además, esto delimitó cinco niveles o rangos de calidad de la sentencia: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

El **Anexo 2**, muestra el procedimiento para la operacionalización de la variable.

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la recopilación aplicaremos todo los datos y las técnicas de:

- ✓ Observación, y
- ✓ Análisis de contenido.

En esta investigación se utilizó la lista de cotejo (**Anexo 3**), instrumento elaborado como producto de la revisión de la literatura. Este instrumento fue validado, mediante juicio de expertos.

3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos

Para aplicar este procedimiento también se se utilizaron técnicas como la observación y el análisis de contenido y la lista de cotejo.

3.6.1. De la recolección de datos

Esta etapa está plasmada en el **Anexo 4**.

3.6.2. Del plan de análisis de datos

3.6.2.1. La primera etapa. En esta fase se logró concretar el inicio de la recolección de datos.

3.6.2.2. Segunda etapa. Esta fase fue más técnica y sistemática.

3.6.2.3. La tercera etapa. Esta fase fue más analítica que las anteriores y se articularon los datos con la revisión de la literatura.

3.7. Matriz de consistencia lógica

Para Humberto Ñaupas Paitán; Elías Mejía Mejía; Eliana Novoa Ramírez; Alberto Villagómez Paucar, (2014) *“La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología.”*

Mientras que para Campos (2010): *“Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación.”*

En esta investigación, la matriz de consistencia fue de tipo básico: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos. Así tenemos lo siguiente:

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, **Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01**, del Distrito Judicial de Tacna.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tacna. 2019?	Es determinar las calidades de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, según los parámetros normativos, pertinentes, al expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tacna. 2019.
E S P E C I F I C O S	Sub problemas de investigación/problemas específicos	Objetivos específicos
	Respecto de la sentencia de primera instancia	Respecto de la sentencia de primera instancia
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	La calidad de la parte expositiva, se refiere al relato objetivo del desarrollo del proceso. Analiza los hechos esgrimidos y/o expuestos en la demanda o contestación, identificada las pretensiones, así como las defensas previas o excepciones deducidas y otras articulaciones.
	¿Cuál es localización de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	La parte considerativa es analizar y determinar los hechos que integran cada fundamento de las partes también se analiza y se valora cada prueba, interpretación y aplicación o subsanación del derecho que determina la solución del caso concreto respecto de cada cuestión adecuada a la norma de mayor jerarquía.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	La calidad de la parte resolutive, se admite o desestima cada una de las pretensiones, su monto y accesorios legales respecto a cada demandante o demandado, con aplicación del principio de congruencia.
	Respecto de la sentencia de segunda instancia	Respecto de la sentencia de segunda instancia
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	La calidad de la parte expositiva, se refiere al relato objetivo del desarrollo del proceso. Analiza los hechos esgrimidos y/o expuestos en la demanda o contestación, identificada las pretensiones, así como	

		las defensas previas o excepciones deducidas y otras articulaciones.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	La parte considerativa es analizar y determinar los hechos que integran cada fundamento de las partes también se analiza y se valora cada prueba, interpretación y aplicación o subsanación del derecho que determina la solución del caso concreto respecto de cada cuestión adecuada a la norma de mayor jerarquía.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	La calidad de la parte resolutive, se admite o desestima cada una de las pretensiones, su monto y accesorios legales respecto a cada demandante o demandado, con aplicación del principio de congruencia.

3.8. Principios éticos

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

Para cumplir con ésta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como **Anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

	<p>Tacna, veintidós de octubre.</p> <p>Del año dos mil catorce.-</p> <p>I.- ANTECEDENTES:</p> <p>1) Mediante Sentencia de Vista emitida mediante resolución número 08 de fecha 21 de enero del presente año (fs. 160/166), la Sala Laboral Transitoria, anuló la sentencia emitida por la anterior señora Juez a cargo de éste Juzgado y ordenado se expida nueva sentencia.</p> <p>2) <u>Demanda-Petitorio:</u> (58): La demandante Lorennha Lizbeth Silva Cifuentes interpone en contra de Entidad Prestadora de Servicios y Saneamiento Tacna S.A., para se ordene el pago de beneficios sociales e indemnización por vacaciones no gozadas por un total de S/,21,897.00 por a) indemnización por vacaciones no gozadas, ascendente a S/. 12,108.00; b) gratificación vacacional por negociación colectiva, ascendente a S/,9,789.00. Asimismo el pago de intereses legales y costos del proceso.</p>	<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											9
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>3) <u>El demandante alega como fundamento fáctico de su petición:</u> (58/61): 1.- La recurrente ingreso a laborar el 19 de enero 2001. Ha laborado 12 años, 01 mes y 08 días, pero hasta el año 2008 nunca le otorgaron descanso físico, por lo tanto se debe pagar una indemnización equivalente a una remuneración por año de servicio por el no disfrute del descanso físico. 2.- Sobre la gratificación vacacional ganada mediante negociación colectiva, la entidad demandada viene pagando el presente concepto a todos los trabajadores sujetos a negociación colectiva desde el 2003, la suma de una remuneración mensual por año y siendo que le corresponde dicho beneficio, a pesar de no haber sido miembro del SUTSENAPAT, por mandato de la ley se debe cancelarle el monto demandado.</p> <p>4) <u>Contestación de la Demanda : (111/114).</u>- 1.- La accionante obvia en manifestar que ha tenido una interrupción en el tiempo de la prestación de servicios a partir del 31 de julio 2005, siendo repuesta judicialmente el 07 noviembre 2005. Por lo tanto es falso que su tiempo de prestación de servicios fue desde el 19.01.2001 hasta la fecha de interposición de la demanda. 2.- La indemnización por vacaciones no gozadas por los periodos del 19.01.2001 al 18.01.2002; 19.01.2002 al 18.01.2003; 19.01.2003 al 18.01.2004; 19.01.2004 al 18.01.2005; 19.01.2005 al 18.01.2006; 19.01.2006 al 18.01.2007; 19.01.2007 al 18.01.2008, dichos periodos se encuentran prescritos.3.- La prestación de sus servicios fue mediante contratos individuales sujetos a modalidad específicos. 4.- Al vencimiento de cada contrato se liquidaba todos los beneficios que se hubieren originado durante la prestación; es decir, gratificaciones, vacaciones trucas, entonces mal se haría en reclamar algo que fue pagado en su oportunidad. 5.-</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X							

	<p>Referente a las gratificaciones vacacionales ganadas mediante negociación colectiva, periodos que también se encuentran prescritos. La accionante no ha probado con documento fehaciente que se encontraba afiliada o era miembro activo del sindicato. 6.- Desde el momento que es repuesta judicialmente, empieza a percibir todos los derechos que como trabajadora le corresponde, es así que le ha abonado los reintegros de pacto colectivo de los años 2007 y 2008 tal como se demuestra con la liquidación de reintegro por pacto colectivo de fecha 27 agosto 2008 y 07 octubre 2008, demostrado de esta manera que han cumplido con el pago de sus derechos. 7.- Sobre las negociaciones colectivas, los periodos reclamados se encuentran prescritos, y de los periodos supuestamente vigentes han sido cancelados. Además para poder percibir las bonificaciones por convenio colectivo se debe cumplir con los requisitos de tener vínculo laboral vigente con la empresa y ser miembro activo del sindicato, lo que la demandante no ha acreditado. 8.- La accionante adjunta los convenios colectivos del sindicato SUTSENAPAT, cuando ella está afiliada al SOEEPST, entonces no se puede tratar de confundir, porque ningún trabajador puede estar afiliado a dos sindicatos.</p> <p><u>Excepción de Prescripción.</u></p> <p>5) La parte demandada formula la excepción de prescripción, sosteniendo que desde la fecha de su cese el 31 de julio del 2005, tenía expedito para formular su reclamo del reintegro de remuneraciones correspondiente a los periodos 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, tanto más , que ha interpuesto su demanda con fecha 18 de marzo del 2013, habiendo prescrito su derecho.</p> <p>6) <u>(Actos procesales):</u> Se admite la demanda (fs. 62/63) , se realiza la audiencia de conciliación (fs. 117/118) y la audiencia de juzgamiento (fs. 124/126), emitió sentencia la anterior señora Juez a cargo de éste Juzgado (fs. 130/134) , mediante Sentencia de Vista (fs. 160/166) declaró nula la sentencia emitida por la anterior señora Juez a cargo de éste Juzgado y en consecuencia, procedo a emitir sentencia.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N°00676-2013-0-JR-LA-01, Distrito Judicial de Tacna – julica-2019

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

Motivación de los hechos	<p>II.- ANALISIS:</p> <p>1) Que La Nueva Ley Procesal del Trabajo - 29497 en el artículo 23 establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, y una vez acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado y cuando el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. Mientras que al demandado corresponde probar : a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p>2) Que en consecuencia, la eficacia de la prueba conforme lo determina el artículo precedentemente citado , radica en la capacidad de las partes legitimadas en un proceso , de producir la prueba necesaria que pueda formar la convicción del juzgado sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que serán objeto de probanza , así , en su contenido se concluye la posibilidad de su ofrecimiento , admisión , su actuación , su producción , su conservación y su valoración . <u>Excepción de Prescripción.</u></p> <p>3) La parte demandada formula la excepción de prescripción, sosteniendo que desde la fecha de su cese el 31 de julio del 2005, tenía expedido para formular su reclamo del reintegro de remuneraciones correspondiente a los periodos 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, tanto más , que ha interpuesto su demanda con fecha 18 de marzo del 2013, habiendo prescrito su derecho.</p> <p>4) Sobre este hecho, la demandante fue cesada con fecha 31 de julio del 2005, pero mediante proceso de amparo expediente Nro. 2005-1357-0-2301-JR-CI-01 seguido entre las mismas partes (fs. 72/74 en copia simple), se declaró fundada la demanda de amparo debiendo la demandada reincorporar a la demandante en el cargo que venía desempeñando al momento de la transgresión de sus derechos constitucionales.</p> <p>5) Asimismo, en el fundamento 6to) de la sentencia antes señala se indica : “ (...), se encuentra debidamente acreditado que el último contrato firmado por la accionante que en copia corre a fojas cuarenta y nueve, tenía como fecha de vencimiento el <u>30 de junio de junio del 2005</u>, encontrándose debidamente acreditado que continuo laborando para la entidad demandada hasta el <u>31 de agosto del mismo año</u>, configurándose con ello, la primera causal establecida en la norma precedente para que dicho contrato se considere como uno de duración indeterminada, por consiguiente el cese de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple!</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>						X				
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

	<p>la accionante constituye un despido arbitrario infringiendo el derecho al trabajo constitucionalmente protegido, por lo que debe ampararse la demanda en el extremo solicitado de reposición en su centro de trabajo “. (lo subrayado es mío).</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>6) Siendo repuesto la demandante con fecha 07 de noviembre del 2005 , conforme al certificado de trabajo que corre de fs. 03/04.</p> <p>7) El artículo 55 del Código Procesal Constitucional, establece que la sentencia que declara fundada la demanda de amparo contendrá alguno o algunos de los pronunciamientos siguientes: numeral 3) Restitución o restablecimiento del agraviado en el pleno goce de sus derechos constitucionales ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación.</p> <p>8) La Ley Nro. 27321 – Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, artículo único: Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 04 años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.</p> <p>9) En este orden de ideas, se tiene que la demandante laboró para la entidad demandada hasta el 31 de agosto del 2005, fecha en que fue cesada, (proceso de amparo fundamento 6to., de fs. 72/74), siendo restituida por mandato del proceso de amparo desde dicha fecha hasta la fecha de su reposición, esto es, el 07 de noviembre del 2005 y en mérito de este hecho y estando la demandante laborando hasta la fecha , la excepción de prescripción deviene en infundada.</p> <p>10) <u>Delimitación jurídica del Convenio Colectivo-Negociación Colectiva.</u> El artículo 41 del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR (05/10/2003), establece lo siguiente : “ Convención Colectiva de Trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores. Solo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos 01 año de funcionamiento”.</p> <p>11) El artículo 42 de la norma acotada señala también : “ La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza (lo subrayado es mío)”.</p> <p>12) El artículo 43 de la norma antes indicada, señala que la convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					X					20

	<p>individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador; b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción; c) <u>Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año (lo subrayado es mío);</u> d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial; e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares; f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.</p> <p>13) “Convenio colectivo es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...). [En este sentido] permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.” (Fundamento 29/EXP. N° 0008-2005-PI/TC).</p> <p>14) La renovación o prórroga total o parcial de determinadas cláusulas convencionales (que no tienen el carácter de permanente) lo que hacen es traer del pasado convenios colectivos para darles vigencia (en forma total o parcial) únicamente durante el periodo en que rige el convenio colectivo nuevo dentro del cual se pacta. En tal sentido, debe concluirse que la interpretación correcta del inciso d) del artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas es que las cláusulas convencionales pierden validez y eficacia de modo automático al vencimiento de su plazo, salvo que se haya pactado en forma expresa su carácter de permanente (CAS. N° 650-2005-PIURA, El Peruano, 01 /08/2006).</p> <p>15) La redacción de la norma acotada, debilita la fuerza de la negociación colectiva, en tanto que, se hace muy factible la pérdida de los beneficios ganados por los trabajadores, obligándose a que constantemente se reanuden las negociaciones, cuando nada impide que se mantengan en el tiempo los beneficios ganados, si es que dichos beneficios no han perdido vigencia por acuerdo entre las partes.</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>16) El Tribunal Constitucional en la Sentencia del Exp. Nro. 02566-2012-PA/TC-Caso : Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SINAUT-SUNAT) ha establecido respecto a la negociación colectiva lo siguiente :</p> <p>Fundamento 25: "(...), no es menos cierto que, como también afirma el referido Comité, el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva de los funcionarios y empleados públicos, de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública (...)".</p> <p>Fundamentos 26: "En relación a este punto, el Tribunal Constitucional constata que, invariablemente, y cuando menos desde el año 2008, las respectivas leyes de presupuesto aprobadas por el Congreso de la República (...) han venido imponiendo algunas restricciones al poder de negociación colectiva en el sector público, al prohibir el incremento de remuneraciones, bonificaciones y beneficios de toda índole, cualquier sea su forma, modalidad, mecanismo y fuente de financiamiento, incluyendo los derivados de arbitrajes en materia laboral. Este es también, por lo demás, el caso de la vigente Ley 29812, ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, cuyo artículo 6to) dispone:</p> <p><u>Artículo 6. Ingreso de personal.</u></p> <p>Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas"</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Fundamento 27: “A juicio de este Colegiado, la mencionada previsión normativa traduce, en el ámbito laboral, el principio de equilibrio presupuestario establecido en el artículo 77° de la Constitución, en su condición de límite legítimo a la negociación colectiva (y al arbitraje potestativo resultante de dicho procedimiento), entre organizaciones sindicales y entidades del Estado. En ese sentido, dicha disposición normativa resulta plenamente constitucional y, por ende, vinculante para todos los poderes públicos y privados, en el marco de cualquier negociación colectiva que reúna estas características”.</p> <p>Fundamento 28: “Sin embargo, con el mismo énfasis, considera este Tribunal que, para armonizar dicho precepto normativo con el artículo 28 de la Constitución, resulta preciso entender que cualquier eventual incremento y/o beneficio económico resultante de una negociación colectiva llevada a cabo con entidades del Estado, debe ser cubierto con recursos provenientes de ingresos propios, previamente incluidos en el presupuesto de la entidad y de ninguna manera financiados por ingresos que tengan como origen otras fuentes [STC Nro. 01035-2001-AC/TC, fundamentos 10 y 11]. En cualquier caso, estima este Colegiado que todo incremento deberá estar previsto oportunamente en el presupuesto de la entidad al momento de la negociación, en defecto de lo cual, deberá estarlo en el presupuesto subsiguiente, a fin de no limitar irrazonablemente el principio de buena fe que debe presidir todo procedimiento de negociación colectiva”.</p> <p><u>Delimitación de la controversia.</u></p> <p>17) Es pretensión de la demandante se ordene a la demandada el pago de beneficios sociales e indemnización por vacaciones no gozadas por un total de S/21,897.00 por : a) indemnización por vacaciones no gozadas, ascendente a S/12,108.00; b) gratificación vacacional por negociación colectiva, ascendente a S/9,789.00.</p> <p>18) Asimismo solicita los intereses y costos del proceso.</p> <p>19) La parte demandada sostiene que la demandante no señala que ha tenido una interrupción en el tiempo de la prestación de servicios a partir del 31 de julio 2005, siendo repuesta judicialmente el 07 noviembre 2005. Por lo tanto es falso que su tiempo de prestación de servicios fue desde el 19.01.2001 hasta la fecha de interposición de la demanda.</p> <p>20) Además sostiene que su derecho al pago de beneficios sociales ha prescrito.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>Existencia del vínculo laboral.</u></p> <p>21) El régimen laboral de la demandante Lorennha Lizbeth Silva Cifuentes está acreditado con el certificado de Trabajo (fs. 03/04) y con la sentencia sobre proceso de amparo (fs. 72/74) fue cesada con fecha 31 de agosto del 2005 y repuesta con fecha 07 de noviembre del 2005, laborando hasta la fecha y tiene como fuente principal el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en su artículo 3ro) establece que el ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.</p> <p><u>Pago de Beneficios Sociales- Indemnización por vacaciones no gozadas.</u></p> <p>22) Que el artículo 23 del D.Leg. 713 – Que dispone la armonización y consolidación de normas sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: 1) Una remuneración por el trabajo realizado; 2) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, 3) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.</p> <p>23) La demandante está solicitando la indemnización por vacaciones no gozadas desde la fecha de su ingreso hasta el año 2008.</p> <p>24) En el expediente Nro. 2005-001357-0-2301-JR-CI-01 sobre amparo seguido entre las mismas partes, en la sentencia que en copia corre de fs. 72/74, se señaló en el fundamento 3ro) que la demandante fue contratada bajo el régimen laboral 728 a plazo fijo por los periodos que se han venido renovando desde el <u>19 de enero del 2001</u> hasta el 30 de junio del 2005.</p> <p>25) Además en la sentencia antes indicada, se indica en el fundamento 6to) que la demandante tenía como fecha de vencimiento de su contrato el día 30 de junio del 2005, <u>pero está acreditado que continuo laborando hasta el 31 de agosto del 2005</u>, configurándose con ello que dicho contrato a plazo fijo se considere uno de duración indeterminada, por consiguiente el cese de la demandante constituye un despido arbitrario, debiendo ampararse la reposición, y en el fallo, se declara fundada la demanda sobre proceso de amparo. (fs. 72/74).</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>26) En este orden de ideas se tiene el certificado de trabajo de fs. 03/04 y la sentencia de amparo (fs. 72/74), en el cual la demandante ha laborado para la demandada mediante contrato a plazo fijo desde el 19.01.2001 hasta el 31 de agosto del 2005.</p> <p>27) Sobre este hecho de la indemnización por vacaciones no gozadas de los años 2001 al 2008, se procede a analizar en la forma siguiente : <u>En primer lugar</u>, entre demandante y demandado celebraron contratos de trabajo a plazo fijo (certificado de trabajo de fs. 03/04 y sentencia de amparo de fs. 72/74). <u>En segundo lugar</u>, apreciándose del certificado de trabajo que entre periodo y periodo existía una interrupción de 1, 2, 4, 5, 6 y 9 días, para lo cual debe tenerse presente los sábados, domingos y feriados y además en otros periodos no mediaba ningún día. <u>En tercer lugar</u>, la demandada pretende enervar el goce de las vacaciones de la demandante, sosteniendo que por el tipo de contrato de trabajo al que se encontró sometido – contrato de trabajo a plazo fijo (fs.03/4 y sentencia de fs. 72/74) - al finalizar cada contrato se deja sin efecto la relación laboral existente no generando así continuidad en sus labores, requisito para el pago adicional de vacaciones, de lo contrario habiéndose dado término al vínculo laboral, solamente se le abonaría por concepto de record trunco vacacional de acuerdo a los artículos 22 y 23 del D.Leg. Nro. 713.</p> <p>28) Que en consecuencia, la argumentación sostenida por la demandada tiene una tendencia marcadamente formal sobre lo que realmente ha acontecido en la realidad de los hechos de dichos contratos, infringiendo de este modo el principio de primacía de la realidad o de veracidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y que es impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado y que delimita al Juez que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad.</p> <p>29) En consecuencia, si bien la demandante se encontró laborando para una modalidad de contratación modal (contrato a plazo fijo), es también cierto que sus servicios personales subordinados y remunerados los desarrolló sin solución de continuidad en virtud de las sucesivas renovaciones de sus contratos de trabajo (certificado de trabajo fs. 03/04), sin embargo, se advierte la intención de la demandada de que continúe laborando la demandante pero sin otorgarle el descanso vacacional por cada año completo de servicios, es por este motivo que extingue la relación laboral con la demandante antes del año de servicios, evidenciándose la propia vocación de la demandada de mantener vigente la relación de trabajo con la demandante, tanto es así que el demandante ha laborado desde el 19 de enero del 2001 hasta el 31 de agosto del 2005, conforme a las renovaciones de sus contratos que se ha indicado anteriormente y al haber laborado sin contrato y que obran en su certificado de trabajo (fs. 03/04) y la sentencia sobre proceso de amparo (fs. 72/74), por lo que laboró en forma continua¹ sin hacer uso del descanso anual remunerado que le otorga el artículo 10 del</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

D. Leg. 713, vencido cada año de servicios prestado a la demandada, es razonable constitucionalmente y laboralmente que le corresponde a la demandante el derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso que contempla el inciso c) del artículo 23 del D. Leg. 713, sostener lo contrario significaría aceptar que los contratos de trabajo se transformen en un mecanismo que vulnera derechos laborales que entraría en conflicto con el Principio Constitucional de Irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores. En consecuencia, el demandante acredita su derecho respecto a este beneficio.

Procediéndose al cálculo en la forma siguiente:

Fecha de Ingreso : 19-01-2001 hasta el 31-08-2005

Fecha de reposición : 07-11-2005

Reclamo : Indemnización por vacaciones no gozadas desde el 2001 al 2008.

Concepto	A fojas	básico	Asig. Fam. 10% RMV	Remuneración
Contratos: 19-01-01/31-12-01	75-77	1168.00	41.00	1209.00
Contratos: 02-01-02/31-08-03	79-87	1204.00	41.00	1245.00
Al 31-12-2003		1204.00	46.00	1250.00
Contratos: 05-01-04/30-06-05	88-90	1168.00	46.00	1214.00
Según boletas al 31-12-05	92-94	1168.00	46.00	1214.00
Al 30-09-07		1168.00	50.00	1218.00
Al 31-12-07		1168.00	53.00	1221.00
Al 28-02-09		1168.00	55.00	1223.00

Nota : sobre la remuneración computable se ha tenido en cuenta lo siguiente:

	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha considerado el básico más la asignación familiar según contratos y boletas de pago a fojas indicadas en el cuadro anterior y que coincide con la remuneración considerada por la parte demandante en el concepto de gratificación vacacional a fojas 59. - El pliego de reclamos (laudo laboral) tiene una vigencia desde el 01 de enero al 31- de diciembre de cada periodo reclamado. <p><u>Indemnización por vacaciones no gozadas hasta 2008</u></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Del 19-01-2001 al 18-01-2002</td> <td style="text-align: right;">1245.00</td> </tr> <tr> <td>Del 19-01-2002 al 18-01-2003</td> <td style="text-align: right;">1245.00</td> </tr> <tr> <td>Del 19-01-2003 al 18-01-2004</td> <td style="text-align: right;">1214.00</td> </tr> <tr> <td>Del 19-01-2004 al 18-01-2005</td> <td style="text-align: right;">1218.00</td> </tr> <tr> <td>Del 19-01-2005 al 31-08-2005</td> <td style="text-align: right;">754.48</td> </tr> <tr> <td colspan="2">223 días: 1218/360*223 días</td> </tr> <tr> <td>Del 08-11-2005 al 18-01-2006</td> <td style="text-align: right;">240.22</td> </tr> <tr> <td colspan="2">71 días: 1218/360*71 días</td> </tr> <tr> <td>Del 19-01-2006 al 18-01-2007</td> <td style="text-align: right;">1218.00</td> </tr> <tr> <td>Del 19-01-2007 al 18-01-2008</td> <td style="text-align: right;"><u>1223.00</u></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">8,357.70</td> </tr> </table> <p><u>Nota:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sobre el tiempo que la demandante estuvo despedida (del 31-07-2005 al 07-11-2005) se esta tomando en cuenta en esta oportunidad. - Sobre porque el período se considera hasta el 18-01-2008: en la demanda a fojas 58 se indica que hasta el 2008 nunca le otorgaron descanso físico... <p><u>Pago de Beneficios Sociales- Gratificación Vacacional por Negociación Colectiva.</u></p> <p>30) La parte demandante solicita el pago de la gratificación vacacional por negociación colectiva, sosteniendo que dicho concepto viene siendo pagada por la demandada a todos los trabajadores sujetos a negociación colectiva desde el año 2003, la suma de una remuneración mensual por año y siendo</p>	Del 19-01-2001 al 18-01-2002	1245.00	Del 19-01-2002 al 18-01-2003	1245.00	Del 19-01-2003 al 18-01-2004	1214.00	Del 19-01-2004 al 18-01-2005	1218.00	Del 19-01-2005 al 31-08-2005	754.48	223 días: 1218/360*223 días		Del 08-11-2005 al 18-01-2006	240.22	71 días: 1218/360*71 días		Del 19-01-2006 al 18-01-2007	1218.00	Del 19-01-2007 al 18-01-2008	<u>1223.00</u>		8,357.70													
Del 19-01-2001 al 18-01-2002	1245.00																																			
Del 19-01-2002 al 18-01-2003	1245.00																																			
Del 19-01-2003 al 18-01-2004	1214.00																																			
Del 19-01-2004 al 18-01-2005	1218.00																																			
Del 19-01-2005 al 31-08-2005	754.48																																			
223 días: 1218/360*223 días																																				
Del 08-11-2005 al 18-01-2006	240.22																																			
71 días: 1218/360*71 días																																				
Del 19-01-2006 al 18-01-2007	1218.00																																			
Del 19-01-2007 al 18-01-2008	<u>1223.00</u>																																			
	8,357.70																																			

	<p>que le corresponde dicho beneficio, a pesar de no haber sido miembro de dicho sindicato (SUTSENAPAT), debe cancelársele el monto demandado, esto es, desde el año 2003 al 2008 (fs. 59).</p> <p>31) Se aprecia en los convenios colectivos de los años 2003 al 2006 (fs. 14/47), que la demandada otorgara a los trabajadores sujeto a negociación colectiva al inicio de sus vacaciones un sueldo para empleados y de 30 básicos para obreros afiliados respectivamente, el mismo que se hará efectivo la primera semana del inicio del goce de dicho descanso vacacional.</p> <p>32) Respecto a los convenios colectivos de los años 2007 y 2008, la gratificación vacacional por convenio colectivo le fue concedido a la demandante, conforme se aprecia de las boletas de pago que corren de fs. 92/93.</p> <p>33) Para esta pretensión debe tenerse presente también los fundamentos 22 al 29 de la presente sentencia.</p> <p>34) Asimismo esta gratificación vacacional por convenio colectivo, deben otorgarse, independientemente del Sindicato que exista en la entidad demandada, para el caso concreto SUTSENAPAT, si existe una bonificación por gratificación vacacional, debe ser para todos los trabajadores de la entidad demandada, estén afiliados o no al Sindicato antes indicado, por cuanto el artículo 26 de la Constitución Política del Estado establece, que la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación, por tanto, esta norma constitucional, tiene prevalencia con respecto a los convenios o pactos colectivos que obran de fojas 14/47. Tanto más que en APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS contemplada en el inciso 2do del artículo 26 de la Constitución Política del Estado (el jurista uruguayo Américo Pla Rodríguez señala respecto a este principio que es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio).</p> <p>35) Para el hecho antes indicado, es aplicable también lo dispuesto en la Casación Nro. 2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del 2010, que su 9no) fundamento señala lo siguiente : "Que al respecto, en atención al principio de igualdad, entendido como aquel, derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, nos exige analizar, si el contenido del carácter vinculante de la convención colectiva a que se refiere el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, resulta ser una fórmula abierta y no limitativa para la eficacia del acuerdo colectivo, específicamente para el caso de aquellos trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio y de aquellos que con posterioridad a la celebración del convenio, se incorporaron a la organización sindical, supuestos contenidos en el artículo 9 de la Ley; y es que, dado el carácter normativo que el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo le reconoce a la convención colectiva, esta es aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa, resultando incompatible con el citado</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

principio de igualdad, cualquier tipo de exclusión” y esta casación es concordada con la **Casación Nro. 602-2010-LIMA**.

Por tanto debe procederse a su cálculo, conforme al siguiente detalle :

Fecha de Ingreso : 19-01-2001 hasta el 31-08-2005

Fecha de reposición : 07-11-2005

Pretensión : Gratificación vacacional negoc. Colectiva
2003-2008

Concepto	A fojas	básico	Asig. Fam. 10% RMV	Remuneración
Contratos: 19-01-01/31-12-01	75-77	1168.00	41.00	1209.00
Contratos: 02-01-02/31-08-03	79-87	1204.00	41.00	1245.00
Al 31-12-2003		1204.00	46.00	1250.00
Contratos: 05-01-04/30-06-05	88-90	1168.00	46.00	1214.00
Según boletas al 31-12-05	92-94	1168.00	46.00	1214.00
Al 30-09-07		1168.00	50.00	1218.00
Al 31-12-07		1168.00	53.00	1221.00
Al 28-02-09		1168.00	55.00	1223.00

Nota: sobre la remuneración computable se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Se ha considerado el básico más la asignación familiar según contratos y boletas de pago a fojas indicadas en el cuadro anterior y que coincide con la remuneración considerada por la parte demandante en el concepto de gratificación vacacional a fojas 59.

	<p>- El pliego de reclamos (laudo laboral) tiene una vigencia desde el 01 de enero al 31 de diciembre de cada periodo reclamado.</p> <p><u>Gratificación vacacional negociación colectiva 2003-2008</u></p> <table data-bbox="353 327 638 526"> <tr> <td>2003</td> <td>1245.00</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>1214.00</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>1218.00</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td><u>1218.00</u></td> </tr> <tr> <td></td> <td><u>4.895.00</u></td> </tr> </table> <p><u>Nota:</u></p> <p>- En la demanda, a fojas 59, la demandante indica que la demandada viene pagando este concepto a todos los trabajadores sujetos a negociación colectiva desde el año 2003, la suma de una remuneración mensual por año.</p> <p>- Por los años 2007 y , 2008 fue concedido según boletas a fojas 92-93</p> <p><u>Resumen:</u></p> <table data-bbox="353 837 940 965"> <tr> <td>1)</td> <td>Indemnización por vacaciones no gozadas</td> <td>:</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>S/. 8,357.70</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2)</td> <td>Gratificación vacacional por negoc. Colectiva</td> <td>:</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><u>S/. 4,895.00</u></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>Total S/.13,252.70</p> <p><u>Intereses y Costos del Proceso.</u></p> <p>36) Respecto al pago de intereses, se determinará en ejecución de sentencia. Mientras que los Costos del proceso es aplicable en el presente caso por haberse vulnerado el derecho del trabajo del demandante y se determinarán en la forma prevista en nuestro ordenamiento procesal, así el Código Procesal Civil prescribe en su artículo 411° del Código Procesal Civil 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, debe tenerse presente que la demandada no ha tenido ninguna intención de culminar el presente proceso en una</p>	2003	1245.00	2004	1214.00	2005	1218.00	2006	<u>1218.00</u>		<u>4.895.00</u>	1)	Indemnización por vacaciones no gozadas	:			S/. 8,357.70			2)	Gratificación vacacional por negoc. Colectiva	:			<u>S/. 4,895.00</u>													
2003	1245.00																																					
2004	1214.00																																					
2005	1218.00																																					
2006	<u>1218.00</u>																																					
	<u>4.895.00</u>																																					
1)	Indemnización por vacaciones no gozadas	:																																				
	S/. 8,357.70																																					
2)	Gratificación vacacional por negoc. Colectiva	:																																				
	<u>S/. 4,895.00</u>																																					

	<p>conciliación, lo que ha provocado al demandante que tenga que seguir con el proceso hasta la emisión de la sentencia, lo que incide, en que no pueda exonerarse de los costos del proceso, siendo aplicable la séptima disposición complementaria de la Ley 29497-NLPT estableciendo que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.</p> <p>37) Por los fundamentos señalados y con la facultad conferida por el artículo 1° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo 31 de la Ley 29497. En tal sentido administrando justicia a nombre de la Nación, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Tacna emite:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N°00676-2013-0-JR-LA-01, Distrito Judicial de Tacna – juliaca-2019

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III.- DECISION:</p> <p>a) Declarar INFUNDADA la excepción de prescripción formulada por la demandada.</p> <p>b) Declaro FUNDADA en parte la demanda de fojas 58/61, interpuesta por .en contra de la ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS Y SANEAMIENTO TACNA SA. (EPS TACNA S.A.) sobre pago de beneficios sociales, por los conceptos de : a) Indemnización por vacaciones no gozadas y b) Gratificación vacacional por negociación colectiva.</p> <p>c) Dispongo que la parte demandada cumpla con pagar a favor de la demandante , la suma de TRECE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 70/100 NUEVOS SOLES (S/. 13,252.70) , por beneficios sociales antes indicados, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia y con condena de costos. Y por ser esta mi sentencia así la pronunció, mando, ordeno y firmo. Regístrese y Notifíquese.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y</p>										

		<p>considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>				X						
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>					X					9

		receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.																	
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N°00676-2013-0-JR-LA-01, Distrito Judicial de Tacna – juliaca-2019

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p align="center">SALA LABORAL : PERMANENTE</p> <p>EXPEDIENTE : 00676-2013-0-2301-JR-LA-01</p> <p>MATERIA ECONOMICOS : PAGO DE BENEFICIOS</p> <p>RELATORA : C</p> <p>DEMANDADO : B</p> <p>DEMANDANTE : A</p> <p align="center">SENTENCIA DE VISTA</p> <p>RESOLUCION No. 16</p> <p>Tacna, veintiuno de enero</p> <p>Del dos mil quince.</p> <p>VISTOS: Interviniendo como ponente el señor Juez Superior en el proceso laboral seguido por A en contra de B sobre pago de</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido 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. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>				X						

	<p>Indemnización por vacaciones no gozadas, gratificación vacacional por negociación colectiva. Con asistencia de la parte demandante a la audiencia de vista la causa.</p>	<p><i>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>Objeto del recurso.- Es materia de examen por el Colegiado, La sentencia contenida en la resolución número once de fecha veintidós de octubre del año dos mil catorce, mediante la cual se resuelve declarar FUNDADA en parte la demanda. Ordenando que la entidad demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 13,252.70 por los conceptos Indemnización por vacaciones no gozadas y gratificación vacacional. Con intereses legales y con Costos.</p> <p>Pretensión Impugnatoria y agravios.- Mediante recurso impugnatorio obrante a folios doscientos dos al doscientos cinco, la demandada interpone apelación en contra de la sentencia antes referida; alegando, que respecto a la indemnización por vacaciones no gozadas, se ha practicado una incorrecta liquidación, en razón de que la accionante no ha laborado de manera continua, el magistrado en el numeral 27) manifiesta que son nueve días pero sin embargo, esto no es lo reflejado en el cuadro de cálculo. Como se desprende a la accionante se le ha abonado sus vacaciones en tiempo oportuno porque no ha cumplido con el año de servicios continuos, deviene en infundado este extremo. En relación a la Gratificación Vacacional por Negociación Colectiva.- Se encuentra debidamente reconocido por la accionante en su demanda que no hizo goce de su descanso físico, la pregunta es ¿Por qué se ampara este beneficio cuando no ha cumplido con el requisito para hacer uso del descanso físico? Tampoco se ha tenido en</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple. 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>o la consulta</i>. No cumple. 3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>o de quien ejecuta la consulta</i>. 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/<i>o explicita el silencio o inactividad procesal</i>. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular; o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X					9	

<p>consideración lo estipulado en el convenio colectivo referente a la gratificación vacacional establecido en la cláusula 21 literal b) “La entidad otorgará a los trabajadores sujetos a negociación colectiva al inicio de sus vacaciones un sueldo para empleados y 30 salarios para obreros afiliados respectivamente, el mismo que se hará efectivo al inicio del goce físico de dicho descanso vacacional”. Además, manifiesta la emplazada este concepto no tiene la naturaleza de permanente sino está establecido por el tiempo de vigencia del convenio colectivo de cada periodo.</p> <p>Igualmente, el demandante apela de la sentencia mediante su recurso de folios doscientos ocho; alegando que la indemnización por vacaciones no gozadas no está completa, al no haberse considerado el artículo 23° del Decreto Legislativo 713 que establece: El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”; y no habiéndose realizado de esa manera ya que su remuneración al tiempo de la presentación de la demanda es de S/. 2,018.00. En relación al pago de gratificación por vacaciones según negociación colectiva, la sentencia solo toma en cuenta los años 2003 al 2006 dejando de lado los años 2002 y 2002 sin mencionar el porqué no corresponde</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N°00676-2013-0-JR-LA-01, Distrito Judicial de Tacna – juliaca-2019

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
otivación de los hechos FUNDAMENTOS: Se encuentra en debate jurídico, si al demandante le corresponde: 1) la Indemnización por vacaciones no gozadas; y, 2) Gratificación Vacacional por negociación colectiva. ANALISIS DE LA CONTROVERSIA Y MARCO NORMATIVO: PRIMERO: Pretensión de la demandante.- La accionante pretende mediante su demanda el pago de la Indemnización por vacaciones no gozadas desde el 19 de enero del 2001 al 18 de enero del 2008 con la remuneración de S/. 2,018.00; y la Gratificación Vacacional lograda por Negociación Colectiva desde el año 2001 al 2008 con la remuneración básica de S/. 1,168.00. Y lo sustenta amparándose en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 que establece que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta al	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 evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i>											

	<p>pago o retención de ninguna aportación contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.</p> <p>SEGUNDO: Sentencia de Primer Grado.- Mediante la sentencia expedida se ha declarado Infundada la excepción formulada por la demandada; y ha declarado fundada en parte la demanda ordenando que la demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 13,252.70 que comprende los conceptos por indemnización vacacional y gratificación vacacional con intereses legales y costos del proceso. Habiendo sido debidamente sustentada con los fundamentos de hecho y de derecho en que empara dicho concepto reclamado; siendo objetivo y razonable en su análisis, llegando a la conclusión que los servicios fueron personales, subordinados y remunerados durante la relación laboral, estando los contratos a plazo determinado desnaturalizados en la Acción de Amparo (Exp N° 2005-1357).</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					
Motivación del derecho	<p>TERCERO: Caso en Controversia.- A) Indemnización por Vacaciones no Gozadas.- La indemnización vacacional se encuentra regulada por el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, que dispone que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho percibirán lo siguiente: c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Este monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. Es decir, que la indemnización vacacional reclamada debe consistir en una remuneración con el monto a pagar en la oportunidad que se cancela el pago, tal como de esa manera lo ha solicitado el demandante, con la suma de S/. 2,018.00 como así aparece de la boleta de pago de folios cinco (2,016.74 +1.26 descontadas por</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a</p>										20

	<p>tardanzas son S/. 2,018.00) y no la remuneración histórica; sin embargo, la judicatura utilizó la remuneración de S/. 1,168.00 para efectuar el cálculo, lo que es un error, pues, hay diferencia en cuanto al otorgamiento de las gratificaciones que es el equivalente a un sueldo para empleados y de 30 básicos para obreros (CC de trabajo), a diferencia de la indemnización vacacional que es en la oportunidad en que se efectúe el pago¹. Situación laboral que debe corregirse de la manera siguiente: Del 19.01.2001 al 18.01.2002 son S/. 2,018.00. Del 19.01.02 al 18.01.03 son S/. 2,018.00. Del 19.01.03 al 18.01.04 son S/. 2,018.00. Del 19.01.04 al 18.01.05 son S/. 2,018.00. Del 19.01.05 al 31.08.05 (7 meses 13 días) son S/. 1,250.00. Del 08.11.05 al 18.01.06 (2 meses 10 días) son S/. 392.38. Del 19.01.06 al 18.01.07 son S/. 2,018.00. Del 19.01.07 al 18.01.08 son S/. 2,018.00. Suma un total de S/. 13,750.38 (trece mil setecientos cincuenta 38/100); que es el monto remunerativo que se le debe pagar a la demandante por concepto de indemnización vacacional al no haber acreditado la demandada con haber cancelado dicha suma ni siquiera el pago de vacaciones truncas.</p> <p>Tal como así también lo ha determinado la Corte Suprema en la Casación N° 999-2005, publicada en el Diario el Peruano el 01 de agosto del 2006, que señala: “ <i>El Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, en su artículo 23º, dispone que la falta de disfrute de descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere el derecho, origina a favor del trabajador la denominada “triple vacacional” esto es: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) una indemnización equivalente a una</i></p>	<p>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>					X					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

¹ ARTÍCULO 23 de la Ley N° 713 “ El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”.

<p>remuneración por no haber disfrutado del descanso (...) el hecho de que el trabajador no goce físicamente de vacaciones durante el año siguiente en que adquirió tal derecho, genera una carga económica para la empresa, la cual conforme lo dispone el último párrafo del artículo 23º del Decreto Legislativo Nº 713, será la remuneración que se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago; esto es la remuneración computable para determinar las vacaciones debe determinarse en función a la remuneración vigente a la fecha de pago y no sobre la histórica”.</p> <p>B) Gratificación Vacacional por Negociación Colectiva.- Este concepto se encuentre regulado por el Convenio Colectivo 2002 (Cláusula 6.b) Convenio Colectivo 2004 (cláusula 21.C), Convenio Colectivo 2005 (cláusula 21.B), Convenio Colectivo 2006 (cláusula 21.b), Convenio Colectivo 2007 (cláusula 24.b) y Convenio Colectivo 2008 (cláusula 24.b); y establece: “La empresa otorgará a los trabajadores sujetos a negociación colectiva al inicio de sus vacaciones un sueldo para empleados y de 30 básicos para obreros afiliados respectivamente, el mismo que se hará efectivo la primera semana del inicio del goce de dicho descanso vacacional”. No se ha acreditado que en el año 2001 exista convenio colectivo por tal concepto, pues no obra en autos dicho acuerdo; en el año 2003, no aparece en el convenio haber acordado el pago por gratificación vacacional en dicho año (folio 48/51); sin embargo, este año estimado por la judicatura (año 2003) no ha sido cuestionado por la emplazada en su argumentación impugnativa; razón por la cual tiene el carácter de cosa juzgada. Asimismo, la gratificación vacacional por convenio fueron pagados los años correspondientes al 2007 y 2008 tal como se aprecia de las boletas de pago obrantes a folios noventidós y noventitrés. Por tal motivo, solamente se le debe pagar por este concepto de gratificación vacacional por convenios</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006. Teniendo en cuenta la remuneración de S/. 1,245 por el año 2002 y 2003 de S/. 1,214.00 por el año 2004; de S/. 1218.00 por el año 2005; de S/. 1218.00 por el año 2006 (según boletas de pago y contratos de trabajo) suman la cantidad total de S/. 6,140.00.</p> <p>En tal sentido, la sentencia venida en grado, debe confirmarse en parte. Pues, debe revocarse en cuanto al monto ordenado pagar en el extremo de la Indemnización Vacacional debiendo ser S/. 13,750.38 y no S/. 8,357.70; y en cuanto a la Gratificación Vacacional por convenio, igualmente debe revocarse en cuanto a los años estimados, pues, debe agregarse el año 2002; lo que significa que la demandada deberá pagar S/. 6,140.00. Que, sumados los dos conceptos demandados resulta S/. 19,890.38.</p> <p>Consecuentemente, respecto a la impugnación contenida en la apelación de la sentencia, esta no debe estimarse en razón que el tiempo de servicios ininterrumpidos ya fue resuelto en el proceso de amparo, tal como se puede verificar de la copia de la sentencia de vista, la que tiene el carácter de cosa juzgada. La argumentación de que a la actora se le abonaron las vacaciones truncas, respecto a ello solamente aparece una boleta de pago de folios noventiuno que dice "Vacaciones pagadas"; pero este hecho no tiene relación alguna con el pago de la indemnización vacacional que está reclamando la actora, que comprende por no haber disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho. En relación a la gratificación vacacional por negociación, que no le corresponde por no haber gozado físicamente del descanso; y la gratificación solamente se otorga cuando se da inicio al goce físico según lo convenido en la cláusula 21 literal b); esta afirmación no tiene asidero legal, pues, la demandada por los</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratos a plazo fijo le truncaba gozar de sus vacaciones; pero al haber sido desnaturalizados en la acción de amparo, es que tiene derecho al pago de la gratificación vacacional. Asimismo, la gratificación vacacional, cada año se negociaba este concepto, por lo que se mantenía anualmente, y tenía que cancelarse conforme lo indicaba cada convenio colectivo de trabajo de los años reclamados. Consiguientemente, no procede estimar los argumentos vertidos por la emplazada en su recurso de apelación de la sentencia.</p> <p>CUARTO: Excepción de Prescripción.- La demandada no ha impugnado el extremo resuelto por el A Quo referente a la excepción de prescripción que fue declarada Infundada; por tal motivo tiene el carácter de cosa juzgada, por lo que resulta innecesario pronunciamiento alguno al respecto.</p> <p>QUINTO: Costos, Costas del proceso e Intereses.- De acuerdo a la séptima disposición complementaria de la Ley 29497 el Estado puede ser condenado al pago de costos; y habiendo sido vencida la entidad demandada, y habiendo utilizado los medios procesales que la ley le otorga; es preciso que pague los costos procesales de acuerdo a ley. Sin costas, por ser la emplazada una entidad del Estado. Con los intereses legales laborales respectivos. Consiguientemente, debe confirmarse este extremo de la sentencia.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N°00676-2013-0-JR-LA-01, Distrito Judicial de Tacna – juliaca-2019

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>CONFIRMARON en parte de la Sentencia contenida en la Resolución número once de fecha veintidós de octubre del dos mil catorce, corriente desde folios ciento setentisiete a folios ciento ochentinueve, que resuelve: a) Declarar Infundada la excepción de prescripción formulada por la demandada; b) Declara fundada en parte la demanda de fojas 58/61 interpuesta por A en contra de B sobre pago de beneficios económicos. REVOCARON en cuanto al monto ordenado pagar en el extremo del concepto de Indemnización por vacaciones no gozadas (S/. 8,357.70); y asimismo, debe agregarse el pago de la Gratificación Vacacional por el año 2002. Y REFORMANDOLA Dispusieron que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 13,750.38 por el concepto de Indemnización por vacaciones no gozadas; y la cantidad de S/. 6,140.00 por el concepto de Gratificación Vacacional por Negociación Colectiva (años: 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006). Sumados los dos conceptos demandados son Diecinueve mil ochocientos</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y</p>										

	<p>NOVENTA CON 38/100 NUEVOS SOLES (S/. 19,890.38). Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia y con condena de costos. Y Los devolvieron. Tómese Razón y Hágase Saber.-</p>	<p>considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</p>				X						
<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de</i></p>					X					9

		<i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N°00676-2013-0-JR-LA-01, Distrito Judicial de Tacna – juliaca-2019

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									
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	9	[9 - 10]	Muy alta					38	
		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	20	[17 - 20]						Muy alta
								X		[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho						X		[9- 12]						Mediana
								X		[5 -8]						Baja
							X	[1 - 4]		Muy baja						
				1	2	3	4	5		[9 - 10]						Muy alta
							X									

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el Expediente N°00676-2013-0-JR-LA-01, Distrito Judicial de Tacna – juliaca-2019

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta					38	
		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	20	[17 - 20]						Muy alta
								X		[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho						X		[9- 12]						Mediana
								X		[5 -8]						Baja
									[1 - 4]	Muy baja						
				1	2	3	4	5		[9 - 10]						Muy alta
							X									

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia Expediente N° 00676-2013-0-2301-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Tacna

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

4.1. Análisis de los resultados

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre **pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos**; en el Expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01 perteneciente al Distrito Judicial de Tacna, fueron de rango **alta** y **muy alta**, respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadros N° 07 y 08).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Se califica de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el juez del primer Juzgado especializado de trabajo permanente del distrito judicial de Tacna, (Cuadro N° 07).

Los resultados de la calidad de las partes expositiva, permitieron determinar respecto a los parámetros de la resolutive el rango obtenido fueron:

Mediano, alto, respectivamente (Cuadros N° 01, 02 y 03).

1. La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana. Los rangos obtenidos fueron mediana y mediana, de la pretensión de las partes en la sentencia, (Cuadro N° 01). Para ambas partes se verificaron solamente 3 de los 5 parámetros previstos en el estudio.

2. La calidad de la parte considerativa fue de rango alta. Los rangos obtenidos fueron mediano y alto, en la delimitación de sus puntos controvertidos de las partes que motiva sus derechos y hechos. (Cuadro N° 02). Para la primera parte se verificaron sólo 3 de los 5 parámetros previsto en el estudio, mientras que para la segunda parte se verificaron 4 de los 5 parámetros previstos.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. El juez correspondiente al caso basándose en el principio de igualdad y verificando los puntos controvertidos tomo la decisión resolutive, que obtuvieron rangos alto y muy alto, respectivamente (Cuadro N° 03).

En la aplicación del **principio de igualdad**, se verificaron 4 de los 5 parámetros previstos: De las pretensiones, resolución ejercida aplicando la controversia y la igualdad de la oralidad de las partes de primera instancia, y la claridad. Para la evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se pudo verificar.

Para la **descripción de la decisión** se lograron verificar los 5 parámetros previstos: .
Evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena,
Evidencia mención clara de lo que se decide u ordena,
Evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación),
Evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), y la claridad. Esto evidencia un manejo correcto del juzgador en el desarrollo de este caso.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

De acuerdo a las pretensiones de las partes se puede verificar que el juez correspondiente al caso dicto una sentencia de segunda instancia que obtuvo un rango de muy alta. (Cuadro N° 08).

Esta calidad fue determinada en base a los resultados de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que a su vez obtuvieron rangos: alto, muy alto, y alto. (Cuadros N° 04, 05 y 06).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango alta. Se tomó en cuenta la introducción de las partes y su postura que obtuvo el rango, alto y alto. (Cuadro N° 04). En ambos casos, se verificaron 4 de los 5 parámetros previstos en el estudio.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. El juez competente de acuerdo a los hechos y derechos de las partes determino con una motivación parcial, cuyos rangos fueron alto y muy alto. (Cuadro N° 05).

En la primera parte se logró la verificación de 4 de los 5 parámetros previstos en el

estudio, mientras que en la segunda parte se verificaron los 5 parámetros propuestos.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango alta. Tomando en cuenta el principio de igualdad y la descripción de las decisiones, cuyos rangos fueron alto y alto. (Cuadro N° 06). En ambas partes se comprobaron 4 de los 5 parámetros previstos en el estudio

Según (Chacón) *El conocido procesalista uruguayo Eduardo Couture nos habla de este principio en materia civil como una derivación del principio de igualdad que rige el derecho privado: “El principio de igualdad domina el proceso civil. Este principio es, a su vez, una manifestación particular del principio de igualdad de los individuos ante la ley.*

V. CONCLUSIONES

Las sentencias de primera y segunda instancia concernientes al Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, que se encuentran en el Expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Tacna, y en lo referido a su calidad, obtuvieron rangos de alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros establecidos para los aspectos normativos, doctrinarios que le pertenece, enmarcados en el desarrollo de esta investigación. (Cuadros N° 07 y 08).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Obtuvo una calidad de rango alta. (Cuadro 7). El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Tacna, declaró fundada en parte la demanda interpuesta por “A”, en contra de “B”. Sobre pago de beneficios Sociales y/o Indemnización u otros Beneficios económicos:

- a) En consecuencia, ORDENO que la demandada cumpla con el pagar a la demandante la suma de trece mil cuatrocientos setentiseis con 00/100 nuevos soles (S/. 13,476.00) que comprende los conceptos de indemnización por vacaciones no gozadas hasta 2008 y gratificación vacacional por negociación colectiva 2003-2008.
- b) Con intereses legales los que serán determinados en ejecución de sentencia.
- c) Con costos y sin costos.

Todo ello se puede consolidar como sigue:

1. Se logró determinar que la calidad de la parte expositiva de la pretensión de las partes, obtuvo un rango de mediana. (Cuadro N° 01).
2. La parte considerativa delimitando los puntos controvertidos de los hechos y derechos, en cuanto a su calidad, obtuvo un rango de alta. (Cuadro N° 02).
3. La parte resolutive Tomando en cuenta el principio de igualdad y la descripción de las decisiones, obtuvo un rango de muy alta. (Cuadro N° 03).

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se pudo determinar que la calidad de la sentencia de segunda instancia obtuvo un rango de muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, y puntos controvertidos doctrinarios y jurisprudenciales, aplicados en esta investigación. (Cuadro N° 08).

Fue emitida por el Juez del primer Juzgado especializado de trabajo:

- a) Declarar infundada la excepción de prescripción formulada por la demandada.
- b) Declarar Fundada en parte la demanda de fojas 58/61, interpuesta por “A” en contra de la “B” sobre pago de beneficios sociales, por los conceptos de a) Indemnización por vacaciones no gozadas b) Gratificación vacacional por negociación colectiva.
- c) Dispongo que la parte demandada, cumpla con pagar a favor de la demandante, la suma de trece mil doscientos cincuenta y dos con 70/100 nuevos soles (S/. 13,252.70), por beneficios sociales antes indicados, más los intereses legales que se liquidarán en la ejecución de sentencia y con condena de costos. Y por ser esta mi sentencia así la pronuncio, mando, ordeno y firmo.

Todo ello se puede consolidar de la siguiente manera:

4. La parte expositiva Se tomó en cuenta la introducción de las partes y su postura que obtuvo un rango de alta. (Cuadro N° 04).
5. La parte considerativa de acuerdo a los hechos y derechos el juez competente determino con una motivación parcial de su calidad, obtuvo un rango de muy alta (Cuadro N° 05).
6. La parte resolutive, fue emitido tomando en consideración el principio de igualdad y las descripciones de las decisiones en su calidad, obtuvo un rango de alta. (Cuadro N° 06).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Oliva Carlos, Lopez Roman Jessica, Melgar Tamara Katherine, Morales Silva Silvia , & Torres Ltez Dante. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Acosta Oliva, C. (2013). *Diccionario proceal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Acosta Oliva, C. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Acosta Oliva, C. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Acosta Oliva, C. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Acosta Olivo, C., & Lopez Roman, J. (2013). *DICCIONARIO JURIDICO*. LIMA: el Búo E.I.R.L.
- Acosta Olivo, C., & Lopez Roman, J. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Acosta Olivo, J., & López, R. (2013). *Diccionario procesal civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Acosta Olivo, J., & Lopez Roman, C. (2013). *diccionario procesal civil*. Lima: El Búo E.I.R.L.
- Alfonso, C. O. (2013). *constitucion politica del Perú*, 13.
- Álvarez, B. (julio de 2013). Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_15398_33142.pdf
- Andres, E. C. (01 de febrero de 2014). *google*. Obtenido de <https://andrescusi.blogspot.com/2014/02/causales-de-extincion-del-contrato-de.html>
- Araujo, E. E. (s.f.). Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/LA-NUEVA-LEY-PROCESAL-DEL-TRABAJO-N%C2%B0-29497-Eliana-Araujo-S%C3%A1nchez.pdf>
- Arevalo Vela Javier . (18 de febrero de 2012). *google*. Obtenido de https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/los_medios_de_prueba_en_la_nueva_ley_procesal_del_trabajo,_febrero_2012.pdf
- Avalos Jara Oxal Victor. (2008). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Griyley E.I.R.L.
- Ávalos Jara Oxal Victor. (2008). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Bardales, P. (junio de 2015). Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- Bejerano, R. (s.f.). *google*. Obtenido de https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20100505_04.pdf
- Bermejo, S. (20 de octubre de 2016). *google*. Obtenido de <https://www.sanchezbermejo.com/recurso-de-reposicion-laboral/>

- Bermudez, A. R. (25 de mayo de 2013). Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-y-la-tutela-jurisdiccional-efectiva/>
- Berrios. (2014). Nueva Constitucion Politica del Perú. *Ediciones y Distribuciones Berrios*, 53.
- Berrios. (2014). Nueva Constitucion Politica del Perú. *Ediciones y Distribuciones Berrios*, 53.
- Bustamante, C. (08 de septiembre de 2009). *google*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/19506097/Gratificaciones-Ordinarias>
- Bustos, A. (16 de febrero de 2008). *google*. Obtenido de <https://blog.lenguaje.com/2008/etimologia-de-trabajo/>
- Cárdenas, I. (octubre de 2009). *google*. Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_10288_16293.pdf
- Cárdenas, I. (octubre de 2009). *google*. Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_10288_16293.pdf
- Carrera Juarez. (04 de Agosto de 2014). *google*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/IvanCarreraJuarez/el-contrato-de-trabajo-en-el-peru>
- Cartagena, J. B. (23 de Diciembre de 2013). *google*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/uapgomez3/obligaciones-el-derecho-de-accion>
- Castillo, M. A. (Mayo de 2009). *google*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100003
- Chacón, A. C. (s.f.). Obtenido de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/elprincipiodeigualdad.pdf>
- Coronado, J. (Marzo de 2009). *google*. Obtenido de http://aempresarial.com/web/revitem/4_9288_18082.pdf
- Dante, M. S. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Dante, M. T. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Dante, T. A. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Duarte, E. B. (19 de Agosto de 2006). Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos38/pruebas-proceso-laboral/pruebas-proceso-laboral2.shtml>
- E.I.R.L, j. E. (2014). *codigo civil*. lima: E.I.R.L.
- E.I.R.L, J. E. (2014). *Codigo Procesal Civil*. Lima: E.I.R.L.
- E.I.R.L., J. E. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima : E.I.R.L.
- E.I.R.L., J. E. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: E.I.R.L.
- E.I.R.L., J. E. (2014). *codigo civil*. Lima: jurista editores febrero 2014.
- E.I.R.L., J. E. (2014). *Codigo Civil*. Lima: E.I.R.L.
- E.I.R.L., J. E. (2014). *Código civil*. LIMA: E.I.R.L. FEBRERO 2014.

- E.I.R.L., J. E. (2014). Código Procesal Civil. En *Código Civil*. Lima: JURISTA Editores.
- Editores, J. (2014). *Código Civil*. Lima: E.I.R.L.
- Editores, J. (2014). *Código Civil Peruano*. Lima: E.I.R.L.
- Edwin, A. M. (28 de noviembre de 2007). *google*. Obtenido de <http://edvirtualjuliaca.blogspot.com/2007/11/analisis-del-articulo-140-de-la.html>
- Estrampes, M. M. (s.f.). *google*. Obtenido de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/concepto-prueba-procesal-285254>
- Franco, M. (03 de 07 de 2012). *google*. Obtenido de <https://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/839>
- Galvez, M. (2013). En L. R. Acosta Olivo, *diccionario juridico*. www.gasetajuridica.com.pe.
- Gálvez, M. (s.f.). *google*. Obtenido de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/15354-60953-1-PB.pdf>
- García, J. T. (s.f.). *google*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/13175/13788>
- Gavez, M. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Group, E.-C. (03 de abril de 2014). *google*. Obtenido de <https://definiciona.com/documento/>
- Humanos, K. R. (s.f.). Obtenido de http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones_caracteristicas.html
- Jara, A. (2008). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Jara, Á. (2008). *DErechoIndividual del Trabajo*. Lima: Grijley.
- Juan Linares San Román. (mayo de 2008). Obtenido de <https://www.derechocambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>
- Juan Linares San Román. (mayo de 2008). *google*. Obtenido de <https://www.derechocambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>
- Juridicas, T. (2015). Obtenido de <http://tareasjuridicas.com/2015/11/11/concepto-de-accion-y-pretension/>
- Justicia, M. d. (13 de Enero de 2010). *google*. Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt__ley_29497.pdf
- lopez Roman, & Acoata Oliva. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima : el buo E.I.R.L.
- Lopez Roman, J. K., & Melgar, T. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Bue E..I.R.L.
- María Alejandra Añez Castillo. (Abril de 2009). *google*. Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100003
- Melgar Tamara, K. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.

- Merino, P. P. (2012-2014). *google*. Obtenido de <https://definicion.de/remuneracion/>
- Montero, F. G. (2007). *Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral*. El Buo E.I.R.L.
- Montero, M. (2007). *Jurisprudencia Laboral*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Mujica, N. (sabado 12 de Mayo de 2012). *google*. Obtenido de <http://laborachiclayo.blogspot.com/2012/05/contrato-de-trabajo-elementos.html>
- Nekita. (28 de agosto de 2012). *google*. Obtenido de <http://derecho-acotaciones.blogspot.com/2012/08/obligacion-de-motivar-las-sentencias.html>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación : cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (4ta ed. ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Olivo, A. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima : ell Buo E.I.R.L.
- Pérez Porto , & Ana Gardey. (2012). *google*. Obtenido de <https://definicion.de/parametro/>
- Perez Porto , & Ana Gardey. (2012). *google*. Obtenido de <https://definicion.de/inherente/>
- Perú 21, C. V. (11 de Agosto de 2018). Obtenido de <https://peru21.pe/opinion/opina21-maria-cecilia-villegas/corrupcion-administracion-justicia-420342>
- Peru21. (19 de marzo de 2018). Obtenido de <https://peru21.pe/economia/utilidades-2018-esto-debes-pago-beneficio-laboral-394303>
- Peruano, E. (22 de Marzo de 2018). *google*. Obtenido de google: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2>
- Peruano, E. (22 de marzo de 2818). *google*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2>
- Rioja Bermudez Alexander. (15 de octubre de 2009). *google*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/15/principios-procesales-y-el-titulo-preliminar-del-codigo-procesal-civil/>
- Rodrigues, V. (10 de abril de 2018). *google*. Obtenido de <https://legis.pe/problematika-actual-juez-revisor-limitaciones-anular-resolucion-impugnada-materia-civil/>
- Rodriguez, Z. (2818). *google*. Obtenido de <http://www.laultimaratio.com/14-derecho-penal/54-el-derecho-a-la-debida-motivacion-de-resoluciones-judiciales-peru>
- Román, J. L. (Mayo de 2008).
- Román, J. L. (13 de mayo de 2008). Obtenido de <https://www.derechocambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm>
- Roman, L. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Buo E.I.R.L.
- Rubén, T. H. (1996).

- Sánchez, F. C. (26 de junio de 2010). *google*. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechogerenciaydesarrollo/2010/06/26/el-proceso-abreviado-laboral/>
- Seguel, R. (2000). Consideraciones de hecho y Derecho. *Revista Chilena*, 579.
- Sevillano, O. (agosto de 2009). *google*. Obtenido de http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_9933_40782.pdf
- Tamara, M. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: el Bue E.I.R.L.
- Torres, J. C. (s.f.). Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-y-la-tutela-jurisdiccional-efectiva/>
- Trabajo, N. L. (2010). lima: Jurista Editoriales E.I.R.L. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/LA-NUEVA-LEY-PROCESAL-DEL-TRABAJO-Nº-29497-Eliana-Araujo-Sánchez.p>
- Vaquero, C. P. (miercole 06 de noviembre de 2013). *google*. Obtenido de <http://archivodeinalbis.blogspot.com/2013/11/las-tres-clases-de-resoluciones.html>
- Vega, J. (s.f.). Obtenido de <https://diccionario.leyderecho.org/demandado/>
- Vela, D. A. (15 de Septiembre de 2011). *google*. Obtenido de <http://www.laboraperu.com/vacaciones-dobles-no-gozadas.html/>
- Victor, Á. J. (2008). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima : Editora Juridica Grijley E.I.R.L.
- WageIndicator. (2018). *google*. Obtenido de <https://tusalario.es/leys-laborales/seguridad-laboral/derechos/contrato-de-trabajo>

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

1° JUZGADO ESPECIALIZADO TRABAJO - Tacna

EXPEDIENTE : 00676-2013-0-2301-JR-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES U OTROS
BENEFICIOS ECONOMICOS.

ESPECIALISTA : C

DEMANDADO : B ,

DEMANDANTE : A

JUEZ : D

SENTENCIA

Resolución Nº 11.

Tacna, veintidós de octubre.

Del año dos mil catorce.-

I.- ANTECEDENTES:

- 7) Mediante Sentencia de Vista emitida mediante resolución número 08 de fecha 21 de enero del presente año (fs. 160/166), la Sala Laboral Transitoria, anuló la sentencia emitida por la anterior señora Juez a cargo de éste Juzgado y ordenado se expida nueva sentencia.
- 8) **Demanda-Petitorio:** (58): La **A** interpone en contra de **B.**, para se ordene el pago de beneficios sociales e indemnización por vacaciones no gozadas por un total de S/.,21,897.00 por **a) indemnización por vacaciones no gozadas, ascendente a S/.,12,108.00; b) gratificación vacacional por negociación colectiva, ascendente a S/.,9,789.00.** Asimismo el pago de intereses legales y costos del proceso.
- 9) **El demandante alega como fundamento fáctico de su petición:** (58/61): **1.-** La recurrente ingreso a laborar el 19 de enero 2001. Ha laborado 12 años, 01 mes y 08 días, pero hasta el año 2008 nunca le otorgaron descanso físico, por lo tanto se debe pagar una indemnización equivalente a una remuneración por año de servicio por el no disfrute del descanso físico. **2.-** Sobre la gratificación vacacional ganada mediante negociación colectiva, la entidad demandada viene pagando el presente concepto a todos los trabajadores sujetos a negociación colectiva desde el 2003, la suma de una remuneración mensual por año y siendo que le corresponde dicho beneficio, a pesar de no haber sido miembro del SUTSENAPAT, por mandato de la ley se debe cancelarle el monto demandado.
- 10) **Contestación de la Demanda :** (111/114).- **1.-** La accionante obvia en manifestar que ha tenido una interrupción en el tiempo de la prestación de servicios a partir del 31 de julio 2005, siendo repuesta judicialmente el 07 noviembre 2005. Por lo tanto es falso que su tiempo de prestación de servicios fue desde el 19.01.2001 hasta la fecha de interposición de la demanda. **2.-** La indemnización por vacaciones no gozadas por los periodos del 19.01.2001 al 18.01.2002; 19.01.2002 al 18.01.2003; 19.01.2003 al 18.01.2004; 19.01.2004 al 18.01.2005; 19.01.2005 al 18.01.2006; 19.01.2006 al 18.01.2007; 19.01.2007 al 18.01.2008, dichos periodos se encuentran

prescritos. 3.- La prestación de sus servicios fue mediante contratos individuales sujetos a modalidad específicos. 4.- Al vencimiento de cada contrato se liquidaba todos los beneficios que se hubieren originado durante la prestación; es decir, gratificaciones, vacaciones trunca, entonces mal se haría en reclamar algo que fue pagado en su oportunidad. 5.- Referente a las gratificaciones vacacionales ganadas mediante negociación colectiva, periodos que también se encuentran prescritos. La accionante no ha probado con documento fehaciente que se encontraba afiliada o era miembro activo del sindicato. 6.- Desde el momento que es repuesta judicialmente, empieza a percibir todos los derechos que como trabajadora le corresponde, es así que le ha abonado los reintegros de pacto colectivo de los años 2007 y 2008 tal como se demuestra con la liquidación de reintegro por pacto colectivo de fecha 27 agosto 2008 y 07 octubre 2008, demostrado de esta manera que han cumplido con el pago de sus derechos. 7.- Sobre las negociaciones colectivas, los periodos reclamados se encuentran prescritos, y de los periodos supuestamente vigentes han sido cancelados. Además para poder percibir las bonificaciones por convenio colectivo se debe cumplir con los requisitos de tener vínculo laboral vigente con la empresa y ser miembro activo del sindicato, lo que la demandante no ha acreditado. 8.- La accionante adjunta los convenios colectivos del sindicato SUTSENAPAT, cuando ella está afiliada al SOEEPST, entonces no se puede tratar de confundir, porque ningún trabajador puede estar afiliado a dos sindicatos.

Excepción de Prescripción.

- 11) La parte demandada formula la excepción de prescripción, sosteniendo que desde la fecha de su cese el 31 de julio del 2005, tenía expedito para formular su reclamo del reintegro de remuneraciones correspondiente a los periodos 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, tanto más, que ha interpuesto su demanda con fecha 18 de marzo del 2013, habiendo prescrito su derecho.
- 12) **(Actos procesales):** Se admite la demanda (fs. 62/63), se realiza la audiencia de conciliación (fs. 117/118) y la audiencia de juzgamiento (fs. 124/126), emitió sentencia la anterior señora Juez a cargo de éste Juzgado (fs. 130/134), mediante Sentencia de Vista (fs. 160/166) declaró nula la sentencia emitida por la anterior señora Juez a cargo de éste Juzgado y en consecuencia, procedo a emitir sentencia.

II.- ANÁLISIS:

- 38) Que La Nueva Ley Procesal del Trabajo - 29497 en el artículo 23 establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, y una vez acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado y cuando el **demandante** invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado. Mientras que al **demandado** corresponde probar: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.
- 39) Que en consecuencia, la eficacia de la prueba conforme lo determina el artículo precedentemente citado, radica en la capacidad de las partes legitimadas en un proceso, de producir la prueba necesaria que pueda formar la convicción del juzgado sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que serán objeto de probanza, así, en su contenido se concluye la posibilidad de su ofrecimiento, admisión, su actuación, su producción, su conservación y su valoración.

Excepción de Prescripción.

- 40) La parte demandada formula la excepción de prescripción, sosteniendo que desde la fecha de su cese el 31 de julio del 2005, tenía expedito para formular su reclamo del reintegro de remuneraciones correspondiente a los periodos 2001, 2002, 2003, 2004 y 2005, tanto más, que ha interpuesto su demanda con fecha 18 de marzo del 2013, habiendo prescrito su derecho.

- 41) Sobre este hecho, la demandante fue cesada con fecha 31 de julio del 2005, pero mediante proceso de amparo expediente Nro. 2005-1357-0-2301-JR-CI-01 seguido entre las mismas partes (fs. 72/74 en copia simple), se declaró fundada la demanda de amparo debiendo la demandada reincorporar a la demandante en el cargo que venía desempeñando al momento de la transgresión de sus derechos constitucionales.
- 42) Asimismo, en el fundamento 6to) de la sentencia antes señala se indica : “ (...), se encuentra debidamente acreditado que el último contrato firmado por la accionante que en copia corre a fojas cuarenta y nueve, tenía como fecha de vencimiento el 30 de junio de junio del 2005, encontrándose debidamente acreditado que continuo laborando para la entidad demandada hasta el 31 de agosto del mismo año, configurándose con ello, la primera causal establecida en la norma precedente para que dicho contrato se considere como uno de duración indeterminada, por consiguiente el cese de la accionante constituye un despido arbitrario infringiendo el derecho al trabajo constitucionalmente protegido, por lo que debe ampararse la demanda en el extremo solicitado de reposición en su centro de trabajo “. (lo subrayado es mío).
- 43) Siendo repuesto la demandante con fecha 07 de noviembre del 2005, conforme al certificado de trabajo que corre de fs. 03/04.
- 44) El artículo 55 del Código Procesal Constitucional, establece que la sentencia que declara fundada la demanda de amparo contendrá alguno o algunos de los pronunciamientos siguientes: numeral 3) Restitución o restablecimiento del agraviado en el pleno goce de sus derechos constitucionales ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación.
- 45) La Ley Nro. 27321 – Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, artículo único: Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 04 años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.
- 46) En este orden de ideas, se tiene que la demandante laboró para la entidad demandada hasta el 31 de agosto del 2005, fecha en que fue cesada, (proceso de amparo fundamento 6to., de fs. 72/74), siendo restituida por mandato del proceso de amparo desde dicha fecha hasta la fecha de su reposición, esto es, el 07 de noviembre del 2005 y en mérito de este hecho y estando la demandante laborando hasta la fecha, la excepción de prescripción deviene en infundada.
- 47) **Delimitación jurídica del Convenio Colectivo-Negociación Colectiva.**
El artículo 41 del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 010-2003-TR (05/10/2003), establece lo siguiente : “ Convención Colectiva de Trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores. Solo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos 01 año de funcionamiento”.
- 48) El artículo 42 de la norma acotada señala también : “ La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza (lo subrayado es mío)”.
- 49) El artículo 43 de la norma antes indicada, señala que la convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: **a)** Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador; **b)** Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción; **c)** Rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año (lo subrayado es mío); **d)** Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total

- o parcial; e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares; f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.
- 50) “Convenio colectivo es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...). [En este sentido] permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.” (Fundamento 29/EXP. N° 0008-2005-PI/TC).
- 51) La renovación o prórroga total o parcial de determinadas cláusulas convencionales (que no tienen el carácter de permanente) lo que hacen es traer del pasado convenios colectivos para darles vigencia (en forma total o parcial) únicamente durante el periodo en que rige el convenio colectivo nuevo dentro del cual se pacta. En tal sentido, debe concluirse que la interpretación correcta del inciso d) del artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas es que las cláusulas convencionales pierden validez y eficacia de modo automático al vencimiento de su plazo, salvo que se haya pactado en forma expresa su carácter de permanente (CAS. N° 650-2005-PIURA, El Peruano, 01/08/2006).
- 52) La redacción de la norma acotada, debilita la fuerza de la negociación colectiva, en tanto que, se hace muy factible la pérdida de los beneficios ganados por los trabajadores, obligándose a que constantemente se reanuden las negociaciones, cuando nada impide que se mantengan en el tiempo los beneficios ganados, si es que dichos beneficios no han perdido vigencia por acuerdo entre las partes.
- 53) El Tribunal Constitucional en la Sentencia del Exp. Nro. 02566-2012-PA/TC-Caso : Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SINAUT-SUNAT) ha establecido respecto a la negociación colectiva lo siguiente :

Fundamento 25: “(...), no es menos cierto que, como también afirma el referido Comité, el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva de los funcionarios y empleados públicos, de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública (...)”.

Fundamentos 26: “En relación a este punto, el Tribunal Constitucional constata que, invariablemente, y cuando menos desde el año 2008, las respectivas leyes de presupuesto aprobadas por el Congreso de la República (...) han venido imponiendo algunas restricciones al poder de negociación colectiva en el sector público, al prohibir el incremento de remuneraciones, bonificaciones y beneficios de toda índole, cualquier sea su forma, modalidad, mecanismo y fuente de financiamiento, incluyendo los derivados de arbitrajes en materia laboral. Este es también, por lo demás, el caso de la vigente Ley 29812, ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, cuyo artículo 6to) dispone:

Artículo 6. Ingreso de personal.

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de

financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”

Fundamento 27: “A juicio de este Colegiado, la mencionada previsión normativa traduce, en el ámbito laboral, el principio de equilibrio presupuestario establecido en el artículo 77° de la Constitución, en su condición de límite legítimo a la negociación colectiva (y al arbitraje potestativo resultante de dicho procedimiento), entre organizaciones sindicales y entidades del Estado. En ese sentido, dicha disposición normativa resulta plenamente constitucional y, por ende, vinculante para todos los poderes públicos y privados, en el marco de cualquier negociación colectiva que reúna estas características”.

Fundamento 28: “Sin embargo, con el mismo énfasis, considera este Tribunal que, para armonizar dicho precepto normativo con el artículo 28 de la Constitución, resulta preciso entender que cualquier eventual incremento y/o beneficio económico resultante de una negociación colectiva llevada a cabo con entidades del Estado, debe ser cubierto con recursos provenientes de ingresos propios, previamente incluidos en el presupuesto de la entidad y de ninguna manera financiados por ingresos que tengan como origen otras fuentes [STC Nro. 01035-2001-AC/TC, fundamentos 10 y 11]. En cualquier caso, estima este Colegiado que todo incremento deberá estar previsto oportunamente en el presupuesto de la entidad al momento de la negociación, en defecto de lo cual, deberá estarlo en el presupuesto subsiguiente, a fin de no limitar irrazonablemente el principio de buena fe que debe presidir todo procedimiento de negociación colectiva”.

Delimitación de la controversia.

- 54) Es pretensión de la demandante se ordene a la demandada el pago de beneficios sociales e indemnización por vacaciones no gozadas por un total de S/,21,897.00 por : **a)** *indemnización por vacaciones no gozadas, ascendente a S/,12,108.00;* **b)** *gratificación vacacional por negociación colectiva, ascendente a S/,9,789.00.*
- 55) Asimismo solicita los intereses y costos del proceso.
- 56) La parte demandada sostiene que la demandante no señala que ha tenido una interrupción en el tiempo de la prestación de servicios a partir del 31 de julio 2005, siendo repuesta judicialmente el 07 noviembre 2005. Por lo tanto es falso que su tiempo de prestación de servicios fue desde el 19.01.2001 hasta la fecha de interposición de la demanda.
- 57) Además sostiene que su derecho al pago de beneficios sociales ha prescrito.

Existencia del vínculo laboral.

- 58) El régimen laboral de la demandante Lorennha Lizbeth Silva Cifuentes está acreditado con el certificado de Trabajo (fs. 03/04) y con la sentencia sobre proceso de amparo (fs. 72/74) fue cesada con fecha 31 de agosto del 2005 y repuesta con fecha 07 de noviembre del 2005, laborando hasta la fecha y tiene como fuente principal el Decreto Supremo Nro. 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en su artículo 3ro) establece que el ámbito de aplicación de la

presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Pago de Beneficios Sociales- Indemnización por vacaciones no gozadas.

- 59) Que el artículo 23 del D.Leg. 713 – Que dispone la armonización y consolidación de normas sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: 1) Una remuneración por el trabajo realizado; 2) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, 3) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.
- 60) La demandante está solicitando la indemnización por vacaciones no gozadas desde la fecha de su ingreso hasta el año 2008.
- 61) En el expediente Nro. 2005-001357-0-2301-JR-CI-01 sobre amparo seguido entre las mismas partes, en la sentencia que en copia corre de fs. 72/74, se señaló en el fundamento 3ro) que la demandante fue contratada bajo el régimen laboral 728 a plazo fijo por los periodos que se han venido renovando desde el 19 de enero del 2001 hasta el 30 de junio del 2005.
- 62) Además en la sentencia antes indicada, se indica en el fundamento 6to) que la demandante tenía como fecha de vencimiento de su contrato el día 30 de junio del 2005, pero está acreditado que continuo laborando hasta el 31 de agosto del 2005, configurándose con ello que dicho contrato a plazo fijo se considere uno de duración indeterminada, por consiguiente el cese de la demandante constituye un despido arbitrario, debiendo ampararse la reposición, y en el fallo, se declara fundada la demanda sobre proceso de amparo. (fs. 72/74).
- 63) En este orden de ideas se tiene el certificado de trabajo de fs. 03/04 y la sentencia de amparo (fs. 72/74), en el cual la demandante ha laborado para la demandada mediante contrato a plazo fijo desde el 19.01.2001 hasta el 31 de agosto del 2005.
- 64) Sobre este hecho de la indemnización por vacaciones no gozadas de los años 2001 al 2008, se procede a analizar en la forma siguiente : En primer lugar, entre demandante y demandado celebraron contratos de trabajo a plazo fijo (certificado de trabajo de fs. 03/04 y sentencia de amparo de fs. 72/74). En segundo lugar, apreciándose del certificado de trabajo que entre periodo y periodo existía una interrupción de 1, 2, 4, 5, 6 y 9 días, para lo cual debe tenerse presente los sábados, domingos y feriados y además en otros periodos no mediaba ningún día. En tercer lugar, la demandada pretende enervar el goce de las vacaciones de la demandante, sosteniendo que por el tipo de contrato de trabajo al que se encontró sometido – contrato de trabajo a plazo fijo (fs.03/4 y sentencia de fs. 72/74) - al finalizar cada contrato se deja sin efecto la relación laboral existente no generando así continuidad en sus labores, requisito para el pago adicional de vacaciones, de lo contrario habiéndose dado término al vínculo laboral, solamente se le abonaría por concepto de record trunco vacacional de acuerdo a los artículos 22 y 23 del D.Leg. Nro. 713.

- 65) Que en consecuencia , la argumentación sostenida por la demandada tiene una tendencia marcadamente formal sobre lo que realmente ha acontecido en la realidad de los hechos de dichos contratos , infringiendo de este modo el principio de primacía de la realidad o de veracidad que se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y que es impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado y que delimita al Juez que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero , es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad .
- 66) En consecuencia, si bien la demandante se encontró laborando para una modalidad de contratación modal (contrato a plazo fijo), es también cierto que sus servicios personales subordinados y remunerados los desarrolló sin solución de continuidad en virtud de las sucesivas renovaciones de sus contratos de trabajo (certificado de trabajo fs. 03/04), sin embargo , se advierte la intención de la demandada de que continúe laborando la demandante pero sin otorgarle el descanso vacacional por cada año completo de servicios , es por este motivo que extingue la relación laboral con la demandante antes del año de servicios, evidenciándose la propia vocación de la demandada de mantener vigente la relación de trabajo con la demandante, tanto es así que el demandante ha laborado desde el 19 de enero del 2001 hasta el 31 de agosto del 2005, conforme a las renovaciones de sus contratos que se ha indicado anteriormente y al haber laborado sin contrato y que obran en su certificado de trabajo (fs. 03/04) y la sentencia sobre proceso de amparo (fs. 72/74), por lo que laboró en forma continua¹ sin hacer uso del descanso anual remunerado que le otorga el artículo 10 del D. Leg. 713, vencido cada año de servicios prestado a la demandada , es razonable constitucionalmente y laboralmente que le corresponde a la demandante el derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso que contempla el inciso c) del artículo 23 del D. Leg. 713, sostener lo contrario significaría aceptar que los contratos de trabajo se transformen en un mecanismo que vulnera derechos laborales que entraría en conflicto con el Principio Constitucional de Irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores. En consecuencia, el demandante acredita su derecho respecto a este beneficio.

Procediéndose al cálculo en la forma siguiente:

Fecha de Ingreso : 19-01-2001 hasta el 31-08-2005
 Fecha de reposición : 07-11-2005
 Reclamo : Indemnización por vacaciones no gozadas desde el 2001 al 2008.

Concepto	A fojas	básico	Asig. Fam. 10% RMV	Remuneración
Contratos: 19-01-01/31-12-01	75-77	1168.00	41.00	1209.00
Contratos: 02-01-02/31-08-03	79-87	1204.00	41.00	1245.00
Al 31-12-2003		1204.00	46.00	1250.00
Contratos: 05-01-04/30-06-05	88-90	1168.00	46.00	1214.00
Según boletas al 31-12-05	92-94	1168.00	46.00	1214.00
Al 30-09-07		1168.00	50.00	1218.00
Al 31-12-07		1168.00	53.00	1221.00

Al 28-02-09		1168.00	55.00	1223.00

Nota : sobre la remuneración computable se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Se ha considerado el básico más la asignación familiar según contratos y boletas de pago a fojas indicadas en el cuadro anterior y que coincide con la remuneración considerada por la parte demandante en el concepto de gratificación vacacional a fojas 59.
- El pliego de reclamos (laudo laboral) tiene una vigencia desde el 01 de enero al 31- de diciembre de cada periodo reclamado.

Indemnización por vacaciones no gozadas hasta 2008

Del 19-01-2001 al 18-01-2002	1245.00	
Del 19-01-2002 al 18-01-2003	1245.00	
Del 19-01-2003 al 18-01-2004	1214.00	
Del 19-01-2004 al 18-01-2005	1218.00	
Del 19-01-2005 al 31-08-2005	754.48	
223 días: 1218/360*223 días		
Del 08-11-2005 al 18-01-2006	240.22	
71 días: 1218/360*71 días		
Del 19-01-2006 al 18-01-2007	1218.00	
Del 19-01-2007 al 18-01-2008	<u>1223.00</u>	8,357.70

Nota:

- Sobre el tiempo que la demandante estuvo despedida (del 31-07-2005 al 07-11-2005) se esta tomando en cuenta en esta oportunidad.
- Sobre porque el período se considera hasta el 18-01-2008: en la demanda a fojas 58 se indica que hasta el 2008 nunca le otorgaron descanso físico...

Pago de Beneficios Sociales- Gratificación Vacacional por Negociación Colectiva.

67) La parte demandante solicita el pago de la gratificación vacacional por negociación colectiva, sosteniendo que dicho concepto viene siendo pagada por la demandada a todos los trabajadores sujetos a negociación colectiva desde el año 2003, la suma de una remuneración mensual por año y siendo que le corresponde dicho beneficio, a pesar de no haber sido miembro de dicho sindicato (SUTSENAPAT), debe cancelársele el monto demandado, esto es, desde el año 2003 al 2008 (fs. 59).

68) Se aprecia en los convenios colectivos de los años 2003 al 2006 (fs. 14/47), que la demandada otorgara a los trabajadores sujeto a negociación colectiva al inicio de sus vacaciones un sueldo

para empleados y de 30 básicos para obreros afiliados respectivamente , el mismo que se hará efectivo la primera semana del inicio del goce de dicho descanso vacacional.

- 69) Respecto a los convenios colectivos de los años 2007 y 2008, la gratificación vacacional por convenio colectivo le fue concedido a la demandante, conforme se aprecia de las boletas de pago que corren de fs. 92/93.
- 70) Para esta pretensión debe tenerse presente también los fundamentos 22 al 29 de la presente sentencia.
- 71) Asimismo esta gratificación vacacional por convenio colectivo, deben otorgarse, independientemente del Sindicato que exista en la entidad demandada, para el caso concreto SUTSENAPAT , si existe una bonificación por gratificación vacacional, debe ser para todos los trabajadores de la entidad demandada , estén afiliados o no al Sindicato antes indicado , por cuanto el artículo 26 de la Constitución Política del Estado establece, que la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación, por tanto , esta norma constitucional , tiene prevalencia con respecto a los convenios o pactos colectivos que obran de fojas 14/47. Tanto más que en **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS** contemplada en el inciso 2do) del artículo 26 de la Constitución Política del Estado (el jurista uruguayo Américo Pla Rodríguez señala respecto a este principio que es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio).
- 72) Para el hecho antes indicado, es aplicable también lo dispuesto en la **Casación Nro. 2864-2009-LIMA**, de fecha 28 de abril del 2010, que su 9no) fundamento señala lo siguiente : “Que al respecto, en atención al principio de igualdad, entendido como aquel, derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, nos exige analizar, **si el contenido del carácter vinculante de la convención colectiva a que se refiere el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, resulta ser una fórmula abierta y no limitativa para la eficacia del acuerdo colectivo**, específicamente para el caso de aquellos trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio y de aquellos que con posterioridad a la celebración del convenio, se incorporaron a la organización sindical, supuestos contenidos en el artículo 9 de la Ley; y es que, dado el carácter normativo que el artículo 41 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo le reconoce a la convención colectiva, esta es aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo, y que comparten objetivamente la misma calidad profesional dentro de la empresa, resultando incompatible con el citado principio de igualdad, cualquier tipo de exclusión” y esta casación es concordada con la **Casación Nro. 602-2010-LIMA**.

Por tanto debe procederse a su cálculo, conforme al siguiente detalle :

Fecha de Ingreso : 19-01-2001 hasta el 31-08-2005

Fecha de reposición : 07-11-2005

Pretensión : Gratificación vacacional negoc. Colectiva 2003-2008

Concepto	A fojas	básico	Asig. Fam. 10% RMV	Remuneración
Contratos: 19-01-01/31-12-01	75-77	1168.00	41.00	1209.00
Contratos: 02-01-02/31-08-03	79-87	1204.00	41.00	1245.00

Al 31-12-2003		1204.00	46.00	1250.00
Contratos: 05-01-04/30-06-05	88-90	1168.00	46.00	1214.00
Según boletas al 31-12-05	92-94	1168.00	46.00	1214.00
Al 30-09-07		1168.00	50.00	1218.00
Al 31-12-07		1168.00	53.00	1221.00
Al 28-02-09		1168.00	55.00	1223.00

Nota: sobre la remuneración computable se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Se ha considerado el básico más la asignación familiar según contratos y boletas de pago a fojas indicadas en el cuadro anterior y que coincide con la remuneración considerada por la parte demandante en el concepto de gratificación vacacional a fojas 59.
- El pliego de reclamos (laudo laboral) tiene una vigencia desde el 01 de enero al 31 de diciembre de cada periodo reclamado.

Gratificación vacacional negociación colectiva 2003-2008

2003	1245.00	
2004	1214.00	
2005	1218.00	
2006	<u>1218.00</u>	<u>4,895.00</u>

Nota:

- En la demanda, a fojas 59, la demandante indica que la demandada viene pagando este concepto a todos los trabajadores sujetos a negociación colectiva desde el año 2003, la suma de una remuneración mensual por año.
- Por los años 2007 y , 2008 fue concedido según boletas a fojas 92-93

Resumen:

1)	Indemnización por vacaciones no gozadas	:	S/. 8,357.70
2)	Gratificación vacacional por negoc. Colectiva	:	<u>S/. 4,895.00</u>

Total **S/.13,252.70**

Intereses y Costos del Proceso.

Respecto al pago de intereses, se determinará en ejecución de sentencia. Mientras que los **Costos** del proceso es aplicable en el presente caso por haberse vulnerado el derecho del trabajo del demandante y se determinarán en la forma prevista en nuestro ordenamiento procesal, así el Código Procesal Civil prescribe en su artículo 411° del Código Procesal Civil 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, debe tenerse presente que la demandada no ha tenido ninguna intención de culminar el presente proceso en una conciliación, lo que ha provocado al demandante que tenga que seguir con el proceso hasta la emisión de la sentencia, lo que incide, en que no pueda exonerarse de los costos del proceso, siendo aplicable la séptima disposición complementaria de la Ley 29497-NLPT estableciendo que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

73) Por los fundamentos señalados y con la facultad conferida por el artículo 1° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo 31 de la Ley 29497. En tal sentido administrando justicia a nombre de la Nación, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Tacna emite:

III.- DECISION:

- d) Declarar **INFUNDADA** la excepción de prescripción formulada por la demandada.
- e) Declaro **FUNDADA en parte** la demanda de fojas 58/61, interpuesta por **A** en contra de la **B** sobre pago de beneficios sociales, por los conceptos de : a) Indemnización por vacaciones no gozadas y b) Gratificación vacacional por negociación colectiva.
- f) **Dispongo** que la parte demandada **B** cumpla con pagar a favor de la demandante , la suma de **TRECE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 70/100 NUEVOS SOLES (S/. 13,252.70)** , por beneficios sociales antes indicados, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia y con condena de costos. Y por ser esta mi sentencia así la pronunció, mando, ordeno y firmo. Regístrese y Notifíquese.-

SALA LABORAL : PERMANENTE
EXPEDIENTE : 00676-2013-0-2301-JR-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS
RELATORA : C
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION No. 16

Tacna, veintiuno de enero

Del dos mil quince.

VISTOS: Interviniendo como ponente el señor Juez Superior en el proceso laboral seguido por **A** en contra de **B** sobre pago de Indemnización por vacaciones no gozadas, gratificación vacacional por negociación colectiva. Con asistencia de la parte demandante a la audiencia de vista la causa.

Objeto del recurso.- Es materia de examen por el Colegiado, **La sentencia** contenida en la resolución número once de fecha veintidós de octubre del año dos mil catorce, mediante la cual se resuelve declarar FUNDADA en parte la demanda. Ordenando que la entidad demandada cumpla con pagar a la demandante la suma de S/. 13,252.70 por los conceptos Indemnización por vacaciones no gozadas y gratificación vacacional. Con intereses legales y con Costos.

Pretensión Impugnatoria y agravios.- Mediante recurso impugnatorio obrante a folios doscientos dos al doscientos cinco, la demandada interpone apelación en contra de la sentencia antes referida; alegando, que respecto a **la indemnización por vacaciones no gozadas**, se ha practicado una incorrecta liquidación, en razón de que la accionante no ha laborado de manera continua, el magistrado en el numeral 27) manifiesta que son nueve días pero sin embargo, esto no es lo reflejado en el cuadro de cálculo. Como se desprende a la accionante se le ha abonado sus vacaciones en tiempo oportuno porque no ha cumplido con el año de servicios continuos, deviene en infundado este extremo. En relación a **la Gratificación Vacacional** por Negociación Colectiva.- Se encuentra debidamente reconocido por la accionante en su demanda que no hizo goce de su descanso físico, la pregunta es ¿Por qué se ampara este beneficio cuando no ha cumplido con el requisito para hacer uso del descanso físico? Tampoco se ha tenido en consideración lo estipulado en el convenio colectivo referente a la gratificación

vacacional establecido en la cláusula 21 literal b) “La entidad otorgará a los trabajadores sujetos a negociación colectiva al inicio de sus vacaciones un sueldo para empleados y 30 salarios para obreros afiliados respectivamente, el mismo que se hará efectivo al inicio del goce físico de dicho descanso vacacional”. Además, manifiesta la emplazada este concepto no tiene la naturaleza de permanente sino está establecido por el tiempo de vigencia del convenio colectivo de cada periodo.

Igualmente, el demandante apela de la sentencia mediante su recurso de folios doscientos ocho; alegando que la indemnización por vacaciones no gozadas no está completa, al no haberse considerado el artículo 23° del Decreto Legislativo 713 que establece: El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”; y no habiéndose realizado de esa manera ya que su remuneración al tiempo de la presentación de la demanda es de S/. 2,018.00. En relación al pago de gratificación por vacaciones según negociación colectiva, la sentencia solo toma en cuenta los años 2003 al 2006 dejando de lado los años 2002 y 2002 sin mencionar el porque no corresponde.

FUNDAMENTOS:

Se encuentra en debate jurídico, si al demandante le corresponde: 1) la Indemnización por vacaciones no gozadas; y, 2) Gratificación Vacacional por negociación colectiva.

ANALISIS DE LA CONTROVERSIA Y MARCO NORMATIVO:

PRIMERO: Pretensión de la demandante.- La accionante pretende mediante su demanda el pago de la Indemnización por vacaciones no gozadas desde el 19 de enero del 2001 al 18 de enero del 2008 con la remuneración de S/. 2,018.00; y la Gratificación Vacacional lograda por Negociación Colectiva desde el año 2001 al 2008 con la remuneración básica de S/. 1,168.00. Y lo sustenta amparándose en el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 que establece que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente: c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta al pago o retención de ninguna aportación contribución o tributo. El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

SEGUNDO: Sentencia de Primer Grado.- Mediante la sentencia expedida se ha declarado Infundada la excepción formulada por la demandada; y ha declarado fundada en parte la demanda ordenando que la demandada cumpla con pagar a la demandante

la suma de S/. 13,252.70 que comprende los conceptos por indemnización vacacional y gratificación vacacional con intereses legales y costos del proceso. Habiendo sido debidamente sustentada con los fundamentos de hecho y de derecho en que empara dicho concepto reclamado; siendo objetivo y razonable en su análisis, llegando a la conclusión que los servicios fueron personales, subordinados y remunerados durante la relación laboral, estando los contratos a plazo determinado desnaturalizados en la Acción de Amparo (Exp N° 2005-1357).

TERCERO: Caso en Controversia.- A) Indemnización por Vacaciones no Gozadas.-

La indemnización vacacional se encuentra regulada por el artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, que dispone que los trabajadores en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho percibirán lo siguiente: c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Este monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. Es decir, que la indemnización vacacional reclamada debe consistir en una remuneración con el monto a pagar en la oportunidad que se cancela el pago, tal como de esa manera lo ha solicitado el demandante, con la suma de S/. 2,018.00 como así aparece de la boleta de pago de folios cinco (2,016.74 +1.26 descontadas por tardanzas son S/. 2,018.00) y no la remuneración histórica; sin embargo, la judicatura utilizó la remuneración de S/. 1,168.00 para efectuar el cálculo, lo que es un error, pues, hay diferencia en cuanto al otorgamiento de las gratificaciones que es el equivalente a un sueldo para empleados y de 30 básicos para obreros (CC de trabajo), a diferencia de la indemnización vacacional que es en la oportunidad en que se efectúe el pago². Situación laboral que debe corregirse de la manera siguiente: Del 19.01.2001 al 18.01.2002 son S/. 2,018.00. Del 19.01.02 al 18.01.03 son S/. 2,018.00. Del 19.01.03 al 18.01.04 son S/. 2,018.00. Del 19.01.04 al 18.01.05 son S/. 2,018.00. Del 19.01.05 al 31.08.05 (7 meses 13 días) son S/. 1,250.00. Del 08.11.05 al 18.01.06 (2 meses 10 días) son S/. 392.38. Del 19.01.06 al 18.01.07 son S/. 2,018.00. Del 19.01.07 al 18.01.08 son S/. 2,018.00. **Suma un total de S/. 13,750.38 (trece mil setecientos cincuenta 38/100);** que es el monto remunerativo que se le debe pagar a la demandante por concepto de indemnización vacacional al no haber acreditado la demandada con haber cancelado dicho suma ni siquiera el pago de vacaciones trucas.

Tal como así también lo ha determinado la Corte Suprema en la Casación N° 999-2005, publicada en el Diario el Peruano el 01 de agosto del 2006, que señala: “ *El Decreto*

² ARTÍCULO 23 dela Ley N° 713 “ El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago”.

Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, en su artículo 23º, dispone que la falta de disfrute de descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que se adquiere el derecho, origina a favor del trabajador la denominada “triple vacacional” esto es: a) una remuneración por el trabajo realizado; b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (...) el hecho de que el trabajador no goce físicamente de vacaciones durante el año siguiente en que adquirió tal derecho, genera una carga económica para la empresa, la cual conforme lo dispone el último párrafo del artículo 23º del Decreto Legislativo N° 713, será la remuneración que se encuentre percibiendo en la oportunidad que se efectúe el pago; esto es la remuneración computable para determinar las vacaciones debe determinarse en función a la remuneración vigente a la fecha de pago y no sobre la histórica”.

B) Gratificación Vacacional por Negociación Colectiva.- Este concepto se encuentre regulado por el Convenio Colectivo 2002 (Cláusula 6.b) Convenio Colectivo 2004 (cláusula 21.C), Convenio Colectivo 2005 (cláusula 21.B), Convenio Colectivo 2006 (cláusula 21.b), Convenio Colectivo 2007 (cláusula 24.b) y Convenio Colectivo 2008 (cláusula 24.b); y establece: *“La empresa otorgará a los trabajadores sujetos a negociación colectiva al inicio de sus vacaciones un sueldo para empleados y de 30 básicos para obreros afiliados respectivamente, el mismo que se hará efectivo la primera semana del inicio del goce de dicho descanso vacacional”.* No se ha acreditado que en el año 2001 exista convenio colectivo por tal concepto, pues no obra en autos dicho acuerdo; en el año 2003, no aparece en el convenio haber acordado el pago por gratificación vacacional en dicho año (folio 48/51); sin embargo, este año estimado por la judicatura (año 2003) no ha sido cuestionado por la emplazada en su argumentación impugnativa; razón por la cual tiene el carácter de cosa juzgada. Asimismo, la gratificación vacacional por convenio fueron pagados los años correspondientes al 2007 y 2008 tal como se aprecia de las boletas de pago obrantes a folios noventidós y noventitrés. Por tal motivo, solamente se le debe pagar por este concepto de gratificación vacacional por convenios por los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006. Teniendo en cuenta la remuneración de S/. 1,245 por el año 2002 y 2003 de S/. 1,214.00 por el año 2004; de S/. 1218.00 por el año 2005; de S/. 1218.00 por el año 2006 (según boletas de pago y contratos de trabajo) **suman la cantidad total de S/. 6,140.00.**

En tal sentido, la sentencia venida en grado, debe confirmarse en parte. Pues, debe revocarse en cuanto al monto ordenado pagar en el extremo de la Indemnización Vacacional debiendo ser S/. 13,750.38 y no S/. 8,357.70; y en cuanto a la Gratificación

Vacacional por convenio, igualmente debe revocarse en cuanto a los años estimados, pues, debe agregarse el año 2002; lo que significa que la demandada deberá pagar S/. 6,140.00. Que, sumados los dos conceptos demandados **resulta S/. 19,890.38.**

Consecuentemente, respecto a la impugnación contenida en la apelación de la sentencia, esta no debe estimarse en razón que el tiempo de servicios ininterrumpidos ya fue resuelto en el proceso de amparo, tal como se puede verificar de la copia de la sentencia de vista, la que tiene el carácter de cosa juzgada. La argumentación de que a la actora se le abonaron las vacaciones truncas, respecto a ello solamente aparece una boleta de pago de folios noventiuno que dice "Vacaciones pagadas"; pero este hecho no tiene relación alguna con el pago de la indemnización vacacional que está reclamando la actora, que comprende por no haber disfrutado del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho. En relación a la gratificación vacacional por negociación, que no le corresponde por no haber gozado físicamente del descanso; y la gratificación solamente se otorga cuando se da inicio al goce físico según lo convenido en la cláusula 21 literal b); esta afirmación no tiene asidero legal, pues, la demandada por los contratos a plazo fijo le truncaba gozar de sus vacaciones; pero al haber sido desnaturalizados en la acción de amparo, es que tiene derecho al pago de la gratificación vacacional. Asimismo, la gratificación vacacional, cada año se negociaba este concepto, por lo que se mantenía anualmente, y tenía que cancelarse conforme lo indicaba cada convenio colectivo de trabajo de los años reclamados. Consiguientemente, no procede estimar los argumentos vertidos por la emplazada en su recurso de apelación de la sentencia.

CUARTO: Excepción de Prescripción.- La demandada no ha impugnado el extremo resuelto por el A Quo referente a la excepción de prescripción que fue declarada Infundada; por tal motivo tiene el carácter de cosa juzgada, por lo que resulta innecesario pronunciamiento alguno al respecto.

QUINTO: Costos, Costas del proceso e Intereses.- De acuerdo a la séptima disposición complementaria de la Ley 29497 el Estado puede ser condenado al pago de costos; y habiendo sido vencida la entidad demandada, y habiendo utilizado los medios procesales que la ley le otorga; es preciso que pague los costos procesales de acuerdo a ley. Sin costas, por ser la emplazada una entidad del Estado. Con los intereses legales laborales respectivos. Consiguientemente, debe confirmarse este extremo de la sentencia.

CONFIRMARON en parte de la Sentencia contenida en la Resolución número once de fecha veintidós de octubre del dos mil catorce, corriente desde folios ciento setentisiete

a folios ciento ochentinueve, que resuelve: a) Declarar Infundada la excepción de prescripción formulada por la demandada; b) Declara fundada en parte la demanda de fojas 58/61 interpuesta por **A** en contra de **B** sobre pago de beneficios económicos. **REVOCARON** en cuanto al monto ordenado pagar en el extremo del concepto de Indemnización por vacaciones no gozadas (S/. 8,357.70); y asimismo, debe agregarse el pago de la Gratificación Vacacional por el año 2002. **Y REFORMANDOLA** Dispusieron que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de S/. 13,750.38 por el concepto de Indemnización por vacaciones no gozadas; y la cantidad de S/. 6,140.00 por el concepto de Gratificación Vacacional por Negociación Colectiva (años: 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006). Sumados los dos conceptos demandados son **DIECINUEVE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA CON 38/100 NUEVOS SOLES (S/. 19,890.38)**. Más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia y con condena de costos. Y Los devolvieron. Tómese Razón y Hágase Saber.-

S. S.

D.

E.

F.

ANEXO 2

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

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

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

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

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple
			Postura de las partes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple 4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<ol style="list-style-type: none"> 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

			<p>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p>

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

ANEXO 3

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple/No cumple** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas*).

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 4

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros

cumplidos.

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

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

9. Recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

❖ El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

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

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

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

Fundamentos:

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

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 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 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...	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	39					
		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	20	[17 -20]	Muy alta						
							X		[13-16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana						
									[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta						
							X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
						X			[3 - 4]	Baja						
		Descripción de la decisión				X			[1 - 2]	Muy baja						

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

Fundamentos

- ⤴ 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 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación se me ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u otros beneficios económicos, contenido en el expediente N°00676-2013-0-2301-JR-LA-01 en el cual han intervenido en primera instancia:

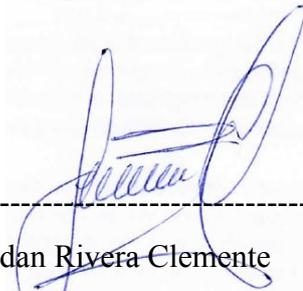
1° Juzgado especializado de trabajo permanente de Tacna y en segunda instancia: Juez del 1° Juzgado Especializado de trabajo de Tacna.

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fin es netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Juliaca 29 de Enero del 2019



Roldan Rivera Clemente
DNI N° 42475791 – Huella digital 