



**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;
EXPEDIENTE N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01;
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – TRUJILLO.
2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

RICHARD MANFREDO PERALTA GARCÍA

ASESORA

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS

TRUJILLO – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. WALTER RAMOS HERRERA
Presidente

Dr. EDILBERTO CLINIO ESPINOZA CALLÁN
Miembro

Dr. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO
Miembro

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre guiarme,
protegerme durante todo mi camino,
darme espíritu de lucha y fuerzas para
superar las dificultades a lo largo de
toda mi vida

A mis hermanos Maicol, Hugo, Iris
y Angie por estar por su apoyo
permanente para mi crecimiento
personal y profesional.

Richard Manfredo Peralta García

DEDICATORIA

A mis padres Manfredo y Martha;
porque ellos siempre estuvieron a
mi lado brindándome su apoyo y
sus consejos para hacer de mí una
excelente persona.

Richard Manfredo Peralta García

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2019?; El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

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

ABSTRACT

The overall objective research was to determine the quality of the judgments of first and second instance on, payment of social benefits, compensation and other economic benefits according to relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 01139-2013-0 -1601-JP-LA-01 Judicial District of La Libertad - Trujillo 2019. This is qualitative quantitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. The collection data was performed, for one selected file by convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part pertaining to: the judgment of first instance were range: very high; and the judgment on appeal: very high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance, were of very high rank respectively.

Keywords: quality, social benefits and judgment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Título de la tesis.....	i
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de resultados.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	5
2.1.	5
ANTECEDENTES.....	
2.2.	Bases 8
Teóricas.....	
2.2.1. Procesales.....	8
2.2.1.1. El proceso laboral.....	8
2.2.1.1.1 concepto.....	8
2.2.1.1.2 Principios aplicables al proceso laboral.....	8
2.2.1.1.2.1. Principio de oralidad.....	9
2.2.1.1.2.2. Principio de inmediación.....	9
2.2.1.1.2.3. Principio de concentración.....	10
2.2.1.1.2.4. El principio de celeridad procesal.....	11
2.2.1.1.2.5. El principio de economía procesal.....	12
2.2.1.1.2.6. El principio de veracidad.....	12
2.2.1.2. El proceso abreviado laboral.....	13
2.2.1.2.1. Concepto.....	13
2.2.1.2.2. Regulación.....	14
2.2.1.2.3. Competencia para conocer el proceso abreviado laboral.....	14
2.2.1.2.4. Pretensiones que se tramita en el proceso abreviado laboral.....	14

2.2.1.2.5. El pago de beneficios sociales en el proceso abreviado laboral.....	15
2.2.1.2.6. Audiencia única.....	15
2.2.1.2.6.1. La audiencia única.....	15
2.2.1.2.6.2. Regulación.....	16
2.2.1.2.6.3. Formalidad.....	16
2.2.1.2.6.4. La audiencia en el caso examinado.....	16
2.2.1.3. Los puntos controvertidos.....	16
2.2.1.3.1. Cuestiones preliminares.....	16
2.2.1.3.2. La pretensión.....	17
2.2.1.3.2.1. Pretensión sustancial.....	17
2.2.1.3.2.2. Pretensión procesal.....	17
2.2.1.3.2.3. Identificación de los puntos controvertidos en el caso examinado.....	17
2.2.1.4. La prueba.....	18
2.2.1.4.1. Concepto.....	18
2.2.1.4.2. Los medios de prueba.....	18
2.2.1.4.3. Medios de prueba admisibles en el proceso laboral.....	19
2.2.1.4.4. Carga de la prueba.....	19
2.2.1.4.5. Las pruebas en el caso examinado.....	20
2.2.1.5. La sentencia.....	21
2.2.1.5.1. Concepto.....	21
2.2.1.5.2. Regulación.....	22
2.2.1.5.3. Clasificación de las sentencias.....	22
2.2.1.5.4. Estructura de la sentencia.....	22
2.2.1.5.5. Principios relevantes.....	23
2.2.1.5.5.1. Principio de congruencia procesal.....	23
2.2.1.5.5.2. Principio de motivación en las resoluciones judiciales.....	23
2.2.1.6. Medios impugnatorios.....	26
2.2.1.6.1. Concepto.....	26
2.2.1.6.2. Clasificación de los medios impugnatorios.....	27
2.2.1.6.3. Los recursos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	28
2.2.1.6.4. Medio impugnatorio empleado en el caso examinado.....	28

2.2.2. Sustantivas.....	29
2.2.2.1. Contrato de trabajo.....	29
2.2.2.1.1. Concepto.....	29
2.2.2.1.2. Elementos esenciales.....	30
2.2.2.1.2.1. Presunción de contrato a plazo indeterminado.....	30
2.2.2.1.2.2. Prestación personal de servicios.....	30
2.2.2.1.2.3. Subordinación.....	30
2.2.2.1.2.4. Remuneración.....	31
2.2.2.1.3. Contratos de trabajo a plazo indeterminado.....	31
2.2.2.1.3.1. Concepto.....	31
2.2.2.1.3.2. Naturaleza.....	31
2.2.2.1.4. Contratos de trabajo a plazo determinado o sujeto a modalidad.....	33
2.2.2.1.4.1. Concepto.....	33
2.2.2.1.4.2. Ámbito de aplicación.....	33
2.2.2.1.4.3. Contrato de naturaleza temporal.....	34
2.2.2.1.4.4. Desnaturalización de los contratos.....	34
2.2.2.2. Extinción del contrato de trabajo.....	35
2.2.2.2.1. Concepto.....	35
2.2.2.2.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	36
2.2.2.2.3. El despido.....	38
2.2.2.2.3.1. Concepto.....	38
2.2.2.2.3.2. Características del despido.....	38
2.2.2.2.3.3. Validez del despido.....	38
2.2.2.2.3.4. Clases de despido.....	39
2.2.2.2.3.4.1. Despido justificado.....	39
2.2.2.2.3.4.2. Despido arbitrario o injustificado.....	41
2.2.2.2.3.4.3. Despido nulo.....	41
2.2.2.2.3.5. Descripción del despido en el caso examinado.....	42
2.2.2.3. Remuneraciones.....	43
2.2.2.3.1. Concepto.....	43

2.2.2.3.2. Características de la remuneración.....	43
2.2.2.4. Gratificaciones.....	45
2.2.2.4.1. Concepto.....	45
2.2.2.4.2. Ámbito de la aplicación.....	45
2.2.2.4.3. Tipos de gratificaciones.....	45
2.2.2.4.4. Incompatibilidad para la precepción de otro beneficio de naturaleza similar.....	46
2.2.2.5. Asignación familiar.....	46
2.2.2.5.1. Concepto.....	46
2.2.2.5.2. Naturaleza.....	47
2.2.2.5.3. Asignación familiar como beneficio social.....	47
2.2.2.6. Compensación por tiempo de servicios.....	48
2.2.2.6.1. Concepto.....	48
2.2.2.6.2. Ámbito de aplicación.....	48
2.2.2.6.3. Tiempo de servicios computables.....	48
2.2.2.6.4. Remuneración computable.....	49
2.2.2.7. Horas extras.....	50
2.2.2.7.1. Concepto.....	50
2.2.2.7.2. Carácter voluntario del sobretiempo.....	50
2.2.2.7.3. Remuneración por labor en sobretiempo.....	51
2.2.2.7.4. Criterios para el pago de horas extras.....	51
2.2.2.8. Participación de los trabajadores en las utilidades.....	52
2.2.2.8.1. Concepto.....	52
2.2.2.8.2. Ámbito de aplicación.....	52
2.2.2.8.3. Límite en la participación en las utilidades.....	54
2.3. Marco conceptual.....	55
III. HIPÓTESIS.....	58
IV. METODOLOGÍA.....	59
4.1 Tipo y nivel de la investigación.....	59
4.2. Diseño de investigación.....	61
4.3 Unidad de análisis.....	62

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	64
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	66
4.6. Procedimientos de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	67
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	69
4.8. Principios éticos.....	71
V. RESULTADOS.....	72
5.1. Resultados de las sentencias sobre pago de beneficios sociales.....	72
5.1.1. De la sentencia de primera instancia.....	72
5.1.2. De la sentencia de segunda instancia.....	103
5.2. Análisis de resultados.....	136
VI. CONCLUSIONES.....	139
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	140
ANEXOS.....	146
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01.....	147
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	170
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.....	181
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.....	191
Anexo 5: Declaración de Compromiso ético.....	202

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<i>De la sentencia de primera Instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	72
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	77
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	100
 <i>De la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	103
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	110
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	129
 <i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de Primera Instancia.....	132
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de Segunda Instancia.....	134

I. INTRODUCCIÓN

La investigación reporta los resultados del análisis del estudio aplicado en sentencias emitidas en un proceso laboral sobre pago de beneficios sociales; en el Expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019.

Antes de referirse al asunto indicado, se muestra revisiones efectuadas en la realidad:

Respecto de España se encontró lo siguiente: el Poder Judicial (integrado por los jueces y magistrados, los tribunales de todos los órdenes, el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio Fiscal) es uno de los tres poderes que integran el Estado de Derecho, y es el que recibe una peor valoración por los ciudadanos españoles desde hace varias décadas, de acuerdo con las encuestas realizadas por organismos públicos y privados, sin solución de continuidad, durante todo el período democrático, a 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. Tienen un grave problema, sin una justicia rápida, eficiente, independiente y fiable, 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. La inadaptación de las leyes llega a extremos preocupantes en el ámbito procesal penal, en el que está en juego la libertad y el honor de las personas, tiene como uno de sus efectos más relevantes a la larga duración de los procedimientos, que convierte en injustas las resoluciones judiciales. (Linde, 2015)

En similar forma en Argentina el principal problema de Argentina es la Justicia. En realidad, la ausencia de ella, remiten muchas de las faltas a diario sufre su población, cuando el Estado apela juicios que ya sabe perdidos a jubilados que morirán antes de poder cobrarlos, es justicia lo que falta. La justicia tiene que ver con el trabajo, la educación, las relaciones personales y, sobre todo, con el sistema de valores que rige la convivencia. Un informe del 2011 de la Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentina y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (JUFEJUS) asegura que las condenas en el fuero penal del 2,12%; a la vez el

73% de la población carcelaria está formado por condenas no tan firmes. (Lanata, 2016)

En relación al Perú, los casos de corrupción que investigó la justicia aumentaron un 60 por ciento en los últimos tres años y los más relevantes están vinculados a empresas brasileñas como Odebrecht. La Defensoría del Pueblo precisó que de los casos investigados por la fiscalía o la procuraduría anticorrupción, 46 están relacionados a Odebrecht, la mayoría por colusión, cohecho y aprovechamiento indebido del cargo; afectando a los derechos humanos porque con los S/ 12,000 millones (US\$ 3,600 millones) que se pierden cada año en sobornos se podría alimentar a 1,3 millones de personas que viven bajo la línea de pobreza; he ahí el trabajo que realiza el poder ejecutivo para enfrentar la corrupción estatal. (Reuters, 2017)

En el ámbito local, se conoce que la presencia del Poder Judicial, según la Unidad de Análisis de Información de la Procuraduría Anticorrupción, existen 1,273 casos de corrupción que están en trámite y, los tipos de delito son de peculado como el más recurrente; el delito de negociación incompatible o aprovechamiento ilícito del cargo y el delito de colusión. (Durand, 2016)

Por estas razones, las sentencias examinadas se constituyen en objeto de estudio, porque representan concretamente el ejercicio de la función jurisdiccional en asuntos concretos y de acuerdo a la línea de investigación que impulsa la Escuela de Derecho de la Universidad en el cual se hizo la investigación (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Católica, 2013) se trata de una línea priorizada, orientada a contribuir en las mejoras que correspondan en la administración de justicia.

En lo comprende al presente trabajo se usó el expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01, sobre pago de beneficios sociales; concluido por sentencia; por lo que basado en los hallazgos el problema de investigación planteado fue:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales

pertinentes, en el expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2019?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2019.

Por su parte, los objetivos específicos fueron:

1. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
3. Determinar 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.
4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar 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.

El trabajo se justifica, en cuanto ha facilitado conocer brevemente de la realidad problemática de algunos contextos judiciales, en cuanto proveen de conocimientos

sobre la actividad judicial, y como se puede ver no se puede decir que es un servicio que brinde satisfacciones a la sociedad, por el contrario la tendencia es no confiar en ella, por ello, se prefirió tomar un ejemplar de proceso judicial y examinarla a la luz de los contenidos teóricos para poder verificar la aplicación de la normativa a un caso concreto.

Los resultados, sirven para poder orientar las actividades jurisdiccionales en el sentido que la tendencia es aproximarse a una estructura modelo para las sentencias, lo cual como es razonable, puede mejorarse tomando en cuenta la experiencia y conocimientos que tienen los operadores jurisdiccionales, por ello, se pone de manifiesto el presente trabajo para los efectos de servir de base, para futuras investigaciones.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigación fuera de línea

Herrera (2013) en Lima; presentó la investigación: “Análisis de las contrataciones públicas en los Ministerios del Estado Peruano, año 2016”, concluyendo lo siguiente: 1) Las contrataciones que realizan los ministerios en el año 2016 se caracterizan en que realizan contrataciones bajo otros regímenes (26% del total de contrataciones) debido a la necesidad que se presente y no por aludir la supervisión del órgano de control. En su mayoría los ministerios contratan servicios (76.8%) y bienes (22%), solo algunos ministerios como el Ministerio de Salud, el Ministerio de Transporte y el Ministerio de Vivienda ejecutaron obras; 2) Dentro de las contrataciones que realizan los ministerios se puede observar que tienen compras recurrentes (tales como el segmento de servicios de defensa nacional y seguridad en ingeniería e investigación con respecto a número de ítems adjuntados); 3) Los Ministerios no optan por realizar la compra corporativa porque los costos de realizarla son muy elevados, a la vez que no hay acuerdo entre ellos y no hay incentivos por parte del estado para realizar este tipo de compras.

Mejía (2018) en Lima; presentó la investigación: “La condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo, concluyendo lo siguiente: 1) La condición resolutoria, para el ordenamiento laboral, es una causa de extinción del contrato de trabajo, pues, claramente, sus efectos, de cumplir con los requisitos de validez y al verificarse el hecho futuro e incierto, terminarán por extinguir la relación laboral. Así como el plazo, la condición resolutoria se encuentra directamente relacionada con la duración del contrato laboral; 2) Para analizar un contrato laboral condicionado con efectos resolutorios, debemos empezar por delimitar si estamos ante una condición resolutoria (hecho futuro, incierto, arbitrariamente convenido) o no, en tanto como ya vimos, se confunde el concepto jurídico de condición con el de previsión condicional lo que es, para la doctrina más autorizada, incorrecto porque la previsión (ya sea de las partes o legal) puede ser considerada condición pues el hecho que subordina el evento condicionado terminará siendo subjetivo, en el primer caso, y propio, “conditio iuris”, en el segundo.

2.1.2. Investigaciones en línea

Ipanaque (2016) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01956-2009-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura - Piura. 2016”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y alta, respectivamente.

Arroyo (2017) presentó la investigación exploratoria- descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 0204-2007-0-3102-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Sullana - Talara. 2017”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados relevaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes establecidos en el estudio la parte expositiva, considerativa y resolutive, perteneciente a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, mediana y alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta; en conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de calidad alta y muy alta, respectivamente.

Paredes (2017) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-1601-JM-LA-01 del distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2017”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los

parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Rolando (2018) presentó la investigación exploratoria- descriptiva titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización por despido arbitrario y otros, expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Huánuco. 2018”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio la parte expositiva, considerativa y resolutive, perteneciente a la sentencia de primera instancia fueron de calidad: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: mediana, alta y muy alta; en conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de calidad muy alta y alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

2.2.1.1. El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El proceso laboral es un conjunto de normas, procedimientos y principios, los cuales sirven para que puedan hacerse efectivos los derechos laborales sustantivos y resolver todas las cuestiones contenciosas y no contenciosas que surgen de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. (Obando, 2010)

2.2.1.1.2. Principios aplicables al proceso laboral

Para Arévalo (2013) sostiene:

Los principios constituyen las bases fundamentales sobre las cuales se construye el ordenamiento normativo que regula el proceso laboral, para que, en caso de deficiencia o vacío legal, los principios suplen e interpretan para que los operadores del derecho puedan resolver las cuestiones procesales del proceso del trabajo.

La ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el artículo I de su Título Preliminar consagra los principios de intermediación, concentración, celeridad, veracidad y economía procesal, sin que ello signifique que no sean aplicable al proceso laboral otros principios procesales no enumerados expresamente en ella, tal como es el caso de los consagrados en la Constitución Política del Estado, el Código Procesal Civil y el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Arévalo, 2013, p. 9)

Según, Arévalo (citado por Gómez, 2014) indica que:

Los principios procesales contemplados en la nueva ley procesal del trabajo cumplen: una función informadora, supletoria e interpretativa de la legislación por parte de los Jueces y operadores del derecho. Es informativa porque inspira al legislador para la dación de las normas. Es supletoria, al llenar los vacíos de las leyes. Es interpretativa, pues permite al juez sujetarse a ellos para interpretar las normas y resolver los casos que se le presentan.

2.2.1.1.2.1. Principio de oralidad

Según, García Manrique (citado por Arévalo, 2013) indica que las bondades de encontrarnos frente a un proceso concretamente oral son las siguientes: a) Mayor celeridad; b) Le da mayor vigencia al principio de inmediación; c) Mayor publicidad del proceso; d) Favorece el poder de la dirección del proceso por el juez; e) Evita, en mayor medida que el proceso escrito, la inconducta procesal; y f) Favorece el principio de concentración.

Asimismo, Gómez (2014) afirma:

El principio de oralidad en el proceso laboral implica necesariamente un contacto directo entre el juez y todos los actores de este proceso, de tal manera que para resolver la cuestión controvertida las partes deben estar preparadas para debatir oralmente ante el juez de la causa, teniendo el juez, la libertad para preguntar e interrogar a las partes y terceros que intervienen en este proceso, generando un convencimiento directo e inmediato para que pueda resolver la causa de una forma más conocedora que si se hiciera por escrito. (p. 40)

En virtud del principio de oralidad las partes en conflicto oralizan sus argumentos de hecho y derecho que sustentan sus pretensiones y de igual forma el juez tendrá la posibilidad de entrar en relación directa con los elementos subjetivos del proceso mediante la formulación de preguntas y la observación de los gestos al responderlas. Toda esta actuación, permite que el proceso cuente con mayor celeridad, al evitar en mayor medida la presentación de escritos, se dote de mayor vigencia el principio de inmediación y dirección, conjugando todo ello en una mayor publicidad del proceso laboral.

2.2.1.1.2.2. Principio de inmediación

Según, Pirolo y otros (citado por Arévalo, 2013) sostienen que:

“En este principio, el juez tiene un trato próximo con todos los actores del proceso laboral y conoce directamente todo lo que acontece durante el desarrollo del proceso”.

Para García (citado por Arévalo, 2013) resalta:

El juez de la causa tiene un trato cercano con las partes y terceros durante el avance del proceso, además en la etapa de actuación probatoria, la inmediación permite al juez conocer en primera versión el resultado del debate y análisis de los medios de prueba que sustentan oralmente las partes, permitiéndole de este modo llegar a las conclusiones más correctas para resolver el conflicto laboral.

“Como conclusión, este principio, permite al juez conocer directamente a las partes, escucharlas y extraer directamente la información necesaria para que pueda resolver el conflicto en forma adecuada”. (Arévalo, 2013)

El principio de inmediación conjuntamente con el principio de oralidad, constituyen ambos los dos pilares del proceso laboral, sin el segundo el primero carecería de contenido. Es a través de la oralidad, que el principio de inmediación cobra contenido, puesto que con la oralidad del proceso se permite al Juez estar en relación directa con las partes en conflicto y con los elementos de prueba. Esto va permitir al Juez ver los gestos de las partes en conflicto en sus intervenciones y estar en contacto directo con los elementos de prueba que se actúen.

2.2.1.1.2.3. Principio de concentración

De acuerdo a este principio, García (citado en Arévalo, 2013) firma que la concentración pretende reunir los actos procesales unos a otros, de modo tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación de todo el procedimiento.

“El principal objetivo de la concentración es lograr que, en una sola diligencia, no sólo se reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate”. (Arévalo, 2013, p. 11)

Por la concentración implica agrupación de los actos procesales para que estos sean debatidos, analizados y verificados en menos tiempo y menor cantidad de procedimientos, para evitar un retardo innecesario que perjudique la actuación rápida del órgano judicial ante el conflicto laboral. (Gómez, 2014)

2.2.1.1.2.4. Principio de celeridad procesal

En la opinión de Gamarra (citado por Arévalo, 2013) resalta:

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (p. 11)

Asimismo, Ermida (citado por Arévalo, 2013) sostiene:

De los principios generalmente atribuidos al Derecho laboral procesal, el de la celeridad es uno de los menos cuestionados y de los más difíciles de alcanzar en la práctica. Si se ha denunciado la existencia de una brecha importante entre Derecho sustantivo del trabajo y realidad en Latinoamérica, no cabe lugar a dudas respecto a que en el proceso, esta brecha se centra en la cuestión de la celeridad.

Para Arévalo (2013) sostiene:

Este principio implica la tramitación en el menor tiempo posible de los procesos, debiendo los jueces expedir sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial. (p. 13)

Por el principio de celeridad procesal, se busca que los actos procesales se simplifiquen o de ser el caso no se ejecuten cuando no contribuyan al esclarecimiento de los hechos. De esta forma se busca dotar de mayor celeridad al proceso, a fin de obtener una respuesta de parte del Juez dentro del plazo de ley, eliminando de esta forma las trabas al acceso a la justicia.

2.2.1.1.2.5. El principio de economía procesal

Según, Gómez (2014) indica:

Si el proceso es oral, tiene por apoyo la concentración y celeridad procesal, entonces la economía del procedimiento cae por su propio peso, ya que con este principio se busca que los pasos procedimentales sean los justos, razonables, adecuados y exigidos ni más ni menos, de modo que la prontitud del proceso sea su bandera a exhibir. (pp. 43-44)

Como expresa Arévalo (2013) señala:

“La Nueva Ley Procesal del Trabajo incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, es fundamental para que el proceso laboral se desarrolle normalmente”. (p. 13)

Por el principio de economía procesal, se busca que los procesos judiciales incluyan únicamente aquellos pasos procedimentales que contribuyan al esclarecimiento de los hechos, sin descuidar los derechos que le asisten a las partes en conflicto; de esta forma se busca el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzo por parte de la administración justicia, para destinarlo al impulso de otros actos procesales.

2.2.1.1.2.6. El principio de veracidad

En la opinión de Pasco (citado por Gómez, 2014) expresa:

Es principio procesal básico la búsqueda de la verdad, que deberá ser la real (principio de la primacía de la realidad) y no la aparente o formal; de esta manera, los documentos formales no pueden definirlo todo, pues habrá que determinarse en todo momento qué es lo que verdaderamente ha ocurrido en la alegada relación laboral planteada por el trabajador, pero también habrá de determinar que el entorno laboral ha existido y bajo las condiciones de subordinación jurídica, pues es la ajenidad en el trabajo lo único que se protege legalmente en materia laboral; es por ello que se denomina <proceso-verdad>.

El principio de veracidad tiene como base fundamental la primacía de la realidad, en el sentido que los jueces deben preferir los hechos sucedidos realmente sobre los que se consignan en los documentos, para tal efecto, deberán considerar las diferentes condiciones y contexto en la que se llevó a cabo la relación laboral y conflictos que se deriven para resolver en forma razonable y justa. (Arévalo, 2013)

Por el principio de veracidad o de primacía de la realidad, el juez debe buscar la verdad de los hechos, entre los argumentos esgrimido por las partes, no basándose tan solo en la verdad formal que manifiestan los medios de prueba, sino en lo que realmente ha sucedido. Buscando de esta forma, que la realidad prime frente a lo expresado por los medios de prueba formales.

2.2.1.2. El procesal abreviado laboral

2.2.1.2.1. Concepto

Según, Cervantes (citado por Arévalo, 2013) señala:

El diseño que nos trae el nuevo modelo procesal laboral contempla dos procesos laborales principales: a) el proceso ordinario laboral, y b) el proceso abreviado laboral. El trámite de este último proceso es el siguiente: verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo la admisión de la demanda y el emplazamiento al demandado por diez (10) días hábiles, sin perjuicio de la citación a las partes a una Audiencia Única, la que debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda. (pp. 255-256)

“El proceso abreviado conlleva a simplificar los procedimientos ordinarios, de tal forma los actos procesales principales se lleven a cabo en una sola diligencia, para así acortar los tiempos de tramitación y resolución”. (Arévalo, 2013)

2.2.1.2. 2. Regulación

Se encuentra regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, entre los artículos 48° y 49° de la referida ley. Se inicia con el traslado y citación a audiencia única y audiencia única.

2.2.1.2.3. Competencia para conocer el proceso abreviado laboral

Es únicamente de los juzgados especializados de trabajo. En la Nueva Ley procesal del Trabajo 29497 en el artículo 2; “Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo”; como se verifica de la legislación, el proceso abreviado es utilizado para ciertas pretensiones específicas.

2.2.1.2.4. Pretensiones que se tramita en el proceso abreviado laboral

De acuerdo a la Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo) refiere:

En el título I, capítulo I, Artículo 1; las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios; los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere 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, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía; los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Considerando que para el año 2019, la URP se ha fijado en el valor de S/420. En el caso del proceso abreviado se ha establecido la competencia por monto de la cuantía, esto es, se admitirán las pretensiones menores a la suma de S/ 21,000.00 (Veintiún mil y 00/100 Soles), salvo el caso del tema de los aportes previsionales.

2.2.1.2.5. El pago de beneficios sociales en el proceso abreviado laboral

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; criterio que no constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral.

Dicho proceso corresponde a un Proceso de Pago de Beneficios Sociales, tramitado en los cauces de un Proceso Abreviado, y dado el monto de la cuantía es de competencia del Juez de Paz Letrado Laboral.

2.2.1.2.6. Audiencia única

En la opinión de Gómez (2014) sostiene:

El proceso abreviado laboral es, igualmente, oral por excelencia, por lo tanto, como en el proceso ordinario su diligencia más importante es la audiencia única, que concentra la etapa de conciliación y juzgamiento, y en ella se refunden todas sus etapas procesales: conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, que se suceden una y otra de modo secuencial. (p. 527)

2.2.1.2.6.1. La audiencia única

Gómez (2014) sostiene que la audiencia única, constituye un solo acto procesal que servirá para copular la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral; comprende y concentra todos sus pasos procesales, ya que en esta etapa el juez correrá traslado del escrito de contestación, contenido las excepciones y cuestiones previas a analizar in situ en el plazo que dispondrá el juez. (p. 527)

2.2.1.2.6.2. Regulación

La regulación sobre la audiencia única se encuentra prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 49, lo cual se tiene por ejemplo la audiencia única.

2.2.1.2.6.3. Formalidad

La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido de diez días, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación, cuestiones y defensas previas, medios probatorios y sus anexos, en el acto de la diligencia otorgándole un tiempo prudencial para su revisión. (Gómez, 2014, p. 528)

2.2.1.2.6.3. La audiencia en el caso examinado

De acuerdo al proceso del expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; sobre pago de beneficios sociales fue llevado a cabo la audiencia única.

❖ *Audiencia única*; se efectuó las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, las partes no llegaron a ningún acuerdo conciliatorio, la determinación de las pretensiones materia de juicio, la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enunciación de las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, la admisión y actuación de los medios de prueba, el alegato final.

2.2.1.3. Los puntos controvertidos

2.2.1.3.1. Cuestiones preliminares

“Los puntos controvertidos en el proceso civil han sido un tema poco estudiado en el Derecho procesal peruano y su fijación obligatoria en el proceso civil ha determinado que muchas veces se convierta en un mero formalismo son mayor criterio técnico”. (Rioja, 2009)

2.2.1.3.2. La pretensión

2.2.1.3.2.1. Pretensión sustancial

Es claro que actualmente la postura mayoritaria acepta definir a la pretensión como un acto de reclamo concreto, a la par que cataloga a la acción como un derecho abstracto. Esta distinción preliminar resulta clave para entender luego las diferencias entre pretensión sustancial y pretensión procesal que ha venido elaborando la doctrina moderna. (Rioja, 2009)

Según, Monrroy (citado por Rioja, 2009) define que la pretensión sustancia o material como el acto de exigir algo a otro antes del inicio de un proceso, siempre y cuando dicho caso tenga la calidad de justiciable o revista relevancia jurídica.

2.2.1.3.2.2. Pretensión procesal

“La declaración de voluntad hecha en una demanda (plano jurídico) mediante la cual el actor (pretendiente) aspira a que el juez emita – después de un proceso- una sentencia que resulta efectiva y favorablemente el litigio que le presenta a su conocimiento”. (Alvarado citado por Rioja, 2009)

Para Echandía (citado por Rioja, 2009) describe como: el efecto jurídico concreto que el demandante (en los procesos civiles, laborales y contenciosos administrativos) o el querellante o denunciante y el Estado a través del juez o del fiscal, según el sistema vigente (en los procesos penales), persiguen con el proceso, efecto al cualquier se quiere vincular al demandado (si lo hay) o al imputado y luego procesado.

2.2.1.3.2.3. Identificación de los puntos controvertidos en el caso examinado

Los puntos controvertidos determinados:

Pago de beneficios sociales: reintegro de remuneraciones, pago de horas extras, reintegro de compensación por tiempo de servicios, reintegro de vacaciones trucas, reintegro de gratificaciones julio y diciembre, pago de utilidades 2011 y 2012, pago de intereses legales, pago de costas y costos. (Expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01)

2.2.1.4. La prueba

2.2.1.4.1. Concepto

Según Campos (citado en Arévalo, 2013) nos dice: que proviene del latín “probare”, “probar”, “saborear”, “intentar”, “demostrar”, en el sentido que nos interesa, es demostrar la existencia o la verdad de algo.

Asimismo, Cerda (citado en Arévalo, 2013) sostiene:

Teniendo en cuenta que existen varios significados que corresponden a diversos aspectos del mismo concepto, sostiene que sobre la prueba, se puede extraer claramente tres acepciones: prueba como medio, prueba como actividad y prueba como resultado. (p. 147)

Para Arévalo (2013) expone:

A. La prueba como medio. se refiere a los elementos de los cuales las partes se valen para demostrar los hechos que afirman en juicio.

B. La prueba como actividad. se refiere a la actuación de las partes del proceso, para ofrecer y producir los elementos de prueba al interior del mismo.

C. La prueba como resultado. se refiere al efecto que produce en la decisión del juez la prueba actuada.

2.2.1.4.2. Los medios de prueba

La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, no define los medios de prueba ni señala su finalidad, es por ello que nos permitimos definirlos como las herramientas procesales aportadas por las partes, y excepcionalmente por el juez, que les permiten demostrar dentro del proceso sus afirmaciones sobre hechos y producir convicción en el juzgador. (Arévalo, 2013, p. 148)

De acuerdo al artículo 188 del Código Procesal Civil atribuye a los medios de prueba tres finalidades: acreditar la existencia y veracidad de los hechos expuestos por las

partes; crear en el juez convicción respecto de los hechos materia de controversia; y servir de fundamento a las decisiones judiciales. (Arévalo, 2013, p. 148)

2.2.1.4.3. Medios de prueba admisibles en el proceso laboral

Arévalo (2013) expresa:

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, no señala expresamente cuáles son los medios de prueba propios del proceso laboral; sin embargo, se desprende de su articulado que reconoce como medios probatorios típicos del proceso laboral los siguientes: la declaración de parte (artículo 35); la declaración de testigos (artículo 26); la exhibición de planillas (artículo 27); la pericia (artículo 28); y la inspección judicial (artículo 46 inciso 5).

2.2.1.4.4. Carga de la prueba

Para (Arévalo, 2013) establece:

A. En el artículo 23 inciso 1, carga de la prueba y la inversión de la carga.

la carga de la prueba es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al juez adquirir una convicción, basado en la cual declare el derecho controvertido.

Asimismo, la inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia, la prueba radica en el hecho que al ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que por el contrario el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a los medios de prueba.

B. En el artículo 23 inciso 2, carga probatoria del trabajador o ex trabajador.

la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497; establece la obligación del trabajador de acreditar la prestación personal de servicios, es decir, si el demandante invoca su calidad de trabajador o ex trabajador, tiene que acreditar a su favor dicha calidad. Demostrada la calidad de trabajador

del demandante se presume la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, salvo dicha calidad.

C. En el artículo 23 inciso 3, carga probatoria que corresponde al trabajador o ex trabajador. señala cuál es la carga probatoria que corresponde al trabajador o ex trabajador. Los derechos de los trabajadores pueden tener también en su origen en normas contractuales y sobre todo en convenios colectivos; en estos casos la prueba de la existencia de tales contratos o convenios tendrá que ser demostrada por el trabajador que los invoca.

La Nueva Ley Procesal del Trabajador N° 29497; indica que corresponde al trabajador probar el motivo de nulidad de su despido cuando la invoque (artículo 23.3, b, primera parte); dada la dificultad que ello implica en la práctica para la parte laboral, pues, por lo general el empleador en esta clase de despidos invoca causas aparentes ocultando los móviles reales de su decisión.

D. En el artículo 23 inciso 4, carga probatoria que corresponde al empleador. La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497; parte de la concepción que el empleador por tener la administración del centro de trabajo y ejercer el poder de dirección, cuenta con mayores facilidades para acceder a los objetos de prueba, se le asigna la carga probatoria respecto de los tópicos siguientes: el pago; el cumplimiento de las normas legales; el cumplimiento de las normas contractuales, su extinción e inexigibilidad; la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; y el estado del vínculo laboral y la causa de despido.

2.2.1.4.5. Las pruebas en el caso examinado:

Por la parte del demandante:

Copia de D.N.I.; acta de despido arbitrario; 03 boletas de pago; partida de nacimiento y liquidación de beneficios.

Por la parte demandada:

La copia legalizada de convenio de término de trabajo por mutuo disenso del 10-02-2013; copia legalizada de la liquidación de beneficios sociales suscrito por el actor con la empresa; copia del libro de planillas de la empresa demandada; boletas de pago correspondientes al actor y copia de la presentación de las declaraciones juradas del impuesto a la renta.

2.2.1.5. La sentencia**2.2.1.5.1 Concepto**

Según, Sagastegui (citado por Arévalo, 2013) define:

“La sentencia viene a ser la resolución más trascendental a cargo del juez. Es la decisión que pone término a la controversia, condenando o absolviendo al demandado”. (p. 196)

Tal como Fábrega (citado por Arévalo, 2013) plantea:

“La sentencia es un acto del Juez emitido en el proceso, una vez surtidos los trámites correspondientes, mediante el cual se decide la pretensión. Tal denominación, por disposición legal, se hace extensiva a la resolución que decide los recursos extraordinarios”. (p. 196)

Citando a Arévalo (2013) considera:

“La sentencia es el acto procesal a cargo del juez que emite luego de analizado los medios de prueba y que resuelve y pone fin a las controversias planteadas en el proceso laboral”.

Para Chioyenda (citado por Gómez, 2014) define como:

La resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o inexistencia de una voluntad concreta de la ley que garantiza un bien, lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de ley que garantiza un bien al demandado o demandante. (pp. 415-416)

2.2.1.5.2. Regulación

El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandas si aparece error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicadas. Se presenta cuando el Juez otorga más de lo pedido por el actor.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo contempla esta posibilidad en el segundo párrafo de su artículo 31. Se presenta cuando el Juez se aparta de las peticiones formuladas por las partes, concediendo cosa distinta a lo pedido o algo no pedido. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. Esta facultad del Juez laboral está contemplada en el último párrafo del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (Arévalo, 2013, p. 198)

2.2.1.5.3. Clasificación de las sentencias

Según, Arévalo (2013) afirma:

- A. Declarativas;** contienen una declaración del juez respecto a una duda que se ha discutido en el juicio.

- B. Constitutivas;** establecen un nuevo estado de situación jurídica que no existía previamente.

- C. De condena;** contienen un mandato frente a una obligación incumplida (p. 197).

2.2.1.5.4. Estructura de la sentencia

Como señala Arévalo (2013):

- 1. Introducción:** de acuerdo a los incisos 1 y 2 del Código Procesal Civil la sentencia debe indicar: distrito judicial donde se dicta la sentencia; palabra “sentencia”; número de expediente; identificación de las partes en el proceso; materia jurídica objeto del proceso; lugar y fecha en que se expide la sentencia.

2. **Parte expositiva:** es una síntesis que hace el juez de la demanda y su contestación, así como de la tramitación de la causa hasta el momento de sentenciarla.
3. **Parte considerativa:** el primer párrafo del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
4. **Parte resolutive:** el segundo párrafo del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo dispone que la sentencia se pronuncie sobre las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda.

En caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. (p. 198)

2.2.1.5.5. Principios relevantes

2.2.1.5.5.1. Principio de congruencia procesal

Según, Hurtado (2014) sostiene: “el principio de congruencia forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones judiciales, ya que el juez al realizar la motivación de sus decisiones no solo debe cuidar que éstas sean lógicas sino también congruentes”. (p. 236)

2.2.1.5.5.2. Principio de motivación en las resoluciones judiciales

2.2.1.5.5.2.1. Concepto

En el Constitución Política del Perú, artículo 139, inciso 5, establece como derecho de la función jurisdiccional la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan. (Gutierrez, 2005)

Según Calamandrei (citado en Cabel, 2016) señala:

Que ésta es el signo fundamental y típico de la “racionalización” de la función jurisdicción.

Asimismo, Couture (citado en Cabel, 2016) indica:

Que aquella “constituye la parte más importante de la sentencia en la que el juez expone los motivos o fundamentos que en basa su decisión, es decir, las razones que lo llevaron a adoptar una u otra solución en el conflicto que esta llamado a resolver”. Se puede decir que los actos de decisión judicial se ejecutan mediante la expedición de las denominadas “resoluciones judiciales”.

2.2.1.5.5.2.2. Funciones de la motivación

Para Gutierrez (2005) refiere las funciones:

La motivación escrita (que es lo que exige la Constitución) de las resoluciones judiciales puede cumplir, dependiente del ángulo en que se mire, hasta tres funciones:

Según Hernández (citado en Gutierrez, 2005):

A. Desde el punto de vista del juez: una función preventiva de los errores, en cuanto debiendo aquél dar cuenta por escrito de las razones por las que ha llegado a su fallo, al momento de “redactar” su resolución podría bien darse cuenta de aquellos errores que podría haber cometido en su “operación intelectual” previa y “autoenmendarse”.

Según Taruffo (citado en Gutierrez, 2005):

B. Desde el punto de vista de las partes: una función endoprocesal o de garantía de defensa en cuanto les permite conocer la ratio decidendi de la resolución y, como tal, detectar esos errores que se mantendrían ocultos si no se explicitaran por escrito, a los efectos de poder utilizar las impugnaciones enderezadas a reparar tales errores.

C. Desde el punto de vista de la colectividad: una función extra procesal o democrática de garantía de publicidad (y como tal de exclusión o de detección de la arbitrariedad) en el ejercicio del poder por parte del juez.

2.2.1.5.5.2.3. La conducta objeto del deber jurídico de motivar

Según Mixán, (s.f) sostiene: la conducta objeto del deber jurídico de motivar consiste en el acto de concretizar por el juez la fundamentación racionalmente explicativa de la resolución a expedir.

Según Diccionario de la Lengua Española (citado en Mixán, s.f.) refiere:

Es la acción y efecto de motivar. A su vez, también según el citado diccionario, la palabra motivar tiene como una de sus significaciones la de: “Dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer una cosa”.

Para Mixán (s.f) refiere:

El sujeto obligado a motivar sus resoluciones debe internalizar la idea de que es indispensable el manejo concurrente y convergente de varios requisitos y condiciones ineludibles para la motivación consistente de las decisiones jurisdiccionales.

2.2.1.5.5.2.4. Finalidad de la motivación de la resolución

Mixán (s.f) expresa:

- ❖ La finalidad es contribuir a que, en todos los casos, se concrete la obligación de poner de manifiesto las razones que sustentan la resolución como uno de los medios destinados, a su vez, a garantizar la “recta administración de justicia”.
- ❖ La necesidad de que las partes conozcan los fundamentos de la resolución expedida para que adopten las determinaciones que les compete al respecto.
- ❖ La motivación es consustancial a la necesidad de procurar siempre una consciente y eficiente realización jurisdiccional del Derecho en cada caso concreto.

- ❖ Trasciende el marco normativo de un determinado Estado; puesto que, cualquier habitante de cualquier Estado siente la necesidad de que las decisiones de sus jueces se sustenten en una adecuada fundamentación, en una razonada explicación del por qué y del para qué de la decisión.

2.2.1.2.6. Medios impugnatorios

2.2.1.2.6.1. Concepto

Como dice, Carrión (citado por Arévalo, 2013) sostiene:

“Se entiende por impugnación al acto que consiste en objetar, rebatir o refutar un acto jurídico procesal de cualquier naturaleza, sea que provenga de las partes, de un tercero legitimado, del Juez, es decir cualquier sujeto del proceso”.

Asimismo, Monroy (citado por Gómez, 2014) destaca que:

El medio impugnatorio es el instrumento que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez, el mismo u otro de jerarquía superior, realizar un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque total o parcialmente.

Según, Arévalo (2013) sostiene:

Los medios impugnatorios son los instrumentos procesales previstos en la ley, a través de los cuales las partes o terceros legitimados, pueden cuestionar un acto procesal, buscando que el mismo sea reexaminado, sea por quien lo emitió o por una instancia superior, con la finalidad de alcanzar su revocatoria, modificación total o parcial o excepcionalmente su anulación. (p. 201)

La impugnación hace referencia a una inconformidad de alguna de las partes del proceso laboral con las resoluciones emitidas por el juzgado.

2.2.1.2.6.2. Clasificación de los medios impugnatorios

De acuerdo con Arévalo (2013) describe con el artículo 356° del Código Procesal Civil los medios impugnatorios pueden ser de dos clases:

A. Los remedios: son formulados por las partes en el proceso o terceros legitimados que se consideren agraviados por actos procesales no contenidos en resoluciones. Se interponen en los casos taxativamente indicados en el Código Procesal Civil y dentro de tercer día de conocido el agravio, salvo disposición legal distinta (Código Procesal Civil, Artículo 356° primer párrafo). Los principales remedios son: la oposición a una pericia; las nulidades, conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del Código Procesal Civil; la tacha a testigos o documentos; y el pedido de nulidad de una audiencia o del acto de notificación.

Según, Sagastegui (citado por Arévalo, 2013) considera como ejemplos de remedios procesales “la oposición a una pericia, las nulidades expresamente previstas en el Código, la tacha a un testigo o documento, el pedido de nulidad de una audiencia o del acto de notificación, etc”. (p. 202)

B. Los recursos: los recursos, son medios impugnatorios que se utilizan para cuestionar resoluciones, pueden ser formulados por las partes del proceso o terceros legitimados, que consideren haber sufrido algún agravio por efecto de una resolución judicial.

Persiguen un nuevo examen de la resolución cuestionada, a efectos que se subsane el vicio o error que pudiera contener. (Código Procesal Civil, Artículo 356° segundo párrafo)

Es un tipo de medio impugnatorio que se utiliza con el objeto de cuestionar una decisión contenida en una resolución que se pronuncia sobre el fondo de la causa, puede ser interpuesta por las partes del proceso o tercero legitimado, que considere sufrir un agravio con la decisión judicial. Con el recurso, se busca un reexamen de la

resolución recurrida por el superior jerárquico de quien la emite, a fin de que la revoque o la declare nula, total o parcialmente.

2.2.1.2.6.3. Los recursos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Como expresa Arévalo (2013) describe:

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, en relación a los medios impugnativo, solo se ha ocupado del recurso ordinario de apelación y del recurso extraordinario de casación, en los artículos 32 al 41. Dejando de lado este cuerpo adjetivo, a los remedios y a el recurso de reposición, sin embargo eso no quiere decir que dichos remedios y recurso no puedan ser válidamente ejercidos al interior del proceso laboral, ya que su ejercicio se encuentra autorizado en virtud del mandato contenido en la primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala “en lo no previsto en esta ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”, cuerpo adjetivo que si contempla.

2.2.1.2.6.4. Medio impugnatorio empleado en el caso examinado

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró infundada las excepciones de incompetencia territorial, conclusión del proceso por conciliación y de convenio arbitral planteadas por la parte demandada en la presente resolución; Fundada en parte de la demanda sobre de pago de beneficios sociales.

Esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso, sin embargo, en el plazo respectivo hubo formulación de apelación de sentencia por parte del demandado. Sin embargo, el proceso fue de conocimiento de un órgano jurisdiccional de segunda instancia; porque así lo dispone la ley de la materia, esto fue la consulta.

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato de trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador, en virtud del cual el trabajador se obliga a trabajar a favor del empleador, en forma personal y directa bajo su subordinación, dependencia y dirección, a cambio de una remuneración, a la que se obliga el empleador, así como a los derechos del trabajador que se desprenden del contrato y de las normas jurídicas nacionales e internacionales vigentes. (Díaz y Benavides, 2016, p. 297)

Según, Cabanellas (citado por Díaz y Benavides, 2016) sostienen que el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

De Diego (citado por Díaz y Benavides, 2016) define como acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios a favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre un empleador y trabajador, en cumplimiento del cual el primero se compromete primordialmente a pagar una remuneración y el segundo a poner a disposición su fuerza de trabajo de forma personal y directa, bajo condiciones de subordinación, dependencia y dirección.

2.2.2.1.2. Elementos esenciales

2.2.2.1.2.1. Presunción de contrato a plazo indeterminado

Decreto Legislativo N° 003.97.TR – TUO del Decreto Legislativo N° 728:

Artículo 4: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. (Neves y Arce, 2016, p.76)

2.2.2.1.2.2. Prestación personal de servicios

Decreto Legislativo N° 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N° 728, artículo 5.

Según, Neves y Arce (2016) señalan:

Los servicios que presta el trabajador, para ser calificados de naturaleza laboral, deben ser prestados de forma personal y directa, no invalida ni priva su calidad de laboral, que para su prestación pueda ser ayudado por sus familiares directos. Cabe destacar, que únicamente, conforme la legislación nacional, pueden ser calificados como trabajadores las personas naturales, quedando fuera de dicha calificación de las personas jurídicas.

2.2.2.1.2.3. Subordinación

Decreto Legislativo N° 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N° 728, artículo 9.

Según, Neves y Arce (2016) indican:

La subordinación, hace referencia a que el trabajador pondrá a disposición su fuerza trabajo subordinado a la dirección, organización y sanción (de corresponder) del empleador. Quien ejercicio de esas atribuciones podrá establecer jornadas y horarios de trabajo, determinar la forma de prestación de las labores y eventualmente sancionar al trabajador en caso de incumpla con sus deberes, todo bajo criterios de razonabilidad y teniendo cuenta las necesidades del centro de trabajo.

2.2.2.1.2.4. Remuneración

Decreto Legislativo N° 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N° 728, artículo 6.

Según, Neves y Arce (2016) agregan:

La remuneración es la prestación a cargo del empleador, y tiene por finalidad retribuir la puesta en disposición de la fuerza de trabajo del trabajador, está constituido por el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, siempre que sea de libre disposición. Tiene carácter remunerativo, las sumas de dinero que recibe el trabajador por concepto de alimentación principal, desayuno, almuerzo o cena; carecerán de dicho carácter, si es que la alimentación principal es prestada directamente por el empleador o mediante suministro indirecto.

2.2.2.1.3. Contratos de trabajo a plazo indeterminado

2.2.2.1.3.1. Concepto

Contrato de trabajo indeterminado, es el contrato tradicional y ordinario del Derecho Individual del Trabajo, que tiene la peculiaridad de no tener plazo, por darse que el cumplimiento del objeto y funciones normales y ordinarias de la empresa, y en teoría, podrá extenderse en el tiempo desde el ingreso del trabajador hasta la fecha de su jubilación, aun cuando se pueda extinguir por diversas causas. (de Diego, 1997, citado en Díaz y Benavides, 2016)

El contrato de trabajo es el contrato típico y tradicional dentro del Derecho Trabajo Individual, que es a plazo indeterminado, por cumplirse a través del mismo actividades de carácter permanente. Este contrato no requiere constar por escrito, pudiendo ser celebrado de forma verbal.

2.2.2.1.3.2. Naturaleza

En virtud que son aspectos ya tratados, precisamos, en síntesis

En la opinión de Díaz y Benavides (2016) afirman:

Es de naturaleza personal y directa

El carácter personal del servicio prestado por el trabajador, implica que sea el mismo trabajador quien ejecute la prestación a su cargo a favor de su empleador, no afecta

esta condición el hecho de que el trabajador pueda ser ayudado por sus familiares directos que dependan de él, siempre que la naturaleza de la prestación lo permita. El carácter de directo, hace referencia que la prestación a cargo del trabajador sea prestando por el mismo trabajador sin intermediarios, no constituyendo excepción a dicho carácter el hecho que el trabajador sea ayudado por sus familiares.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR; art. 5

Implica una relación de subordinación

El trabajador presta sus servicios bajo la dirección y organización del empleador, sujetándose a las sanciones que éste le pueda imponer en caso de incumplimiento de sus deberes, consignados en el contrato y demás documentos organizativos de la empresa.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR; art. 9, 1era parte

Facultad del empleador

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

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR; art. 9, 2da parte

2.2.2.1.4. Contratos de trabajo a plazo determinado o sujetos a modalidad

2.2.2.1.4.1. Concepto

Los contratos a plazo determinado o sujetos a modalidad son formales y causales, por cuanto para su suscripción del contrato necesariamente exigen la formalidad expresa (debe mediar documento escrito), son causales por cuanto debe precisarse las causas objetivas que motivan la contratación que implica la razón y el fin del contrato. Debe precisarse las condiciones de la relación laboral. (Díaz y Benavides, 2016, p. 349)

Según, Valderrama y Tarazona (2018) definen:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado a mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

El contrato a plazo determinado, a diferencia del contrato a plazo indeterminado, es formal y causal. Es formal, en tanto que se exige que sea escrito y es causal, en tanto se requiere se precise la causa objetiva que motiva la celebración de este contrato.

2.2.2.1.4.2. Ámbito de aplicación

De acuerdo a Díaz y Benavides (2016) manifiestan:

En la ley de productividad y competitividad Laboral D.S. N°003-97-TR, los contratos de trabajo a plazo determinado, pueden ser celebrados para cubrir necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, así como servicios u obras de carácter temporal o accidental, que por naturaleza no son permanentes en el tiempo.

2.2.2.1.4.3. Contratos de naturaleza temporal

2.2.2.1.4.3.1. Contrato por inicio o incremento de actividad

“Es aquel celebrado entre su empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres (3) años”. (Valderrama y Tarazona, 2018, p. 23)

2.2.2.1.4.3.2. Contrato por necesidades del mercado

En la opinión de Valderrama y Tarazona (2018) sostienen que:

En estos contratos deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no puedan ser satisfechas con personal permanente. (Díaz y Benavides, 2016, p. 361)

2.2.2.1.4.3.3. Contrato por reconversión empresarial

Es celebrado en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y, en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos (2) años. (Valderrama y Tarazona, 2018, p. 24)

2.2.2.1.4.4. Desnaturalización de los contratos

La ley de productividad y competitividad laboral D.S. N° 003-97-TR, refiere:

Artículo 77: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se consideran como de duración indeterminada:

- a. El trabajador, luego de concluido el plazo de su contrato o de su prorrogas, continúa laborando en su centro de trabajo, o si sumado estas exceden el plazo máximo permitido.
- b. Si concluida la obra determinada o de servicio específico, para el cual fue contratado, el trabajador continúe laborando, sin renovación alguna.
- c. Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contrato continuare laborando.
- d. Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. (Neves y Arce, 2016)

2.2.2.2. Extinción del contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Para Olea (citado en Díaz y Benavides, 2016) define:

“La extinción del contrato de trabajo como la terminación del vínculo que liga a las partes con la siguiente cesación de obligaciones de ambos sujetos de la relación jurídica laboral”. (p. 409)

Asimismo, de Diego (citado en Díaz y Benavides, 2016) menciona que en general, todos los contratos prevén mecanismos de amparo de una de las partes, cuando la obra resuelve rescindir el vínculo en forma unilateral e incausada. En el caso del Derecho del Trabajo, constituida por la hiposuficiencia del trabajador frente a la superioridad del empleador. (p. 410)

La falta grave o causa justificada no son conceptos sinónimos ni intercambiables. La causa justa es un fenómeno mucho más amplio y comprensivo, es género; mientras la falta grave es especie. (Pasco Cosmópolis, citado en Díaz y Benavides, 2016, p. 410)

Como todo vínculo contractual, el vínculo o relación jurídica establecida por el contrato de trabajo también se extingue, sea a través del mero transcurso del tiempo o desaparición de la causa objetiva (es el caso de los contratos de trabajo modales), por decisión mancomunada de partes o por decisión unilateral de una de ellas (Renuncia y Despido). Frente a cada supuesto de extinción del vínculo laboral, la ley

ha diseñado mecanismo que tiene como finalidad limitar esa superioridad del empleador, dotando de esta forma al empleador de recursos de los que se puede valer en defensa de sus derechos. Sin embargo, los mecanismos, carecerán de toda eficacia cuando la extinción del vínculo contractual a causa justificada o falta grave del trabajador.

2.2.2.2.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo

Para Valderrama y Tarazona (2018) las causas son:

1. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural

El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquel es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso a efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenio no podrá exceder de un (1) año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo a efectos de registro.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: arts. 16, inc. a), y 17

2. La renuncia o retiro voluntario del trabajador

La renuncia es un acto voluntario del trabajador, mediante cual decide poner término a la relación laboral que mantiene con su empleador. La renuncia, no requiere ser causada ni sustentada, más solo debe ser comunicada con una anticipación de treinta (30) días. Pudiendo ser exonerado de dicho plazo por el empleador, por iniciativa de este o por requerimiento del trabajador. La renuncia se entiende aceptada, si transcurrido tres (03) días desde su presentación, no es rechazada. La negativa del empleador a exonerar al trabajador, conmina a este a seguir laborando hasta el cumplimiento del plazo, de no cumplir con ello el trabajador podrá ser pasible de despido por la causal de abandono de puesto laboral.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: arts. 16, inc. b), y 18.

D.S. N° 001-97-TR: arts. 27 y 28.

3. La terminación de la obra o servicio, el incumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo

Esto se da en el caso de los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: art. 16, inc. c).

4. El mutuo disenso entre trabajador y empleador

El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: arts. 16, inc. d), y 19.

5. La invalidez absoluta permanente

La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral que es declarada por EsSalud, el Minsa o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: arts. 16, inc. e), y 20

6. El despido

En los casos y formas permitidos por la Ley de productividad y competitividad laboral.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: art. 16, inc. g)

7. La determinación de la relación laboral por causa objetiva

En los casos y forma permitidos por la Ley de productividad y competitividad laboral.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: art. 16, inc. h)

2.2.2.2.3. El despido

2.2.2.2.3.1. Concepto

Para Arce (citado en Valderrama y Tarazona, 2018) señala que el despido es como aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador.

2.2.2.2.3.2. Características del despido:

Para Valderrama y Tarazona (2018) señalan:

- ❖ Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es necesariamente e irrelevante.
- ❖ Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- ❖ Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- ❖ Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.2.2.3.3. Validez del despido

Por su parte, Valderrama y Tarazona, (2018) refieren que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, contempla como una causal de extinción del vínculo laboral de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que laboren por cuatro (04) o más horas diarias, al despido, que para ser válidamente ejercido por el empleador deber reunir una serie de requisitos:

- ❖ Causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa justa corresponde al empleador, frente a un eventual proceso judicial que el trabajador pudiera interponer impugnando su despido.

- ❖ Los motivos que sustentan el despido, no se deducen o presumen, debe ser probarlos.
- ❖ Debe ser debidamente notificado al trabajador.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: arts. 22, 37 y 39.

D.S. N° 001-96-TR: art. 32.

2.2.2.2.3.4. Clases de despido

2.2.2.2.3.4.1. Despido justificado

2.2.2.2.3.4.1.1. Cuestiones preliminares

El convenio N° 158 de la Organización internacional del trabajo reconoce en su artículo 4 que: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ellos una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio” (Valderrama y Tarazona, 2018, p. 40).

2.2.2.2.3.4.1.2. Causas relacionadas con la capacidad del trabajador

Para Valderrama y Tarazona (2018) las causas son:

- Son considerados causas de despido justificado, las deficiencias sobrevinientes que pudiera padecer el trabajador, relacionadas con su capacidad o conducta, que impidan que puedan desempeñar sus tareas para el cual fueron contratados. Esta causal de despido es susceptible de ser ejercida por el empleador, siempre que no exista un puesto vacante al que pueda asignar al trabajador y que no implique riesgo para su seguridad y saludos o de terceros.
- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares. esta causal de despido se encuentra relacionada a la capacidad productiva del trabajador, en condiciones similares a la de los demás trabajadores. Bajo esta causal, se permite al empleador despedir a un trabajador cuyo rendimiento es deficiente en comparación

con los demás trabajadores. Para ese fin, es necesario contar con mecanismos objetivos de medición de producción de todos los trabajadores, que acrediten el nivel productivo del general de los trabajadores y que demuestre el bajo nivel productivo del trabajador objeto de despido.

- La negativa injustificada a someterse a las medidas de salud e higiene. esta causal de despido, tiene como sustento la negativa injustificada del trabajador a someterse a los exámenes médicos previamente convenidos en el contrato de trabajo o establecido por Ley, que justifiquen la relación laboral. Esta negativa injustificada del trabajador debe ser debidamente probada, en caso contrario el despido que eventualmente realice el empleador, podría ser cuestionado en vía judicial o constitucional.

2.2.2.2.3.4.1.3. Causas relacionadas con la conducta del servidor

Según Valderrama y Tarazona (2018) sostienen:

a. Faltas graves

Es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir

b. La condena penal por delito doloso

El despido por la comisión de delito doloso se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: arts. 24, inc. b), y 27.

c. La inhabilitación del trabajador

La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres (3) meses o más.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: arts. 24, inc. c), y 28.

2.2.2.2.3.4.2. Despido arbitrario o injustificado

Según Valderrama y Tarazona (2018) expresan:

2.2.2.2.3.4.2.1. Clasificación del despido arbitrario

El despido arbitrario es aquel que no se funda en causa justa o habiéndose fundado en la misma no ha podido ser demostrado en juicio, hecho que habilita al trabajador a solicitar el pago de una indemnización o en su defecto solicitar su reposición.

Para la verificación del despido arbitrario, se puede recurrir indistintamente a la autoridad de Administrativa de Trabajo o a la Autoridad Policial, a fin de dejar constancia de la negativa injustificada del empleador a permitir el ingreso del trabajador a su centro de labores, hecho que se hará constar en acta o en la constatación policial que se levante.

2.2.2.2.3.4.3. Despido nulo

2.2.2.2.3.4.3.1. Consecuencias del despido nulo

Para Valderrama y Tarazona (2018) las consecuencias del despido nulo pueden ser la reposición del trabajador a su puesto de trabajo; o el pago de una indemnización de daños y perjuicio, por concepto de daño emergente, lucro cesante, daño a la persona y daño moral.

Base legal:

D.S. N° 003-97-TR: art. 34, párr. 3.

2.2.2.2.3.5. Descripción del despido en el caso examinado:

Con fecha 18 de diciembre de 2012, a las 7:40 horas, con motivo de la orden de inspección N° 3689-2012, el suscrito se apersonó al centro de trabajo materia de inspección, en donde había sido atendido por el supervisor, quien le permitió entrevistarse con los trabajadores presentes. En ese grupo se encontraba el trabajador, quién manifestó que se desempeña como técnico instalador desde el 15 de septiembre de 2011, percibiendo una remuneración de S/. 600.00 nuevos soles mensuales y desempeña un horario de trabajo de 7:30 a 18:30 horas de lunes a domingo.

Con fecha 11 de enero de 2013, a las 10:30 horas se apersonó por parte de la empresa inspeccionada el apoderado y el trabajador. El apoderado de la empresa inspeccionada exhibió los siguientes documentos: carta poder legalizada, vigencia de poder, planilla plame de noviembre de 2012, registro de asistencia de diciembre de 2012 y factura de la notaria, en la cual se consigna como concepto la entrega de una carta notarial al trabajador.

En se determina que no se ha observado el principio de inmediatez, ya que se ha remitido la carta notarial de pre-aviso de despido en forma posterior a los tres días siguientes del cese, sucediéndose más de siete días entre el cese y la entrega de la supuesta carta al trabajador, más aún si el trabajador manifiesta en este acto que no ha sido notificado la fecha con ninguna carta de pre-aviso de despido.

En el presente caso se produjo, un corte de vínculo laboral en forma unilateral por parte de la empresa inspeccionada, es decir no se ha observado el procedimiento regular de despido conforme a las reglas contenidas en los arts. 31° y 32° del D.S. N° 003-97-TR.

El apoderado de la empresa inspeccionada manifiesta que el trabajador hizo abandono de trabajo, razón por la cual se le ha cursado su carta notarial de pre-aviso de despido, que no ha ocurrido ningún despido arbitrario.

El trabajador manifiesta que su real fecha de ingreso fue en el 15 de septiembre de 2011, sin embargo en sus boletas aparece registrado en el mes de noviembre de 2011, que lo despidieron en forma verbal sin causa justificada por parte del supervisor de campo, que le pidieron el celular, que tenía a su cargo e hizo entrega de este equipo al mismo supervisor, exhibe como prueba un documento suscrito por el trabajador y el supervisor que deja constancia de la entrega del referido equipo; que el empleador no ha cumplido con otorgarle una carta de pre-aviso de despido.

2.2.2.3 Remuneraciones

2.2.2.3.1. Concepto

Según Zamora (2015) refiere lo siguiente:

La remuneración es la principal prestación a cargo del empleador, esta se encuentra constituida por el íntegro que recibe el trabajador, en dinero o en especie, por sus servicios prestados, siempre que sea de libre disposición. Según la legislación nacional, forma parte de la remuneración, las sumas de dinero que reciba el trabajador directamente de su empleador, por concepto de alimentación principal (desayuno, almuerzo y cena). La remuneración que percibe el trabajador debe estar acorde a la complejidad de las actividades que desarrolla y debe ser suficiente para procurar el sostenimiento de él y la de su familia.

Art. 24, primera parte Constitución Política 1993 “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (Neves y Arce, 2016, p. 347).

2.2.2.3.2. Características de la remuneración

Como expresan Valderrama y Tarazona (2018) las características son:

1. Carácter irrenunciable

El trabajador goza de manera irrestricta los derechos que le asigna la Constitución Política del Perú y la ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral. Está prohibido el trabajo forzoso; todo trabajo debe ser remunerado.

2. Carácter contraprestativo

El carácter contraprestativo de la remuneración, radica en el hecho que es una obligación a cargo del empleador, como consecuencia de la puesta a disposición de la fuerza trabajo del trabajador. Es responsabilidad el empleador, el hacer uso efectivo de la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador.

De otro lado, la legislación laboral ha considerado como remunerativos diversos montos, como gratificaciones por fiestas patrias y navidad o la asignación familiar, cuando dichos conceptos no tienen una explicación desde un punto de vista corporativo. Puesto que se parte de la regla, que un trabajador recibe su remuneración como consecuencia del trabajo efectivamente realizado, sin embargo, los conceptos recibidos no se justifican en una labor desplegada por el trabajador, sino tan solo en la voluntad de la Ley.

3. Libre disposición

La libre disposición hace referencia, a la libertad con la cuenta el trabajador de disponer libremente de la contraprestación recibida por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. En ese sentido, no constituirá remuneración toda aquella contraprestación que reciba el trabajador, que no sea de libre disposición. Así, por ejemplo, no constituirá remuneración los vales de consumo de víveres, el uniforme de trabajo, los equipos de seguridad, o la alimentación directa que reciba el trabajador, por no ser de su libre disposición.

4. Naturaleza alimentaria

La naturaleza alimentaria de la remuneración, está referida a que la misma tiene por finalidad procurar el sostenimiento del trabajador y la su familia; y dotarlo de un bienestar material y espiritual.

El carácter alimentario de la remuneración, ha hecho que la legislación laboral dote a la remuneración de un criterio de inembargabilidad, que impide por ejemplo que las cuentas bancarias donde se deposita la remuneración de los trabajadores, sea susceptible de una medida de embargo; brindándole de esta forma una protección que

tiene por finalidad no afectar el bienestar personal y familiar del trabajador, salvo excepciones establecidas de forma taxativa en normativa especial.

2.2.2.4. Gratificaciones

2.2.2.4.1. Concepto

Para Valderrama y Tarazona (2018) refiere:

Las gratificaciones son pagos adicionales efectuados por el empleador a favor de sus trabajadores, que tienen como fuente a la Ley (como es el caso de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad) o a convenios o pactos colectivos producto de una negociación colectiva. En todos los casos, va implica que el trabajador recibirá un monto adicional al de su remuneración.

2.2.2.4.2. Ámbito de la aplicación

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujeto al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias). También tienen derecho los socios-trabajadores de las cooperativas de trabajadores. (Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez, 2015, p. 197)

2.2.2.4.3. Tipos de gratificaciones

Según Díaz y Benavides (2016) los tipos son:

a. Gratificaciones ordinarias

Son de obligatorio cumplimiento para el empleador, y tienen como fuente a la Ley o un convenio colectivo. Constituyen gratificaciones ordinarias, conforme a la legislación nacional, las otorgadas en navidad, año nuevo y fiestas patrias.

b. Gratificación trunca

Es el derecho con el que cuenta un trabajador a percibir un beneficio, cuando su vínculo laboral no se encuentre vigente, pero ha laborado cuando menos un mes completo; en cuyo caso percibirá gratificación en forma proporcional a los meses efectivamente trabajado; se hace efectivo el pago de esta gratificación al cese del trabajador.

c. Gratificaciones extraordinarias

Son gratificaciones extraordinarias, las recibidas por el trabajador por decisión unilateral del empleador como acto de liberalidad, pudiendo dejar de otorgarla por decisión propia, siempre que no lo haya otorgado por dos (02) años consecutivos; en ese caso se convierte en gratificación ordinaria, pasando a ser obligatoria y como tal exigible por el trabajador.

2.2.2.4.4. Incompatibilidad para la precepción de otro beneficio de naturaleza similar

Para Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez (2016) consideran que:

La percepción de estas gratificaciones es incompatible con cualquier otro beneficio económico de naturaleza similar que, con igual o diferente denominación, se reconozca al trabajador el cumplimiento de las disposiciones legales especiales, convenios colectivos o costumbre, en cuyo caso, de coexistir, el trabajador solo tendrá derecho a percibir uno de ellos, el más favorable.

2.2.2.5. Asignación familiar

2.2.2.5.1. Concepto

Es un beneficio otorgado a los trabajadores de la actividad privada siempre que tengan hijos menores a su cargo o que siendo mayores estén cursando estudios superiores y que sus remuneraciones no se regulen por negociación colectiva. (Díaz y Benavidez, 2016, p. 630)

La asignación familiar es una percepción económica que el empleador otorga a sus trabajadores con carga familiar a fin de que estos puedan paliar los gastos que implica esta situación. (Valderrama y Tarazona, 2018, p. 226)

La asignación familiar es un concepto remunerativo a la que todo trabajador con carga familiar tiene derecho. Se considera que un trabajador cuenta con carga familiar, cuando tenga hijos menores a su cargo o que siendo mayores estén cursando estudios superiores.

2.2.2.5.2. Naturaleza

La asignación familiar constituye tanto una remuneración como un beneficio social, puesto que es considerado como base del cálculo de cualquier beneficio, sirve de apoyo para la inclusión social del trabajador y su familia, y su pago no tiene carácter contraprestativo, al no sustentarse en la prestación de servicios por parte del trabajador (Valderrama y Tarazona, 2018).

2.2.2.5.3. Asignación familiar como beneficio social

Según Valderrama y Tarazona (2018) refieren:

La asignación familiar como beneficio social, puede interpretarse de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Desde un parámetro remunerativo, que entiende que el pago de la asignación familiar, como beneficio y parte de la remuneración del trabajador, tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.
- Desde un parámetro constitucional, al referirse a los beneficios sociales como una dimensión social de la remuneración, puesto que la misma se utiliza para el cálculo de beneficios sociales y a su vez contribuye a la inclusión del trabajador y su familia.
- Desde un parámetro social, al. Considerar a la asignación familiar, al igual que el seguro de vida Ley, CTS y utilidades legales como percepciones dinerarias que contribuyen a la inclusión social del trabajador y su familia.

2.2.2.6. Compensación por tiempo de servicios

2.2.2.6.1. Concepto

Para Díaz y Benavides (2016) sostiene: la Compensación por tiempo de servicios, es el beneficio social que tiene por finalidad la previsión de contingencias ocurridas por el cese intempestivo del trabajador en su puesto de trabajo, sea por despido o renuncia.

2.2.2.6.2. Ámbito de aplicación

En la opinión Zamora (2015) afirma:

Tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que cumplan cuando menos una jornada diaria, en promedio, de 04 horas

El promedio de la jornada diaria se obtiene dividiendo la jornada semanal entre 6 o 5 días, según corresponda. Si la jornada semanal es inferior a 5 días, se considerará cumplido con el requisito de 04 horas diarias, cuando trabajador labore 20 horas a la semana, como mínimo.

Corresponde también el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada; procediendo a realizar el cálculo del pago, conforme a dicho régimen.

No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios.

2.2.2.6.3. Tiempo de servicios computables

El cálculo del Compensación por Tiempo de Servicios se realiza tomando el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador, sea dentro del territorio nacional o extranjero, siempre que se mantenga vigente el vínculo laboral con el empleador que lo contratado en el Perú. (Valderrama y Tarazona, 2018)

2.2.2.6.4. Remuneración computable

2.2.2.6.4.1. Tipos de remuneración

2.2.2.6.4.1.1. Remuneración principal

Para Valderrama y Tarazona (2018) establecen:

a. Fija

La remuneración fija o principal, es aquel monto dinerario pagado al trabajador como contraprestación por la labor realizada por el trabajador. Su pago se encuentra directamente vinculado a la prestación de servicios del trabajador, encontrándose directamente vinculado con la medida horaria o mensual del trabajo.

b. Variable o precisa

Es la remuneración variable por el cual el trabajador no percibe una remuneración regular por la prestación de sus servicios, esta situación se presenta normalmente en los trabajadores comisionistas y destajeros.

En el supuesto de liquidación de un trabajador que allá laborado por un plazo inferior a los 6 meses y que haya percibido una remuneración variable, se tendrá que tener en consideración el promedio diario percibido por dicho trabajador durante dicho período.

2.2.2.6.4.1.2. Remuneración complementaria

Tal como Valderrama y Tarazona (2018) refieren:

a. Concepto

La remuneración complementaria es aquella que percibe el trabajador adicionalmente a su remuneración básica y que forma parte de los pagos que percibe por la prestación del servicio o con ocasión del mismo.

b. Remuneraciones regulares

Son remuneraciones regulares aquellos percibidas habitualmente por el trabajador aun cuando sus montos pueden varias en razón de incrementos u otros motivos.

c. Remuneraciones periódicas

Son remuneraciones periódicas aquellas que el trabajador percibe permanentemente según un cronograma de entregas que puede ser mensual, semestral o incluso anual. Así, para el pago de beneficios sociales tales como la CTS, se deberán incorporar a la remuneración computable.

2.2.2.7. Horas extras

2.2.2.7.1. Concepto

Para Zamora (2015) considera que el trabajo sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo.

Base legal:

D.S. N° 008-2002-TR: art. 20.

Se considera horas extras, el trabajo en sobretiempo que exceda a la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, sea este diaria o semanal, de trabajo interior a la ordinaria diaria o semanal establecida en el centro de trabajo. Las horas extras, es aquel espacio de tiempo adicional a la jornada ordinaria de trabajo, en la que el trabajador de forma voluntaria presta sus servicios en beneficio del empleador. Cabe precisar, si las horas extras son impuestas de forma obligatoria por el empleador, se estaría incurriendo en una infracción administrativa de conformidad con la Ley General del Inspección de Trabajo y su Reglamento. (Díaz y Benavides, 2016).

2.2.2.7.2. Carácter voluntario del sobretiempo

El trabajo en sobretiempo es siempre voluntario, tanto en su prestación como en su otorgamiento por parte del empleador; y siempre supone una prestación efectiva de servicios por parte del trabajador a favor del empleador. De otro lado, el empleador debe facilitar el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo (Valderrama y Tarazona, 2018).

2.2.2.7.3. Remuneración por labor en sobretiempo

Según Valderrama y Tarazona (2018) refieren:

1. Oportunidad de pago

El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad que se efectúe el pago de la remuneración.

Base legal:

D.S. N° 008-2002-TR: art. 25.

2. Determinación de la sobretasa

El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un cargo a convenir, que no podrá ser inferior a los siguientes montos:

SOBRETASA DE HORAS EXTRAS	
Por las dos (2) primeras horas	Veinticinco por ciento (25%) por hora
Por las horas restantes	Treinta y cinco (35%) por hora

2.2.2.7.4. Criterios para el pago de horas extras

La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción administrativa de conformidad con la normativa sobre inspección del trabajo.

Para el pago de las horas extras, se deben adoptar los siguientes criterios:

- El sobretiempo puede presentarse antes de la hora de ingreso y con posterioridad a la hora de salida, previamente establecidas por el empleador.
- En caso el sobretiempo sea menor a una hora, se pagará al trabajador la parte proporcional.
- Las horas extras trabajadas se pagan sobre la base del valor de la remuneración establecida para el horario de trabajo

- Las horas extras laboradas, podrán ser compensadas con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, previo acuerdo entre el trabajador y el empleador que debe constar por escrito. La compensación debe realizarse dentro del mes siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

2.2.2.8. Participación de los trabajadores en las utilidades

2.2.2.8.1. Concepto

El artículo 29 de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; de esta forma, El Estado reconoce el derecho que tiene los trabajadores a participar en las utilidades generadas por la empresa, buscando de esta manera, la identificación de los trabajadores con su centro laboral, que se ve reflejado en una mayor producción y productividad de la empresa (Díaz y Benavides, 2016).

Identifica y acerca los intereses de los trabajadores en beneficios compartidos, es decir, el derecho a participar en las ganancias que alcanza la empresa, la misma que responde a una legítima aspiración de los trabajadores, como legítimo derecho por contribuir a la generación de dichas ganancias mediante su esfuerzo personal, lo que implica un derecho constitucional irrenunciable que tienen todos los trabajadores que laboren en forma persona, y subordinada y perciban una remuneración “que para asegurar un espíritu de cooperación en los objetivos de la empresa, más intensa de la que exige el contrato de trabajo, los empleadores atribuyen al personal una parte de los recursos económicos obtenidos en la empresa” (Lastra, 1999, citado en Díaz y Benavides, 2016).

2.2.2.8.2. Ámbito de aplicación

En la opinión de Valderrama y Tarazona (2018) refieren:

A. Trabajadores comprendidos

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que presten servicios en empresa que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría tienen derecho a la participación en las utilidades de la empresa.

- **Trabajadores con contrato a modalidad y a tiempo indeterminado.** independientemente del tipo de contrato de trabajo, mediante el cual se vincule el trabajador con su empleador, sea este a plazo indeterminado o modal, tendrá derecho a participar en las utilidades que genere la empresa
- **Trabajadores con contrato a tiempo parcial.** asimismo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial, **tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, en proporción a la remuneración percibida en el ejercicio.**
- **Trabajadores con contratos de intermediación laboral.** los trabajadores destacados en virtud de contratos de intermediación laboral tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa que los haya contratado más en no en las utilidades de la empresa usuaria.

Base legal:

D.Leg. N° 892: art. 1.

D.S. N° 009-98-TR: arts. 2 y 5.

B. Empresas obligadas

Se encuentran obligadas a la repartición de utilidades las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que cuenten con más de veinte (20) trabajadores.

Las empresas unipersonales que involucran incluso a personas naturales también podrán generar rentas de tercera categoría y de tener el número mínimo de trabajadores dependientes a su cargo (21 o más), estarán obligadas al reparto de utilidades entre sus trabajadores.

Se encuentran excluidas de la participación en las utilidades, de acuerdo a su modalidad, las cooperativas, las sociedades civiles y las empresas que no excedan de veinte (20) trabajadores.

2.2.2.8.3. Límite en la participación en las utilidades

El monto máximo que puede percibir un trabajador por concepto de participación en las utilidades es el equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio, por cada trabajador.

Para determinar el límite de la participación de cada trabajador, el empleador deberá considerar tanto la remuneración mensual o sueldo básico del mes de diciembre de cada año, incluyendo los demás conceptos remunerativos que aquel perciba (Valderrama, Tarazona, 2018, p. 282).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Asignación. Derecho Laboral. Es usual el pago de las llamadas “asignaciones familiares”, que concretamente son beneficios adicionales para el trabajador, por esposa, por hijos, por madre viuda, etc. (Silva, 2018).

Calidad. La palabra tiene varias acepciones en Derecho, condición o requisito que se pone en un contrato (Silva, 2018).

Carga de la prueba. Existe el principio general de que quien afirma algo debe probarlo; luego, el demandante está obligado a probar su acción, de lo contrario se absuelve al demandado. (Silva, 2018).

Despido. Resolución tomada por el patrono o empleador, que da término a la relación laboral de manera unilateral y desvinculando al empleado de la entidad (Silva, 2018).

Despido injustificado. Ruptura del vínculo laboral por decisión unilateral del patrono, sin mediar justa causa o falta grave imputable al trabajador (Silva, 2018).

Distrito Judicial. Demarcación establecida en las leyes que regulan el funcionamiento del Poder Judicial, para determinar los alcances de la jurisdicción de los tribunales y juzgados. Un distrito judicial es la subdivisión territorial del Perú para fines de la organización del Poder Judicial (Silva, 2018).

Doctrina. Conjunto de principios de enseñanza que constituye una ciencia. Es el fundamento teórico-filosófico de un principio o dispositivo expresado por los investigadores del derecho (Silva, 2018).

Expediente. Es el conjunto de piezas de carácter instrumental (escritos, documentos públicos, documentos privados), y demás papeles que constituyen los antecedentes de una actuación judicial o privativa, contenciosa o no, y que se conservan cosidos y foliados, en los archivos de los tribunales y juzgados. (Silva, 2018).

Gratificación. Recompensa pecuniaria de un servicio eventual. Remuneración fija por el desempeño de un servicio o cargo, compatible con un sueldo del Estado (Silva, 2018).

Juzgado. Órgano judicial que tiene potestad para conocer pelitos y emitir fallos al respecto; puede estar integrado por uno o por varios jueces, tener competencia sobre todo o solo sobre determinadas materias, ejercer su poder en todo el país o en una demarcación territorial (Silva, 2018).

Juzgado de paz letrado. Son los juzgados que se encargan de conocer de asuntos civiles, penales y laborales en los Distritos solo o unidos a otros, alcanzando el volumen demográfico establecido por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, quien también establece su competencia (Silva, 2018).

Prueba. Es la acreditación de la certeza de un hecho. La prueba puede concebirse desde ángulos diversos (Silva, 2018).

Remuneración. Pago por servicios. Contraprestación por un servicio, pudiendo ser en dinero o en especie. Téngase presente que el término remuneración es un concepto genérico (Silva, 2018).

Sentencia. Resolución judicial dictada por un juez o tribunal competente sobre una controversia o litigio que le ha sido sometido de acuerdo a las formalidades de un proceso (Silva, 2018).

Sentencia de calidad de rango muy alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango alta. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su aproximación, al

que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango mediana. Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja. Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Variable. Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

III.- HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, son de rango muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación. La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

Cuantitativa. La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; éste facilitó la formulación del problema de investigación; trazar los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

Cualitativa. La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico,

pertenece al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pago de beneficios sociales) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

El nivel exploratorio, del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de esta particularidad).

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas.

Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Sobre la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que 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.

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

4.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo.

Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración).

4.3. Unidad de análisis

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

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

En el presente trabajo, la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: *proceso laboral; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo.*

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 01139-2013-01601-JP-LA-01, pretensión judicializada: pago de beneficios sociales; proceso laboral, tramitado en la vía del procedimiento abreviado laboral; perteneciente al décimo juzgado de paz letrado en lo laboral; situado en la localidad de Trujillo; comprensión del Distrito Judicial de La Libertad, Perú.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentra ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006, p. 64):

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

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente. (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f)

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

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.

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

Asimismo; el número de indicadores para cada una de las sub dimensiones de la variable solo fueron cinco, esto fue, para facilitar el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco niveles o rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos en el presente estudio. Éste nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 2**.

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtiene información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos, es la lista de cotejo y, se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema.

El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

4.6.1. De la recolección de datos

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

4.6.2. Del plan de análisis de datos

4.6.2.1. La primera etapa. Fue actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.6.2.2. Segunda etapa. También fue una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

4.6.2.3. La tercera etapa. Igual que las anteriores, fue una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; es decir, en la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones.

Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

Finalmente, los resultados surgieron del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio, conforme a la descripción realizada en el **anexo 4**.

4.7. Matriz de consistencia lógica

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): “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”. (p. 402)

Por su parte, Campos (2010) expone: “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”. (p. 3)

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01, Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, pago de beneficios sociales; expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 01139-2013-01601-JP-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2019	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales; expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01; del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, son de rango muy alta, respectivamente.

	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
E S P E C I F I C O	¿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?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la primera sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la primera sentencia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿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?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la primera sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	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, es de rango muy alta.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿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?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la segunda sentencia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿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?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la segunda, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿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?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la segunda sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	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, es de rango muy alta

4.8. 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).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

	<p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO</p> <p>Trujillo, ocho de julio del Dos mil catorce.-</p> <p>VISTOS: la presente causa laboral, signada con el número mil ciento treinta y nueve guión dos mil trece, seguido por A, sobre pago de beneficios sociales, contra la empresa B, tramitado en la vía del proceso abreviado laboral.</p> <p>I.-ANTECEDENTES: Demanda:</p> <p>1. Mediante escrito de folios 10 a 17, A, acude a éste órgano jurisdiccional solicitando como pretensiones las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reintegro de remuneraciones. b) Pago de horas extras. c) Reintegro de compensación por tiempo de servicios. d) Reintegro de vacaciones truncas. e) Reintegro de gratificaciones julio y diciembre. f) Pago de utilidades 2011 y 2012. g) Pago de intereses legales. h) Pago de costas y costos. <p>Sustentando su demanda básicamente en los siguientes fundamentos fácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, ingresó a laborar para la empresa demandada como instalador técnico, con un contrato a plazo determinado, a partir del 01 de noviembre del 2011, percibiendo como remuneración básica la suma de S/. 600.00 nuevos soles, vínculo que terminó el 31 de diciembre del 2012. Laboró en una jornada de lunes a sábado, con un horario de trabajo de 07:00 am a 07:00 pm, es decir más de 08 horas diarias. 	<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 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>											
	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p>												10

Postura de las partes	<ul style="list-style-type: none"> • Respecto al pago de horas extras y reintegro de compensación por tiempo de servicios, indica que laboró en horario de 07:00 am a 07:00 pm durante todo su record laboral, con 12 horas diarias de labor efectiva, sujetas a fiscalización por parte del supervisor de la demandada, sin que ésta haya cumplido con cancelar en su totalidad las 04 horas extras. Así también no ha cumplido con cancelar la CTS que por ley le corresponde. • En relación al reintegro de vacaciones y gratificaciones, manifiesta que desde el inicio de su relación laboral, la demandada no cumplió con cancelar la totalidad de las vacaciones trucas, así como las gratificaciones de julio y diciembre, sin tomar en cuenta las horas extras. • En lo que respecta al reintegro de remuneraciones, señala que durante todo su record laboral, la demandada no le pagó en forma íntegra la remuneración mínima vital. • En cuanto al pago de utilidades, refiere que no se ha cumplido con cancelar las utilidades generadas por año, las mismas que eran otorgadas en los meses de abril de cada año. <p>Fundamenta su demanda jurídicamente en los dispositivos legales precisados en el punto V de su demanda. Acompaña a su demanda los medios de prueba citados en el punto VIII.</p> <p><u>Actividad Procesal:</u> 2. Mediante resolución número uno de fecha 02 de mayo del 2013, obrante de folios 19 a 22, se admitió a trámite la demanda, señalándose fecha para la realización de audiencia</p>	<p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>					X						
------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>única y confiriéndose traslado a la demandada para su absolució, la misma que fue contestada en los términos mencionados en su escrito de absolució.</p> <p>3. Mediante escrito obrante a folios 107 a 119, la empresa demandada contesta de demanda; escrito que se dispuso reservar, para dar cuenta en audiencia úica. Señalándose básicamente que, en relación a la excepció de incompetencia: se puso fin a la relación laboral con el documento denominado “Convenio de Término de Trabajo por Mutuo Disenso”, suscrito entre las partes el 19 de febrero del 2013, estableciéndose en la cláusula tercera, que la relación laboral se daba por concluida el 31 de diciembre del 2012, y en la cláusula novena que las partes se sometían a la jurisdicción arbitral para la solució de cualquier conflicto, para tales efectos se constituiría un tribunal arbitral en la ciudad de Lima; esto es indiscutiblemente hace que la ciudad de Trujillo o la Corte Superior de Justicia de La Libertad, pierda competencia. En cuanto a la excepció de conclusió del proceso por conciliación, que el actor ha suscrito un documento mediante el cual reconoce que a la fecha no hay adeudo alguno y que se establece de común acuerdo su cese laboral el día 31 de diciembre del 2012, siendo que con el documento denominado liquidación de beneficios sociales, se acredita que se cumplió con el pago íntegro de todos los beneficios sociales. En lo que respecta a la excepció de convenio arbitral, se advierte que las partes someten a la jurisdicción arbitral cualquier controversia que se genere del convenio, en consecuencia la única controversia es el pago de los beneficios sociales, la misma que fue solucionada por las partes. Y finalmente, señala que es falso que el actor haya trabajado en un horario de 07:00 am a 07:00 pm, así como que no se le haya cumplido con pagar el íntegro de sus beneficios sociales.</p> <p>4. Mediante resolució número dos de fecha 25 de julio del 2013, obrante a folios 122, y resolució número tres de fecha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>18 de diciembre del 2013, obrante a folios 125, se dispuso reprogramar la realización de la audiencia única, para finalmente reprogramarse nuevamente por resolución número cuatro de fecha 20 de marzo del 2014, obrante de folios 129 a 130, para el día 01 de julio del año en curso, disponiéndose la notificación a las partes procesales.</p> <p>5.- A folios 132 a 136, obra el acta de audiencia única, así como en la respectiva grabación en audio y video, la misma que se realizó en el día y hora programada, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, tal como la conciliación (la que se frustró por las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, manteniendo sus posiciones iniciales), la determinación de las pretensiones materia de juicio, la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enunciación de las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, la admisión y actuación de los medios de prueba, el alegato final. Durante la mencionada diligencia, la suscrita Juez en su rol de conductora y directora del proceso, efectivizando los principios de inmediación, oralidad, a fin de efectivizar el principio de veracidad, procedió a formular las preguntas a los abogados asistentes, así como a la parte demandante, en el momento pertinente; luego de oralizado el alegato final, se dispuso diferir el fallo de la sentencia dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47° de La Ley No. 29497 NLPT, informando en dicho acto para que comparezca las partes procesales al juzgado para la notificación de la sentencia, la misma que se desarrolla en éstos términos:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01

En el cuadro 1, se observa la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia es de rango muy multa, y se deriva de los resultados de la introducción y la postura de las partes, que son muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho

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.-CONSIDERACIONES:</p> <p>PRIMERA: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497 (en adelante NLPT), respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala: “<i>Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley</i>”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis.</p> <p>SEGUNDA: Resulta necesario, destacar que en éste nuevo modelo procesal laboral resulta de mayor relevancia lo previsto en el artículo 12.1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece: “<i>Las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia</i>”, en mérito a ello se ha procedido a interrogar al abogado de la parte demandante, a ésta y al apoderado de la empresa demandada, sobre aspectos puntuales, cuya naturaleza resultaba controversial o deficiente, lo que ha permitido que ésta juzgadora pueda formar convicción sobre los hechos necesitados de prueba, cuyo registro se encuentra en el audio y</p>	<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)). Si cumple</i></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). Si cumple.</i></p>										

<p>video de la audiencia única de su propósito, recalándose que todo ello cobra mayor relevancia en la etapa de actuación probatoria, toda vez, que es en dicha etapa procesal donde se actúan los medios de prueba.</p> <p>TERCERA: Teniendo en cuenta que mediante escrito de absolución de demanda la parte demandada formuló las excepciones de incompetencia por razón del territorio, conclusión del proceso por conciliación y de convenio arbitral, las mismas que han sido oralizadas en audiencia única, en la etapa correspondiente por el apoderado de la emplazada (04:56” – 05:52”) y absueltas por el abogado de la parte demandante (09:34”-12:08”); corresponde en primer lugar emitir pronunciamiento en relación a las defensas técnicas planteadas, ello por cuestiones de orden en el desarrollo de la presente resolución.</p> <p>Iniciaremos el análisis con la primera de las excepciones planteadas: La excepción de incompetencia por razón del territorio, se advierte que la parte demandada, sustenta la misma, en el hecho de señalar, que con fecha 19 de febrero del 2013, las partes suscribieron un documento denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso”, en el cual se estableció, en su cláusula tercera, que: “Las partes acuerdan que la relación laboral se tendrá por concluida el 31 de diciembre del 2012” y en su cláusula novena, que: ”En caso de surgir algún conflicto con relación a la interpretación, ejecución, término, nulidad o anulabilidad, etc. del presente convenio o que se derivara directa o indirectamente de la relación laboral, las partes, por medio de conversaciones bilaterales directas, trataran de llegar a un acuerdo dentro del más sincero espíritu de colaboración y comprensión mutua. Si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto... para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de <u>Lima</u>,</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 receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>				X					
	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de</p>									

Motivación del derecho	<p><i>formado por tres (03) árbitros (...). En consecuencia, cualquier conflicto que se genere del presente convenio directa o indirectamente de la relación laboral entre las partes, será resuelto únicamente mediante un arbitraje de derecho. El laudo respectivo será definitivo, obligatorio e inapelable para ambas partes</i>"; apreciándose de esta manera, que independientemente de la jurisdicción arbitral, se estableció de común acuerdo entre las partes, que cualquier controversia se resolvería en la ciudad de Lima, perdiendo competencia la Corte Superior de Justicia de La Libertad.</p> <p>En relación a dichos argumentos, cabe señalar que el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley No. 29497, establece la competencia por territorio y prescribe que: <i>“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”</i>, verificándose que en el presente caso la demanda ha sido interpuesta en el último lugar donde se prestaron servicios, esto es en el domicilio ubicado en la Calle Martínez de Compañón No. 418 de la Urbanización San Andrés, de esta ciudad, conforme se verifica de la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, obrante de folios 02 a 04, máxime si éste hecho no ha sido negado expresamente por la parte demandada, siendo de aplicación la parte in fine del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, circunstancia que nos conduce a establecer que nos encontramos dentro del segundo supuesto de competencia por el territorio de la citada norma; en tal sentido, el presente proceso se encuentra planteado dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde (10JPL-Trujillo), y no como mal lo alega la parte demandada, en mérito a lo cual la presente excepción debe ser desestimada.</p> <p>En relación la excepción de conclusión de proceso por conciliación, la empresa demandada señala, que se debe tener en cuenta que con fecha 19 de febrero del 2013, el</p>	<p>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 cuánto 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</p>					X					
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>demandante suscribió un documento mediante el cual reconoce que a la fecha no hay adeudo alguno y que el término de la relación laboral se efectuó el día 31 de diciembre del 2012, debiendo tenerse en cuenta que la presente excepción tiene por finalidad evitar que los órganos jurisdiccionales continúen en vano ejerciendo su potestad de impartir justicia respecto las controversias, cuando éstas ya han sido previamente resueltas por las partes, más aún si del convenio consta fehacientemente la firma y huella digital del ahora demandante, así como se ha cumplido con adjuntar la liquidación de beneficios sociales debidamente firmada por el demandante, por lo que se debe tener por concluido en presente procedimiento producto de un acuerdo conciliatorio con el actor.</p> <p>Al respecto, debemos indicar, que si bien es cierto, la conciliación, doctrinariamente es considerada como un medio alternativo para solucionar conflictos, a través del cual las <u>partes</u> resuelven directamente un <u>litigio</u> con la intervención o colaboración de un tercero; dicha figura legal se encuentra regulada en el Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, el cual contempla requisitos para su validez; por su parte la Nueva Ley Procesal del trabajo en su artículo 30°, establece las formas especiales de conclusión del proceso, entre ellas la conciliación, la cual debe superar el test de disponibilidad de derechos según los criterios plasmados en la citada norma procesal. Es justamente en éste escenario, que se analiza la presente excepción, verificándose del medio de prueba que la sustenta, denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso” suscrito entre ambas partes, que no constituye en sí un acuerdo conciliatorio en virtud de no cumplir con los requisitos de los artículos 3° y 22° del citado Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, ni mucho menos ha sido materia de homologación y/o aprobación por órgano jurisdiccional competente conforme así lo prevén los artículos 325° y 327° del Código Procesal Civil, toda vez que se trata de una forma</p>	<p><i>sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de extinción de contrato laboral; debiéndose añadir que, se advierte que fue suscrito y firmado después de mes y medio del verdadero término de la relación laboral, esto es el <u>19 de febrero del 2013</u>, contraviniendo el principio de <i>irrenunciabilidad de derechos</i>, al señalar textualmente, en su cláusula séptima: “<i>El trabajador declara de manera expresa que, a la fecha del cese, el empleador, le ha pagado todo y cada uno de los derechos y beneficios sociales a los que pudiera tener derecho, por lo que no tiene ningún reclamo ni demanda alguna que efectuar por éstos conceptos.</i>”, cuando con anterioridad (11 de enero del 2013), ya existía un Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en la que se consignó que existían adeudos laborales, que de ser el caso se hayan cancelado, deben ser pagados de acuerdo a ley, siendo plenamente válido, el reclamo del trabajador respecto a su reintegro en caso exista adeudos, no pudiéndose restringirle éste derecho constitucional, como ha ocurrido a través del citado documento, y porque a criterio de ésta juzgadora las partes no podrían haber pactado ni sometido a convenio de mutuo disenso, la renuncia a derechos laborales (v.g. beneficios sociales de acuerdo a ley), así el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, debe interpretarse en concordancia con el artículo 26° inciso 2) de la Constitución, que reconoce el carácter de irrenunciable de los derechos laborales y el artículo III y IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de los que se desprende que el Juez de trabajo debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y ley; fundamentos por los cuales corresponde desestimar la presente excepción</p> <p>Por último respecto a la excepción de convenio arbitral, se debe tener en cuenta, que la excepción es <i>toda defensa que el demandado opone contra la demanda del actor, unas veces cuestionando el aspecto formal del proceso en el que se hacen valer las pretensiones, es decir, impugnando la regularidad del procedimiento, y otras veces cuestionando el</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fondo mismo de la pretensión procesal, es decir, negando los hechos en que se apoya la pretensión o desconociendo el derecho que de ellos el actor pretende derivar”; las excepciones proponibles se encuentran reguladas en el artículo 446° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, por existir omisión de regular las excepciones proponibles, dentro de las cuales en el inciso 13) del artículo referido, se encuentra la excepción de convenio arbitral, establecido como tal en el artículo 16° de la Ley General de Arbitraje, que señala que cuando se trata de arbitraje nacional, si se promoviera una acción judicial relativa a una materia que estuviera reservada a decisión de los árbitros de acuerdo con el convenio arbitral o cuyo conocimiento ya estuviera sometido por las partes a dicha decisión, tal circunstancia podrá invocarse como excepción de convenio arbitral, dentro del plazo previsto en cada proceso. Vencido el plazo correspondiente se entiende renunciado el derecho a invocarla y sin efecto alguno dicho convenio; en tal sentido se debe tener en cuenta que si estuviera sometida al conocimiento de los árbitros, el juez debe amparar la excepción de convenio arbitral.</p> <p>El arbitraje, constituye un medio alternativo de solución de conflictos, para resolver controversias sobre materias de libre disposición de las partes, el que se encuentra reconocido como función jurisdiccional en el segundo párrafo del inciso 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado; <u>de existir pacto entre las parte de someter sus controversias a arbitraje, impide a las mismas dirigirse al Poder Judicial, para someter las controversias referidas</u>; en materia procesal, el arbitraje constituye un desplazamiento de la resolución de conflicto, de la justicia ordinaria (Poder Judicial), a una justicia arbitral, sin embargo, en el ámbito de los conflictos laborales, en los que se discuten derechos laborales, el arbitraje tiene un desenvolvimiento diferente, a los conflictos civiles, principalmente porque en los primeros se rigen por el</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, reconocido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado. Es así que teniendo en cuenta la materia de naturaleza laboral que nos ocupa, corresponde otorgar un trato diferenciado, conforme a la sexta disposición complementaria de la Nueva ley Procesal del trabajo (Ley No. 29497), aplicable al caso en análisis por temporalidad de la vigencia de la citada norma a la data de suscripción de clausula arbitral; norma procesal que establece: <i>“Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y adicionalmente, <u>la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) unidades de referencia procesal”</u></i>, coligiéndose de la citada norma la concurrencia copulativa de dos requisitos: a) la cláusula de convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y b) cuando la remuneración mensual percibida sea o haya sido superior a las 70 URP; en tal sentido, analizado el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, que obra en autos de folios 31 a 33 de fecha <u>19 de febrero del 2013</u>, se verifica que en su cláusula novena, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para solucionar sus conflictos de conformidad a lo dispuesto por el artículo 104° de la Ley No. 26636-Ley Procesal del Trabajo y Ley No. 26572-Ley General de Arbitraje; cumpliendo de esta manera con el primer requisito (inserción cláusula de convenio arbitral con posterioridad a la conclusión de relación laboral), sin embargo no se ha cumplido con el segundo requisito, es decir que la remuneración mensual del trabajador sea o haya sido superior a 70 URP, pues conforme se aprecia en el presente proceso, con la copia de la Liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 34, planillas de folios 36 a 95, copias de boletas de pago de folios 96 a 101 y lo alegado por ambas partes procesales, se concluye que la remuneración</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del actor durante todo su record laboral no asciende ni ha sido superior a las 70 URP, conforme a lo establecido en la citada norma, en tal sentido la presente excepción debe desestimarse.</p> <p>CUARTA: De autos se verifica, que en el Acta de audiencia única, se han establecido como pretensiones materia de juicio, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Reintegro de remuneraciones. b) Pago de horas extras. c) Reintegro de compensación por tiempo de servicios. d) Reintegro de vacaciones truncas. e) Reintegro de gratificaciones julio y diciembre. f) Pago de utilidades 2011 y 2012. g) Pago de intereses legales. h) Pago de costas y costos. <p>QUINTA: Previo a emitir pronunciamiento respecto de cada una de las pretensiones formuladas, corresponde establecer los <i>datos de laboralidad del demandante</i>, en éste sentido, teniendo en cuenta los fundamentos fácticos de la demanda, los medios probatorios admitidos y actuados en el proceso, como son: copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, obrante de folios 02 a 04; copia de boletas de pago obrantes de folios 05 a 07, y repetidas de folios 96 a 101; copia de liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 08, repetida a folios 34; copia legalizada del Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, obrante de folios 31 a 33 y planillas obrantes de folios 35 a 95; así como lo oralizado en audiencia única, en la que se verifica, que el abogado del demandante, se ha ratificado respecto a los datos de laboralidad de éste (02:35” – 02:54”), aunado al asentimiento expreso formulado por el apoderado de la empresa demandada, durante acto oral en audiencia única, al preguntársele respecto al dato consignado en la contestación de demanda, que el ingreso del demandante fue el 01 de noviembre del 2012, indicando que</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>este era un error tipográfico y que el año correcto era 2011, conforme lo planteado por el demandante (08:35” – 09:04”); así también asintió en lo referente al cargo desempeñado por el actor; por lo que se concluye que constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria: i) Fecha de ingreso del actor: 01 de noviembre del 2011; ii) Fecha de cese del actor: 31 de diciembre del 2012; iii) Cargo de: Técnico instalador; iv) Prestación de servicios a favor de la demandada y v) Sin vínculo laboral vigente.</p> <p>SEXTA: En éste contexto, y habiéndose determinado los datos de laboralidad del demandante, corresponde abordar las pretensiones materias de juicio, iniciaremos el análisis con la pretensión referida al reintegro de remuneraciones. Debe indicarse que, en la actualidad se aprecia un cambio en la estructura clásica de la remuneración que se hallaba compuesto por un solo concepto denominado “<i>remuneración básica</i>”, y en tanto era un rubro único, necesariamente debía ser equivalente a la mínima vital; sin embargo, dicha forma tradicional de contraprestar los servicios de un trabajador ha cambiado, en virtud a lo cual podemos apreciar que existen casos en los que la remuneración mensual está integrada por diversos rubros que pueden provenir de la autonomía privada (originados en convenios colectivos de trabajo, contratos individuales, costumbre o simplemente políticas del empleador). Teniendo claro éste nuevo panorama, resulta pertinente definir a la remuneración básica, pues bien se trata de: “<i>Una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica constituye una contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas a la prestación misma del trabajo prestado (...) está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ordinarios, la misma que se determina en función a la unidad de cálculo pactada (...). En función al carácter tuitivo del Derecho Laboral, las remuneraciones mensuales (<u>básico más otros conceptos remunerativos mensuales de origen convencional o autónomo</u>) no pueden ser inferior a la remuneración mínima vital (...). Entonces, el básico no puede ser de menor valor que la remuneración mínima vital –es el piso fijado por el Estado para todos los trabajadores– o inclusive no existir un básico y todos los conceptos tener carácter aleatorio: lo relevante es que la suma de todos los conceptos remunerativos del mes sean iguales o mayores que el mínimo vital". En éste contexto normativo, queda claro que la <u>remuneración básica</u> no es sino un concepto que puede integrar (o no) la remuneración ordinaria mensual que resulta ser la suma que percibe el trabajador, en dinero o en especie, en forma fija, regular y permanente, como contraprestación total por los servicios prestados a su empleador; ésta puede coincidir con la mínima vital, pero <u>no puede menor a ésta</u>; de igual manera podría ocurrir que la remuneración ordinaria mensual sea equivalente a la básica (cuando ésta es el único rubro que la integra).</p> <p>SÉPTIMA: Siguiendo con lo argumentado en el considerando anterior, debe resaltarse que la <u>remuneración mínima vital</u> se establece como el <i>piso irreductible</i> que debe percibir un trabajador dentro del ordenamiento jurídico laboral peruano, conforme lo señala el artículo 1° del Decreto Ley No. 14222 del 24 de Octubre de 1962, aún vigente; ahora, los artículos 9°, 10°, 11° y 12° del citado precepto nos indican que la <u>mínima vital</u> está compuesta por: “<i>Los sueldos y salarios mínimos, las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero efectivo al trabajador</i>”; así, pues, tal patrón remunerativo de referencia (RMV) bien puede estar integrado del sueldo básico y todas aquellos conceptos que en forma fija y permanente percibe el trabajador, siempre que la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sumatoria de ellos alcancen o superen el piso indisponible fijado por ley; en igual sentido ha señalado Elmer Arce, al sostener que: <i>“Lo primero que hay que tener en cuenta es que la RMV sólo estará conformada por percepciones económicas de naturaleza remunerativa. El artículo 6° del DS 017-91-TR se refiere literalmente al monto remunerativo mínimo. Es decir, las percepciones no remunerativas estarán excluidas del monto de la RMV. Esto es importante, en la medida que no basta que los ingresos totales del trabajador excedan la cifra fijada como mínima, sino que el contraste debe hacerse sólo con las percepciones remunerativas”</i>. Todo lo expuesto, nos conduce a concluir que la remuneración mínima vital es un derecho mínimo necesario que bien puede estar integrado por diversos conceptos (percepciones remunerativas o por uno sólo), sea que éste se denomine remuneración básica o que tenga una nomenclatura distinta, siempre que su abono obedezca a la prestación ordinaria del servicio contratado, pues la ejecución de labores extraordinarias (horas extras, domingos, feriados, labores en turno nocturno) se contraprestan de manera diferenciada y no forman parte de la mínima vital, pero sí de la remuneración ordinaria mensual.</p> <p><u>OCTAVA:</u> Luego de este análisis jurídico y doctrinario, se advierte que en el caso de autos, durante acto oral en audiencia única, el abogado de la parte demandante indicó que: <i>“Mi patrocinado no percibió un mínimo vital que de acuerdo a ley es lo que tenía que haber percibido, sino un monto diminuto...”</i> (03:33” - 03:47”).</p> <p>De la revisión de las boletas de pago de enero a diciembre del 2012, que en autos obran de folios 96 a 101, cuya exhibicional fue peticionada pro el actor, se advierte que: (a) En el mes de enero 2012, la remuneración básica fue cancelada en la suma de S/. 270.00 nuevos soles; (b) En el mes de febrero 2012, fue cancelada en la suma de S/. 270.00 nuevos soles; (c) En el mes de marzo 2012, fue cancelada en la suma de S/.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>270.00 nuevos soles; (d) En el mes de abril 2012, fue cancelada en la suma de S/. 270.00 nuevos soles; (e) En el mes de mayo 2012, fue cancelada en la suma de S/. 532.50 nuevos soles; (f) En el mes de junio 2012, fue cancelada en la suma de S/. 525.00 nuevos soles; (g) En el mes de julio 2012, fue cancelada en la suma de S/. 525.00 nuevos soles; (h) En el mes de agosto 2012, fue cancelada en la suma de S/. 525.00 nuevos soles; (i) En el mes de septiembre 2012, fue cancelada en la suma de S/. 525.00 nuevos soles; (j) En el mes de octubre 2012, fue cancelada en la suma de S/. 525.00 nuevos soles; (k) En el mes de noviembre 2012, fue cancelada en la suma de S/. 525.00 nuevos soles y (l) En el mes de diciembre 2012, fue cancelada en la suma de S/. 525.00 nuevos soles; esto es se aprecia que la remuneración básica percibida por el actor es inferior a la remuneración mínima vital fijada mediante Decreto Supremo No. 011-2011: S/. 675.00 nuevos soles, y luego modificada por D.S. No. 007-2012-TR; en consecuencia se concluye que existen pagos inferiores a la remuneración mínima vital vigente durante el periodo enero-diciembre del 2012, sin embargo en relación a los meses de noviembre y diciembre del 2011, no se ha acreditado el pago diminuto de la referida remuneración mínima vital, toda vez que el actor no ha cumplido con su carga probatoria, solicitando la exhibición de las boletas y/o planillas, durante dicho periodo (nov-dic2011), por lo cual éste periodo no puede ser amparado, máxime si de la intervención del abogado del actor en audiencia única(actuación probatoria) se extrae que dicho lapso no amerita ser amparado (19:47”); en consecuencia existe un adeudo por reintegrar en la suma total ascendente a S/. 3,337.50 nuevos soles. Véase liquidación de cuadro anexo:</p> <p>NOVENA: En relación, a la pretensión de pago de horas extras. En primer lugar, cabe señalar que, conforme lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Sobretiempo modificado por Ley No. 27671: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva... No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”; siendo que en relación al pago del trabajo en sobretiempo, el artículo 10° del citado texto legal, señala: “El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las <u>dos primeras</u> horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las <u>horas restantes</u>”.</p> <p>Debe indicarse que, en tanto importa un suceso extraordinario al interno de la relación laboral, por ello se le denomina trabajo en sobretiempo y es remunerado de modo diferenciado, su probanza o acreditación recae en cabeza de la parte que alega su ejecución, léase en el demandante; así lo establece el artículo 23.1° de la Ley No. 29497, que recoge una regla general de la prueba: “quién alega un hecho es el encargado de acreditarlo”, supuesto que calza perfectamente en lo que a las horas extras se refiere, por tratarse, de un derecho que no surge de la sola existencia del contrato de trabajo. Al respecto, la Corte Suprema en la Casación No. 2149-2003-Ancash, ha señalado lo siguiente: “Cabe destacar que la determinación de la prestación efectiva de la jornada</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador”.</i></p> <p>En el presente proceso, véase que el actor cumplió con su carga probatoria para sustentar éste extremo de su pretensión, toda vez que solicitó la exhibición de las tarjetas de control de ingreso y salida. Respecto este punto, el apoderado de la empresa demandada señaló que no se cumplió con presentar las tarjetas de control y salida porque no trabajaban con ese sistema (14:41” – 14:45”); de otro lado, el demandante, al ser preguntado durante audiencia única, sobre cómo y dónde marcaba su asistencia, respondió: “... la asistencia nos hacían firmar pero la salida no nos hacían firmar” y “... había un supervisor que se encontraba en la puerta de la oficina de la base que nos hacía firmar la asistencia en un cuaderno” (23:08” – 23:34”), así también al preguntársele si solo firmaba el ingreso, señaló: “Si solo ingreso...” (23:35”); Método que fue corroborado por el apoderado de la demandada, al afirmar: “El registro de asistencia, se lleva, a través, efectivamente de un supervisor, donde el toma nota de las personas que van ingresando” (23:53” – 23:58”).</p> <p>En tal sentido, atendiendo a lo manifestado por el demandante y apoderado de la demandada, y máximas de la experiencia, se concluye que si existió un medio a través del cual se controló el ingreso de los trabajadores, como sucedió con el demandante, lo cual se realizó en la base de la empresa, sin embargo la emplazada no cumplió con su presentación aún cuando se hallaba en la posición y obligación de tenerlo, según lo establece el Decreto Supremo No. 004-2006-TR, de fecha 06 de abril del 2006, el que en su artículo 6°, señala la obligación del empleador de conservar éstos registros hasta después de cinco años de ser generados; siendo que su conducta</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>manifiestamente oclusiva de la actividad probatoria debe valorarse a la luz de lo previsto en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que permite obtener conclusiones contrarias a la parte que profiere ese tipo de actitud procesal.</p> <p>Sin perjuicio de lo antes expuesto, debe anotarse que, en el presente caso, el accionante ha adjuntado a su demanda la documental consistente en la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, que obra de folios 02 a 04; de la cual se extrae que, al realizarse la visita inspectiva el <u>11 de enero del 2013</u>, por parte del inspector de trabajo el actor manifestó que el horario que cumplió, fue de 07:00 am a 06:30 pm; circunstancia que coincide en parte con la tesis postulada por el demandante, precisada por el abogado de la defensa en sus alegatos de apertura (12 horas de labores) (02:55” – 03:32”), ratificada con la declaración efectuada por el ex laborante en audiencia única, en la que señalo de manera coherente y espontánea “ <i>...entramos a trabajar desde las 7:00 am en un horario corrido hasta las 7:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de nada, trabajamos bajo supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo, por intermedio de un RPC , y todo el tiempo nos tenía controlándonos....nos exigían que no paráramos a almorzar, que todos llevaríamos una vianda para no perder el tiempo, en ese entonces trabajábamos grupos.....el supervisor se encargaba de movilizar a uno y otros, nunca se dejaba de trabajar corrido....todos los días, porque todos nosotros trabajábamos hasta las nueve o diez de la noche , y si no venias te multaban, es mas a mí un día me multaron por no venir un día domingo “(20:17”- 21:45”)</i>.</p> <p>DÉCIMA: Es de considerar, que durante el acto de audiencia única, el abogado del demandante postuló que el actor había laborado un total de 12 horas diarias durante todo su record laboral, de las cuales 04 debían imputarse como horas extras;</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sin embargo al preguntársele al demandante cuál fue su jornada de trabajo, éste respondió: “Entrábamos a trabajar a las 07:00 am en un horario de corrido hasta las 07:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa, para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de nada, trabajábamos bajo la supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo por intermedio de los RPC, y todo el tiempo nos tenían controlándonos, <u>nos exigían que no paráramos para almorzar</u>, que todos lleváramos una vianda para que así no se pierda el tiempo...” (20:17” – 21:16”), y al efectuársele nuevas preguntas respecto al lapso de tiempo que empleaban para ingerir sus alimentos refirió “..Dependiendo, llevábamos nuestra vianda, y en el lapso que nos íbamos a una instalación a otras, porque no todas eran juntas (...) 20 minutos, teníamos que ir comiendo en el carro..” (25:46”), señalando además “ (...)por cada instalación que nos daban, depende hay instalaciones que duraban de dos a tres horas...” y al preguntársele cuantas instalaciones diarias efectuaba, señalo “ hacíamos de seis a siete instalaciones o cinco depende....pero también efectuábamos instalaciones de mantenimiento, y los señores nos daban un horario y teníamos que reportarnos al horario, no podíamos parar...cuando trabajábamos nos decían que nuestro horario era de lunes a sábados, pero también nos hacían trabajar los domingos ..” (22:24”-22:51”) tal como se ha citado ut supra; coligiéndose que existió una jornada laboral en sobre tiempo conforme se ha planteado a la cual le corresponde efectuar la deducción por refrigerio; hecho que no ha podido ser desvirtuado por la parte demandada con medio de prueba alguno, máxime si por el contrario no ha cumplido con la exhibicional del control de asistencia solicitado, el cual estuvo en la obligación legal de cumplir. Es de precisar, además que del escrito de absolución de demanda, se aprecia que se cuestiona la jornada laboral planteada por el actor, sin embargo no se logra precisar de</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>manera /coherente cuál es su posición en relación a ésta, pues de manera genérica se señala que <i>“ha realizado labores de acuerdo a las horas permitidas por ley ..”</i> para luego concluir que en el acta inspectiva no se pudo determinar de forma exacta la jornada de trabajo, pero que es mayor de cuatro horas, destacando que acaso esto lo lleva a concluir que es más de ocho horas... y que no existe prueba alguna que determine que el actor ha laborado más de cuatro horas... <i>“(segundo fundamento de los hechos expuestos en la demanda).</i></p> <p>Ahora bien, se debe precisar que a la luz de las máximas de la experiencia (servicios técnicos) resulta coherente y razonable considerar que durante la ejecución de sus servicios ha existido un tiempo empleado para la ingesta de sus alimentos, sumándose el lapso de tiempo que utiliza para la normal satisfacción de sus necesidades fisiológicas; determinándose ponderada y razonablemente, que media hora fue utilizada para dichas actividades, lapso de tiempo que corresponde ser descontado a su horario de labores establecido en autos (12 horas), conforme así lo ha precisado el abogado del actor, máxime si se ve ratificado por el propio dicho del demandante efectuado en audiencia única al ser interrogado por la suscrita Juez, quien refirió la existencia de un espacio temporal para la ingesta de sus alimentos <i>“... dependiendo llevábamos nuestra vianda, en el lapso que nos íbamos de una instalación a otra, porque no todas eran juntas... 20 minutos, teníamos que ir comiendo en el carro” (18:28” – 18:36”)</i>, quedando acreditado que utilizó un espacio temporal, para tales fines y que fue dentro de la doce horas de trabajo, y no como erradamente pretende hacer ver el demandante, pues no resulta creíble que la ingesta de sus alimentos las efectúe en el lapso de su traslado de una instalación a otra, dada la naturaleza de su labor, en la que la mayor parte de su supervisión era efectuada vía tele/fónica; arrojando la existencia de 03 horas con treinta minutos extras durante todo su record laboral, la misma que se</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fija de/ manera prudente y razonada de acuerdo a las máximas de la experiencia, más si como se ha indicado, la empresa demandada no ha probado lo contrario, omitiendo presentar el cuaderno de registro de asistencia, la cual estuvo obligada a presentar. Precisándose además que en audiencia única, la defensa de la parte demandada, no se avoco a desestimar ésta pretensión, sino básicamente estaba dirigida al sustento de las excepciones planteada, conforme se puede advertir del audio y video.</p> <p>Para la liquidación de éste concepto, es de considerar que la sobretasa de las dos primeras horas será de del 25% y las subsiguientes (01 hora, 30 minutos) será del 35% del valor hora normal, según lo fijado por el artículo 10° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente. Así las cosas, se obtiene un adeudo ascendente a S/. 5,378.81 nuevos soles, por concepto de horas extras. El detalle de la liquidación se encuentra contenido en el cuadro anexo:</p> <p>Ahora bien al haberse determinado el pago de las horas extras laborados a favor de la parte demandante, conforme se ha detallado ut supra, corresponde su inclusión en la remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales peticionados (incidencia); según el siguiente detalle del cuadro anexo:</p> <p>DÉCIMA PRIMERA: En cuanto a la pretensión de reintegro de las gratificaciones; el artículo 1° de la Ley No. 27735, establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el artículo 2° de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En el caso de autos, la parte demandante, alega que se le canceló de manera diminuta, sin tomar en cuenta el concepto de horas extras; en consecuencia, y advirtiéndose de la copia de las boletas de pago obrantes a folios 99 y 101, que en el mes de julio y diciembre del 2012, se le canceló por el concepto de gratificación la suma de S/. 600.00 nuevos soles, en las cuales no se encuentra incluido el concepto demandado de horas extras, así como que no se ha acreditado la cancelación proporcional respecto al mes de diciembre del 2011; corresponde amparar ésta pretensión en éstos términos. El procedimiento liquidatorio se efectuará teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 2°, 3°, 4° y 7° de la Ley No. 27735, artículos 3° y 5° del su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, así como las horas extras, que han sido amparadas y que forman parte de la remuneración computable, debiendo deducirse el monto cancelado en las boletas de folios 99 y 101, así como el cancelado en la Liquidación de beneficios sociales que obra a folios 08, repetida a folios 34 (S/. 150.00 nuevos soles), arrojando un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de S/. 1,130.14 nuevos soles, según el detalle del cuadro anexo.</p> <p><u>DÉCIMA SEGUNDA:</u> En cuanto al reintegro de las vacaciones. En principio, se debe enfatizar que el descanso vacacional es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de l/a remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; por ello,</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el artículo 25° de la Constitución Política del Estado establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas para que puedan disfrutar su descanso vacacional con la remuneración respectiva. De acuerdo a lo prescrito por el artículo 15° del Decreto Legislativo No. 713 y el artículo 16° del Decreto Supremo No. 012-92-TR, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando; para este efecto, se considera remuneración, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicio, con excepción, por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Supremo No. 001-97-TR. En éste sentido, en virtud a lo sustentado por el abogado de la parte demandante, quien señala que se le canceló de manera diminuta, sin tener en cuenta el concepto de horas extras, y atendiendo a que no se ha acreditado su inclusión, corresponde amparar el reintegro de las vacaciones por el periodo (01 año y 02 meses); por lo que se debe proceder a calcular dicho beneficio conforme a ley, teniendo en cuenta el concepto de horas extras y deduciendo el pago efectuado según liquidación de beneficios sociales y lo esgrimido en la demanda (fs. 08 y 34), correspondiéndole al actor un adeudo a pagar de S/. 559.32 nuevos soles, según el cuadro adjunto:</p> <p>DÉCIMA TERCERA: En lo que respecta a la pretensión de reintegro de compensación por tiempo de servicios, corresponde amparar éste extremo, en virtud a la tesis de la parte actora, y en mérito que el concepto de horas extras, no fue considerado en la liquidación obrante a folios 08; debiendo efectuarse la liquidación, conforme a lo previsto en los artículos 9° y 21° del Decreto Supremo No. 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Legislativo No. 650, en este caso, incluye el básico y tod/as las cantidades que regularmente percibía como contraprestación de su labor, determinándose en este caso en</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>co/ncreto, en base al remuneración básica que percibió el trabajador en cada periodo (reintegrado en el presente proceso) + horas extras + asignación familiar; procediendo a deducir el monto cancelado en la liquidación de beneficios sociales (fs. 08 y 34), en la suma de S/. 874.65 nuevos soles. Efectuando el cálculo respectivo se obtiene un adeudo por éste concepto en la suma de S/. 558.93 nuevos soles, según detalle de cuadro anexo:</p> <p>DÉCIMA CUARTA: Respecto al pago de utilidades, el artículo 29° de la Constitución Política del Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; asimismo, el artículo 5° del Decreto Legislativo No. 892 prescribe que tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728: Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. En éste sentido, teniendo en cuenta lo alegado por la parte actora, esto es que nunca le canceló al demandante el pago de las utilidades durante los dos años (03:48” – 04:03”), así como que, la emplazada ha cumplido con presentar las constancias de presentación la declaración jurada anual de impuesto a la renta como se aprecia a folios 102 a 103 correspondiente al ejercicio gravable del 2011 y 2012, de las que se advierte que ha generado utilidades, sin embargo la parte demandada no ha acreditado que este derecho haya sido cancelado al demandante, por lo que le corresponde cumplir con el pago integral de este derecho; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada; debiendo ser otorgada en forma prudente y ra/zonable en base a la remuneración mínima vital, en virtud de no contar con los demás componentes o variables rpara efectuar</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>d/istinto cálculo; por lo que arroja un adeudo a favor del demandante ascendente a S/. 862.50 nuevos soles; conforme se grafica en el siguiente cuadro adjunto:</p> <p>DÉCIMA QUINTA: En este sentido, el monto total que deberá pagar la demandada a favor del demandante asciende a S/. 11827.2 nuevos soles, que se disgregan del siguiente modo: S/. 3,337.50 nuevos soles, por reintegro de remuneraciones; S/. 5,378.81 nuevos soles, por pago de horas extras; S/. 1,130.14 nuevos soles por reintegro de gratificaciones; S/. 559.32 nuevos soles por reintegro de vacaciones; S/. 558.93 nuevos soles por reintegro de CTS y S/. 862.50 nuevos soles por pago de utilidades, monto total al cual corresponde adicionar los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, según lo previsto por el Decreto Ley No. 25920. Es necesario resaltar, que si bien es cierto de la demanda se advierte que se ha liquidado en un monto menor al amparado, ello se debe al existir un error en su cálculo, que no es obvio para no efectuar su cálculo conforme a ley, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Véase detalle cuadro anexo:</p> <p>DÉCIMA SEXTA: En relación a las pretensiones accesorias; corresponde señalar respecto a las costas procesales; que están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, de conformidad a lo estipulado por el artículo 410° del Código Procesal Civil, en este sentido advirtiéndose de autos que la demandante goza de gratuidad del proceso de conformidad a lo estipulado por el artículo III del /Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; no corresponde amparar ésta pretensión. Los costos procesales, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 411° del Código Procesal Civil, comprenden el honorario profesional del abogado defensor de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al colegio de abogados del distrito judicial</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>respectivo; en virtud a ello corresponde su determinación. Los honorarios profesionales se fijan en el 20% del monto sentenciado, en virtud a la labor desplegada por el abogado defensor de la parte actora, que, en este caso concreto, satisfizo de manera regular el estándar de diligencia y de preparación que reclama este nuevo proceso laboral; sin perjuicio de que el empleo de las técnicas de la litigación oral y el conocimiento de su teoría del caso, han sido convenientes, aunque al inicio de su intervención se pudo apreciar cierto desconocimiento del escrito postulatorio, el mismo que manifestó fue redactado por abogado distinto, que luego mejoro en sus demás intervenciones; además se ha considerado la naturaleza de la pretensión, que en éste caso en particularidad ha sido de complejo planteamiento y análisis; y respecto al pago destinado al Colegio de abogados, este corresponde ser destinado a favor del Colegio de Abogados de La Libertad y fijado en el 5% del monto de los honorarios procesales fijados.</p> <p>DÉCIMA SÉPTIMA: Finalmente resulta necesario precisar que se emite la presente sentencia en virtud de lo probado, actuado y normas legales pertinentes, observando las garantías procesales con tal fin, además con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por estas consideraciones y dispositivo legal invocado concordante con los artículo 1°, 26°, 138° y 139° de la Constitución Política del Perú, artículos 31° y 47° de la Ley número 29497°; así como artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-1611-JP-LA-01

En el cuadro 2 se observa la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que son, muy alta y muy alta, respectivamente.

	<p>ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de ley. TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER, así la pronuncio, mando y firmo. NOTIFÍQUESE.-</p>	<p>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>											10
<p>//</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</p>				X							

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

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01

En el cuadro 3 se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, es de rango muy alta y se deriva de los resultados de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que son de rango muy alta y muy alta; respectivamente.

	<p>Del año dos mil quince.</p> <p>VISTOS; Dado cuenta con los autos para absolver el grado, AVOCÁNDOSE la magistrada que suscribe; y, CONSIDERANDO:</p> <p><u>PARTE EXPOSITIVA:</u></p> <p>Viene en apelación la sentencia contenida en la Resolución Número Cinco, de fecha ocho de Julio del 2014, obrante de folios 137 a 157, interpuesta por la demandada B, mediante escrito de folios 161 a 197, apela por haber declarado fundada en parte la demanda presentada por el actor ordenando el pago – en exceso a lo solicitado por el actor, en clara vulneración al principio extra petita - de S/.11,827.20, más el pago de intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, sin multa, fijándose los honorarios profesionales del 20% en la suma de S/.2,365.44 del monto total sentenciado, 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad, esto es S/.118.27, al haber incurrido la A-quo en error de hecho y derecho, alegando lo siguiente:</p> <p>i. Respecto a la violación flagrante del principio de congruencia procesal, el cual exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez y las pretensiones planteadas por las partes en los procesos, es decir, este principio delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse, se acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes en el proceso. Indica que el derecho de defensa y el principio de congruencia están íntimamente ligados, por cuanto en todo proceso no debe apartarse a las partes del verdadero debate /contradictorio, y propuesto por ellas, en merma de</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 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>											10
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>sus posibilidades y derecho de defensa, pues podría producirse un fallo no adecuado o no ajustado recíprocamente a las recíprocas pretensiones de las partes, como en efecto en la presente sentencia se ha determinado. Señala que otro de los puntos que viola la sentencia de forma inexplicable hace todo un sustento sobre la base de la oralidad y da por convalidado que todo lo que se exprese es suficiente prueba para determinar el pago de uno de los conceptos reclamados, esto es, las horas extras.</p> <p>ii. Respecto al Pago de Horas Extras, indica que la A-quo hace una análisis errado, concluyendo que debe otorgarse por dicho concepto tres horas y media de labores extraordinarias, esto no ha sido probado ni mucho menos acreditado en forma fehaciente por algún otro medio probatorio que le permita al Juzgador tomar una decisión como la que ha asumido de forma irresponsable e ilegal.</p> <p>iii. Refiere que los argumentos que justifican que el Superior revoque la resolución correspondiente a la declaración de infundada las excepciones de incompetencia por razón de territorio, excepción de conclusión del proceso por conciliación y y la excepción de convenio arbitral. Con referencia a la excepción de Incompetencia por razón del territorio, señala que esta excepción se encuentra basada en lo dispuesto por el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, mediante el cual se indica que a elección del demandante es competente el Juez del lugar del domicilio del demandado o del último lugar donde se prestaron los servicios y habiendo sido notificados en la Calle Martínez de</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <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</i></p>					X							
---	--	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Compagñón N° 418 de la Urbanización San Andrés – Trujillo, el presente proceso se encuentra dentro de la excepción territorial que corresponde. Asimismo, la A-quo no le ha dado una interpretación satisfactoria del documento presentado por el apelante consistente en el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo disenso, no dándoles las connotaciones que el mismo contiene, por cuanto se realizó la prórroga convencional de la competencia territorial, es la que precisamente pactan entre las partes a través del documento denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso”, señalando en la Cláusula Novena que <i>“si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto, para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de Lima”</i>.</p> <p>iv. Refiere que si las partes indicaron que la jurisdicción arbitral era en la ciudad de Lima, y este acuerdo no fue prorrogado en forma tácita, tal como lo indica el artículo 26° que se produce por el hecho de hecho de interponer la demanda para el demandado por comparecer al proceso sin hacer reserva o dejar transcurrir el plazo sin cuestionar la competencia, por cuanto interpusieron la correspondiente excepción de incompetencia por razón del territorio.</p> <p>v. Respecto al pago de liquidación de Beneficios Sociales, refiere que la A-quo si toma los pagos de liquidaciones de beneficios sociales como pagos a cuenta del demandante, indica que esto no tiene</p>	<p><i>decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ningún asidero legal por lo que cabe preguntarse cómo es posible que se tome en cuenta la liquidación de beneficios sociales que es parte del convenio de término del contrato de trabajo por mutuo disenso y no se tome en cuenta el documento en sí, el mismo que repetimos nunca ha sido desconocido por el actor y por el contrario en audiencia fue aceptado por este.</p> <p>vi. Respecto a la excepción de conclusión del proceso por conciliación: Indica que en la resolución planteada no se aplica el privilegio del fondo sobre la forma, indica que el desconocimiento del documento denominado Convenio de Término de Contrato por Trabajo por Mutuo disenso por parte del Juzgado, no hace sino indicar que la inequidad ante los argumentos expuestos por la parte apelante y por los escasos argumentos del actor no ha sido de acuerdo a ley.</p> <p>vii. Respecto a la excepción de Convenio Arbitral, indica que debe quedar claramente establecido que el documento presentado por su parte denominado Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, debe ser visto por las cláusulas que en mérito a la autonomía de la voluntad contienen y están hechos referidas al sometimiento que acuerdan las partes y es la arbitral.</p> <p>viii. Respecto de la pretensión básica otorgada por sentencia, indica que el actor ha tenido una labor que correspondía a menos de cuatro horas diarias, tal como han probado con los pagos efectuados en función a las labores desplegadas, por ello, atribuye mal el Juzgado como piso irreductible el monto equivalente a la remuneración básica por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cuanto ello no es aplicable al caso de autos, lo cual hace que los demás conceptos reclamados tengan visos de legalidad y sustento legal, pues lamentablemente eso no es así, siendo que con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en donde claramente establece en el rubro 8 de los datos del trabajador que indica jornada de trabajo, que no se pudo determinar de forma exacta pero es mayor a cuatro horas diarias. Señala que en la propia verificación de despido señala que el actor laboraba de lunes a domingo con lapsos de inactividad, sin embargo, el Juzgado establece que los lapsos de inactividad sean de una a cinco horas, lo cual es ilegal y arbitrario.</p> <p>ix. Respecto a las dos interpretaciones y análisis jurídico contradictorios de la C, indica que en el caso del Expediente N° 1141-2013, que corre bajo los mismos argumentos demandados en este expediente, es de importancia por lo siguiente: ambos procesos judiciales con referencia a las horas extras señalan el mismo horario de horas extras, es decir de 7:00 a 19:30 horas de lunes a domingo con lapsos de inactividad pero supera las 4:00 horas diarias (tiempo completo). Sin embargo, sin asentir o reconocer el fallo del expediente N° 1141-203 sea correcto toda vez que han apelado a dicha sentencia, no se explican como en dicho proceso al resolver el tema de las horas extras, el mismo Juzgado y la misma magistrada, es decir, la C, haya tenido dos interpretaciones y análisis jurídico para un mismo hecho, en donde resuelve conceder dos horas extras a favor del demandante y en el presente caso le concede tres horas extras y media, siendo que</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>para el primer caso utiliza la premisa del criterio prudente y de suma razonabilidad, aunado al hecho objetivo de que declaró que existía un intervalo entre una instalación y otra de una hora y media a dos horas.</p> <p>x. Respecto a la falta de motivación de la sentencia apelada, indica que se colige que la sentencia materia del presente recurso de apelación carece de motivación, la cual constituye una clara infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, por cuanto el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso suscrito entre las partes, no ha sido tomado en cuenta, así como precisa el actor en la Audiencia que había cumplido labores por doce horas a lo cual en forma expresa ha sido negado por los recurrentes, sin embargo esto no lo toma en cuenta, por lo que de manera excepcional se vislumbra la vulneración del artículo 139° incisos 3° y 5° de la Constitución. Advirtiéndose que del análisis de la sentencia recurrida se advierte que la A-quo aborda las pruebas de manera particular mediante un examen aislado de su contenido, bajo el principio de oralidad da por cierto lo que el actor indica en la audiencia y no da por cierto lo que el apelante indica con referencia al pago de las horas extras, en tanto se sustenta en las declaraciones efectuadas por el demandante en audiencia.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01

En el cuadro 4 se observa la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, es de rango muy alta y se deriva de los resultad/os de la introducción y la postura de las partes que son de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho

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]
Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA: PRIMERO.- Conforme lo prescribe el artículo 364° del Código Procesal Civil; el recurso de apelación tiene por objeto que el Órgano Jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo conforme se deduce del artículo 370° del Código Procesal Civil, modificado por Ley No. 29834, es competencia del Juez Superior, pronunciarse respecto de las pretensiones que han sido materia de impugnación, dispositivos legales de aplicación supletoria a la Ley N° 29497, conforme se establece en la primera Disposición Complementaria de dicho dispositivo legal, concluyéndose por tanto que corresponde a esta segunda instancia pronunciarse exclusivamente sobre los extremos que han sido objetos de apelación. SEGUNDO.- En virtud del principio de personalidad del recurso de apelación, el Juez revisor sólo puede conocer de aquellas cuestiones que le sean sometidas por las partes mediante la apelación (nemo iudex sine actore) y en la medida del agravio sufrido en la resolución de primer grado (tantum devolutum quantum appellatum). En ese sentido, la Juzgadora deja constancia que sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la resolución impugnada; pues ello</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</i>)</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i>)</p>										

	<p>constituye la base objetiva del recurso, los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema.</p> <p>TERCERO.- Respecto a la violación flagrante del principio de congruencia procesal:</p> <p>3.1.- El apelante refiere que el principio de congruencia procesal exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez y las pretensiones planteadas por las partes en los procesos, es decir, este principio delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse, se acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes en el proceso. Indica que el derecho de defensa y el principio de congruencia están íntimamente ligados, por cuanto en todo proceso no debe apartarse a las partes del verdadero debate contradictorio, y propuesto por ellas, en merma de sus posibilidades y derecho de defensa, pues podría producirse un fallo no adecuado o no ajustado recíprocamente a las recíprocas pretensiones de las partes, como en efecto en la presente sentencia se ha determinado. Señala que otro de los puntos que viola la sentencia de forma inexplicable hace todo un sustento sobre la base de la oralidad y da por convalidado que todo lo que se exprese es suficiente prueba para determinar el pago de uno de los conceptos reclamados, esto es, las horas extras.</p> <p>3.2.- El inciso 3) y 5) del artículo 139° de la Carta Magna señala que es principio y derecho de la función jurisdiccional: La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional y la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan; por lo demás, para el constitucionalista Marcial Rubio Correa "(...) la motivación escrita de las resoluciones Judiciales es fundamental porque mediante ella las personas</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 receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>					X					20
--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

Motivación del derecho	<p><i>pueden saber si están adecuadamente Juzgadas o si se ha cometido una arbitrariedad. Una sentencia que sólo condena o sólo absuelve, puede ocultar arbitrariedad de parte del Juez o del Tribunal. Si se expresa las razones que han llevado a dicha solución y, más aun, si se menciona expresamente la ley aplicable, la persona que está sometida al Juicio tiene mayores garantías de recibir una adecuada administración de Justicia (...)"</i>; lo que hace evidente el que las decisiones de los jueces, que constituyen actos de poder del Estado, estén debidamente sustentadas; por otro lado, una de las normas que regula el proceso es el principio de congruencia, la cual puede ser definida como "<i>(...) un principio normativo que se dirige a delimitar las facultades resolutorias del Órgano Jurisdiccional (...)</i> (en donde debe existir identidad entre lo resuelto y lo controvertido, oportunamente por los litigantes, y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al Órgano Jurisdiccional por el ordenamiento Jurídico; por otro lado, la congruencia procesal, según Jaime Guasp se define como "<i>(...) la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan ese objeto (...)"</i>; de donde los jueces tienen el deber de motivar sus resoluciones, como garantía de un debido proceso; no están obligados a darte la razón a la parte pretendiente, pero sí a indicarle las razones de su sinrazón y a respetar todos los puntos de la controversia fijados por las partes, respetando así como el principio de congruencia.</p> <p>3.3.- De la revisión y análisis de la resolución de la Sala Revisora, se desprende, con claridad y objetividad, que esta se encuentra debidamente motivada, deviniendo en incongruente, toda vez que se aprecia que en la sentencia impugnada la A-quo ha enumerado todas las pretensiones y los hechos fácticos que fundamentan cada una de ellas, en el punto de Antecedentes de su sentencia, lo cual se condice con el escrito de postulación de demanda de folios 10 a 17, por lo que se evidencia la conformidad</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>					X						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>que debe existir entre la sentencia y las pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más las cuestiones probatorias formuladas por las partes, que fueron dilucidadas durante la audiencia y analizadas en la sentencia materia de apelación, por tanto se debe confirmar este extremo de la apelación.</p> <p>CUARTO.- Respecto al Pago de Horas Extras.</p> <p>4.1.- El apelante indica que la A-quo hace un análisis errado, concluyendo que debe otorgarse por dicho concepto tres horas y media de labores extraordinarias, esto no ha sido probado ni mucho menos acreditado en forma fehaciente por algún otro medio probatorio que le permita al Juzgador tomar una decisión como la que ha asumido de forma irresponsable e ilegal.</p> <p>4.2.- En cuanto al pago de horas extras, en principio, debe indicarse que en el Décimo considerando de la sentencia apelada, se aprecia que el abogado del demandante postuló que el actor había laborado un total de 12 horas diarias durante todo su record laboral, de las cuales 04 debían imputarse como horas extras; sin embargo al preguntársele al demandante cuál fue su jornada de trabajo, éste respondió: “<i>Entrabamos a trabajar a las 07:00 am en un horario de corrido hasta las 07:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa, para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de nada, trabajábamos bajo la supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo por intermedio de los RPC, y todo el tiempo nos tenían controlándonos, nos exigían que no paráramos para almorzar, que todos lleváramos una vianda para que así no se pierda el tiempo...</i>” (20:17” – 21:16”), y al efectuársele nuevas preguntas respecto al lapso de tiempo que empleaban para ingerir sus alimentos refirió “<i>..Dependiendo, llevábamos nuestra vianda, y en el lapso que nos íbamos a una instalación a otras, porque no todas eran juntas (...) 20 minutos, teníamos que ir comiendo en el carro..</i>” (25:46”), señalando además “<i>(...)por cada instalación que nos daban, depende hay instalaciones que</i></p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>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><i>duraban de dos a tres horas...” y al preguntársele cuantas instalaciones diarias efectuaba, señaló “ hacíamos de seis a siete instalaciones o cinco depende....pero también efectuábamos instalaciones de mantenimiento, y los señores nos daban un horario y teníamos que reportarnos al horario, no podíamos parar...cuando trabajábamos nos decían que nuestro horario era de lunes a sábados, pero también nos hacían trabajar los domingos ..” (22:24”-22:51”)</i> tal como se ha citado ut supra; coligiéndose que existió una jornada laboral en sobre tiempo conforme se ha planteado a la cual le corresponde efectuar la deducción por refrigerio; hecho que no ha podido ser desvirtuado por la parte demandada con medio de prueba alguno, máxime si por el contrario no ha cumplido con la exhibición del control de asistencia solicitado, el cual estuvo en la obligación legal de cumplir. Es de precisar, además que del escrito de absolución de demanda, se aprecia que se cuestiona la jornada laboral planteada por el actor, sin embargo no se logra precisar de manera coherente cuál es su posición en relación a ésta, pues de manera genérica se señala que <i>“ha realizado labores de acuerdo a las horas permitidas por ley ..”</i> para luego concluir que en el acta inspectiva no se pudo determinar de forma exacta la jornada de trabajo, pero que es mayor de cuatro horas, destacando que acaso esto lo lleva a concluir que es más de ocho horas... y que no existe prueba alguna que determine que el actor ha laborado más de cuatro horas... “(segundo fundamento de los hechos expuestos en la demanda).</p> <p>4.3.- Asimismo, considerando lo determinado por la A-quo, a la luz de las máximas de la experiencia y de las afirmaciones realizadas por ambas partes durante la Audiencia Única, pues la oralidad, conforme expresamente lo establece el artículo 12.1 de la NLPT, el cual prescribe que <i>“en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>sentencia</i>”, por tanto resulta coherente y razonable considerar que durante la ejecución de sus servicios ha existido un tiempo empleado para la ingesta de sus alimentos, sumándose el lapso de tiempo que utiliza para la normal satisfacción de sus necesidades fisiológicas; determinándose ponderada y razonablemente, que media hora fue utilizada para dichas actividades, lapso de tiempo que corresponde ser descontado a su horario de labores establecido en autos (12 horas), conforme así lo ha precisado el abogado del actor, máxime si se ve ratificado por el propio dicho del demandante efectuado en audiencia única al ser interrogado por la suscrita Juez, quien refirió la existencia de un espacio temporal para la ingesta de sus alimentos, quedando acreditado que utilizó un espacio temporal, para tales fines y que fue dentro de la doce horas de trabajo, y no como erradamente pretende hacer ver el demandante, pues no resulta creíble que la ingesta de sus alimentos las efectúe en el lapso de su traslado de una instalación a otra, dada la naturaleza de su labor, en la que la mayor parte de su supervisión era efectuada vía telefónica; en consecuencia, es correcta la conclusión a la que arribó la A-quo respecto a la existencia de 03 horas con treinta minutos extras durante todo su record laboral, la misma que se verifica que ha sido fijada de manera prudente y razonada de acuerdo a las máximas de la experiencia.</p> <p>QUINTO.- Refiere que los argumentos que justifican que el Superior revoque la resolución correspondiente a la declaración de infundada las excepciones de incompetencia por razón de territorio, excepción de conclusión del proceso por conciliación y la excepción de convenio arbitral.</p> <p>5.1.- El apelante refiere que respecto a la excepción de Incompetencia por razón del territorio, señala que esta excepción se encuentra basada en lo dispuesto por el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, mediante el cual se indica que a elección del demandante es competente el Juez del lugar del domicilio del demandado o del último lugar</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>donde se prestaron los servicios y habiendo sido notificados en la Calle Martínez de Compagnón N° 418 de la Urbanización San Andrés – Trujillo, el presente proceso se encuentra dentro de la excepción territorial que corresponde. Asimismo, la A-quo no le ha dado una interpretación satisfactoria del documento presentado por el apelante consistente en el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo disenso, no dándoles las connotaciones que el mismo contiene, por cuanto se realizó la prórroga convencional de la competencia territorial, es la que precisamente pactan entre las partes a través del documento denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso”, señalando en la Cláusula Novena que “<i>si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto, para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de Lima</i>”. Asimismo, refiere que si las partes indicaron que la jurisdicción arbitral era en la ciudad de Lima, y este acuerdo no fue prorrogado en forma tácita, tal como lo indica el artículo 26° que se produce por el hecho de hecho de interponer la demanda para el demandado por comparecer al proceso sin hacer reserva o dejar transcurrir el plazo sin cuestionar la competencia, por cuanto interpusieron la correspondiente excepción de incompetencia por razón del territorio.</p> <p>5.2.- En ese sentido, el criterio territorial emerge de la extensión geográfica, y de la necesidad de dividir el territorio para una mejor aplicación de la justicia. En nuestro caso, el Poder Judicial está dividido en Distritos Judiciales, en función a demarcaciones territoriales. Este criterio está en función de los intereses de las partes, a quienes se les brinda la facilidad de acudir al órgano judicial más próximo al domicilio del demandado (<i>forum domicilii, forum rei</i>), o al lugar donde la pretensión guarda alguna vinculación (<i>forum contractus</i>), o que el objeto del litigio se encuentre en un sitio determinado (<i>forum rei sitae</i>); pero, a su vez, obedece a la razón de posibilitar una</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mejor actuación de los medios probatorios. Asimismo, la determinación de la competencia por razón del territorio se configura en el caso de personas naturales por el domicilio que tiene el demandado, siendo por tanto competente el juez del lugar de su domicilio a tenor de lo establecido en el artículo 14° del Código Procesal Civil</p> <p>5.3.- La A-quo en el Tercer Considerando de la sentencia apelada, se verifica que con fecha 19 de febrero del 2013, las partes suscribieron un documento denominado “<i>Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso</i>”, en el cual se estableció, en su cláusula novena, que: “<i>En caso de surgir algún conflicto con relación a la interpretación, ejecución, término, nulidad o anulabilidad, etc. del presente convenio o que se derivara directa o indirectamente de la relación laboral, las partes, por medio de conversaciones bilaterales directas, trataran de llegar a un acuerdo dentro del más sincero espíritu de colaboración y comprensión mutua. Si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto... para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de Lima, formado por tres (03) árbitros (...). En consecuencia, cualquier conflicto que se genere del presente convenio directa o indirectamente de la relación laboral entre las partes, será resuelto únicamente mediante un arbitraje de derecho. El laudo respectivo será definitivo, obligatorio e inapelable para ambas partes</i>”; apreciándose de esta manera, que independientemente de la jurisdicción arbitral, se estableció de común acuerdo entre las partes, que cualquier controversia se resolvería en la ciudad de Lima, perdiendo competencia la Corte Superior de Justicia de La Libertad. En relación a dichos argumentos, cabe señalar que el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley No. 29497, establece la competencia por territorio y prescribe que: “<i>A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios”, verificándose lo concluido por la A-quo que en el presente caso la demanda ha sido interpuesta en el último lugar donde se prestaron servicios, esto es en el domicilio ubicado en la Calle Martínez de Compañón No. 418 de la Urbanización San Andrés, de esta ciudad, conforme se verifica de la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, obrante de folios 02 a 04, máxime si éste hecho no ha sido negado expresamente por la parte demandada; en consecuencia, es correcta la aplicación de la parte in fine del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, circunstancia que conduce correctamente a la A-quo a establecer que el presente caso se encuentra dentro del segundo supuesto de competencia por el territorio de la citada norma; en consecuencia, es correcta la conclusión de la A-quo respecto a que el presente proceso se encuentra planteado dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde, esto es, el Décimo Juzgado de Paz Letrado de Trujillo, en mérito a lo cual este extremo apelado debe ser desestimado.</i></p> <p><u>SEXTO.-</u> Respecto al pago de liquidación de Beneficios Sociales.</p> <p>6.1.- El apelante refiere que la A-quo si toma los pagos de liquidaciones de beneficios sociales como pagos a cuenta del demandante, indica que esto no tiene ningún asidero legal por lo que cabe preguntarse cómo es posible que se tome en cuenta la liquidación de beneficios sociales que es parte del convenio de término del contrato de trabajo por mutuo disenso y no se tome en cuenta el documento en sí, el mismo que repetimos nunca ha sido desconocido por el actor y por el contrario en audiencia fue aceptado por este.</p> <p>6.2.- Al respecto, el principio de primacía de la realidad no es una regla limitada sólo a determinar la existencia de una relación laboral; en general, dicho principio tiende a hacer prevalecer los derechos reales sobre los derechos formales. En el caso en concreto, el empleador le otorgó al trabajador una</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cantidad de dinero, por concepto de liquidación de beneficios sociales, tal como se puede verificar de la Liquidación de Beneficios Sociales obrante a folios 34, justificando el otorgamiento el de constituir una contraprestación por los servicios realizados por el trabajador, del cual se verifica que ha sido firmado por el demandante en señal de conformidad.</p> <p>6.3.- Del Tercer Considerando de la resolución sentencial recurrida, la A-quo determina correctamente que la parte demandada ha cumplido con adjuntar la liquidación de beneficios sociales debidamente firmada por el demandante, por lo que se debe tener por concluido en presente procedimiento producto de un acuerdo conciliatorio con el actor.</p> <p>SÉTIMO.- Respecto a la excepción de conclusión del proceso por conciliación.</p> <p>7.1.- El apelante indica que en la resolución planteada no se aplica el privilegio del fondo sobre la forma, indica que el desconocimiento del documento denominado Convenio de Término de Contrato por Trabajo por Mutuo Disenso por parte del Juzgado, no hace sino indicar que la inequidad ante los argumentos expuestos por la parte apelante y por los escasos argumentos del actor no ha sido de acuerdo a ley.</p> <p>7.2.- Sobre el particular, en reiterada jurisprudencia STC 06124-2009-PA/TC y 02773-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social son irrenunciables. De igual manera, con relación a las prestaciones pensionarias por invalidez, se ha establecido que el acceso a una pensión de invalidez, conforme a la Ley 26790, al formar parte del contenido constitucionalmente protegido por el derecho a la pensión, que guarda vinculación con los derechos a la vida y a la salud, tiene el carácter de indisponible para las partes, puesto que de él depende la subsistencia del asegurado invalido. Los pronunciamientos emitidos por la A-quo evidencian la existencia de un ámbito normativo de protección a los derechos fundamentales a la salud, seguridad social y pensión</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que se extiende más allá de la libre manifestación de voluntad que pudiera haber llevado a una persona a renunciar al ejercicio de aquellos. En tal sentido, el hecho de otorgar efectos jurídicos a la liquidación de beneficios sociales de los mencionados derechos fundamentales, no se condice con la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fines supremos de la sociedad y del Estado, tal como lo exige el artículo 1° de la Constitución.</p> <p>7.3.- En relación la excepción de conclusión de proceso por conciliación, la A-quo señala en el Tercer Considerando de la resolución sentencial apelada que con fecha 19 de febrero del 2013, el demandante suscribió un documento mediante el cual reconoce que a la fecha no hay adeudo alguno y que el término de la relación laboral se efectuó el día 31 de diciembre del 2012, debiendo tenerse en cuenta que la presente excepción tiene por finalidad evitar que los órganos jurisdiccionales continúen en vano ejerciendo su potestad de impartir justicia respecto las controversias, cuando éstas ya han sido previamente resueltas por las partes, más aún si del convenio consta fehacientemente la firma y huella digital del ahora demandante, así como se ha cumplido con adjuntar la liquidación de beneficios sociales debidamente firmada por el demandante, por lo que se debe tener por concluido en presente procedimiento producto de un acuerdo conciliatorio con el actor.</p> <p>7.4.- El denominado “<i>Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso</i>” suscrito entre ambas partes, que no constituye en sí un acuerdo conciliatorio en virtud de no cumplir con los requisitos de los artículos 3° y 22° del citado Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, ni mucho menos ha sido materia de homologación y/o aprobación por órgano jurisdiccional competente conforme así lo prevén los artículos 325° y 327° del Código Procesal Civil, toda vez que se trata de una forma de extinción de contrato laboral; debiéndose añadir que, se advierte que fue suscrito y firmado después de mes y medio del verdadero</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>término de la relación laboral, esto es el 19 de febrero del 2013, contraviniendo el principio de <i>irrenunciabilidad de derechos</i>, al señalar textualmente, en su cláusula séptima: <i>“El trabajador declara de manera expresa que, a la fecha del cese, el empleador, le ha pagado todo y cada uno de los derechos y beneficios sociales a los que pudiera tener derecho, por lo que no tiene ningún reclamo ni demanda alguna que efectuar por éstos conceptos..”</i>, cuando con anterioridad (11 de enero del 2013), ya existía un Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en la que se consignó que existían adeudos laborales, que de ser el caso se hayan cancelado, deben ser pagados de acuerdo a ley, siendo plenamente válido, el reclamo del trabajador respecto a su reintegro en caso exista adeudos, no pudiéndose restringirle éste derecho constitucional. En tal sentido, al advertirse del Convenio de Término de Contrato por Trabajo por Mutuo disenso, se concluye que dicho cumple con las garantías mínimas previstas en la Constitución, no vulnerando los derechos a la seguridad social y a la pensión del actor; por tal motivo, este Juzgado considera que debe confirmarse este extremo de la apelación.</p> <p><u>OCTAVO.- Respecto a la excepción de Convenio Arbitral.</u></p> <p>8.1.- El apelante indica que debe quedar claramente establecido que el documento presentado por su parte denominado Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, debe ser visto por las cláusulas que en mérito a la autonomía de la voluntad contienen y están hechos referidas al sometimiento que acuerdan las partes y es la arbitral.</p> <p>8.2.- Al respecto, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en su sexta disposición complementaria, ha establecido que las controversias jurídicas de índole laboral pueden ser sometidas a arbitraje, <i>“(…) siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”</i>. Sobre el requisito <u>de la inserción del convenio</u></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>arbitral al final de la relación laboral</u>, entenderemos que detrás de esta exigencia, se encuentra la protección del trabajador frente a la posibilidad de que el empleador establezca cláusulas arbitrales abusivas, que pudieran poner en riesgo sus derechos, desde el inicio de la relación laboral. El segundo requisito: <u>que la remuneración mensual supere las setenta unidades de Referencia Procesal (URP)</u>, (lo que representa a la fecha, un monto mensual superior a los S/. 25 200.00), y significa a todas luces una drástica limitación para la aplicación del arbitraje en materia laboral. La razón que tuvo el legislador para poner una valla tan alta, solo puede ser explicada a partir del tema de la irrenunciabilidad de derechos.</p> <p>8.3.- Del análisis del caso en concreto materia de esta apelación, la A-quo analiza correctamente que el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, que obra en autos de folios 31 a 33 de fecha 19 de febrero del 2013, se verifica que en su cláusula novena, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para solucionar sus conflictos de conformidad a lo dispuesto por el artículo 104° de la Ley No. 26636-Ley Procesal del Trabajo y Ley No. 26572-Ley General de Arbitraje; cumpliendo de esta manera con el primer requisito (inserción cláusula de convenio arbitral con posterioridad a la conclusión de relación laboral), sin embargo, se verifica que no se ha cumplido con el segundo requisito, es decir que la remuneración mensual del trabajador sea o haya sido superior a 70 URP, pues conforme se aprecia en el presente proceso, con la copia de la Liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 34, planillas de folios 36 a 95, copias de boletas de pago de folios 96 a 101 y lo alegado por ambas partes procesales; en consecuencia, es correcta la conclusión arribada por la A-quo que la remuneración del actor durante todo su record laboral no asciende ni ha sido superior a las 70 URP, conforme a lo establecido en la citada norma, en tal sentido debe confirmarse este extremo apelado.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>NOVENO.-</u> Respecto de la remuneración básica otorgada por sentencia.</p> <p>9.1.- El apelante indica que el actor ha tenido una labor que correspondía a menos de cuatro horas diarias, tal como han probado con los pagos efectuados en función a las labores desplegadas, por ello, atribuye mal el Juzgado como piso irreductible el monto equivalente a la remuneración básica por cuanto ello no es aplicable al caso de autos, lo cual hace que los demás conceptos reclamados tengan visos de legalidad y sustento legal, pues lamentablemente eso no es así, siendo que con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en donde claramente establece en el rubro 8 de los datos del trabajador que indica jornada de trabajo, que no se pudo determinar de forma exacta pero es mayor a cuatro horas diarias. Señala que en la propia verificación de despido señala que el actor laboraba de lunes a domingo con lapsos de inactividad, sin embargo, el Juzgado establece que los lapsos de inactividad sean de una a cinco horas, lo cual es ilegal y arbitrario.</p> <p>9.2.- Al respecto, en el Octavo y Noveno Considerando de la resolución sentencial apelada, hacen referencia al horario de labores del actor, siendo que este ha adjuntado a su demanda la documental consistente en la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, que obra de folios 02 a 04; de la cual se extrae que, al realizarse la visita inspectiva el 11 de enero del 2013, por parte del inspector de trabajo el actor manifestó que el horario que cumplió, fue de 07:00 am a 06:30 pm; circunstancia que coincide en parte con la tesis postulada por el demandante, precisada por el abogado de la defensa en sus alegatos de apertura (12 horas de labores), ratificada con la declaración efectuada por el ex laborante en audiencia única, en la que señalo de manera coherente y espontánea “ <i>...entramos a trabajar desde las 7:00 am en un horario corrido hasta las 7:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>nada, trabajamos bajo supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo, por intermedio de un RPC , y todo el tiempo nos tenía controlándonos....nos exigían que no paráramos a al almorzar, que todos lleváramos una vianda para no perder el tiempo, en ese entonces trabajábamos grupos el supervisor se encargaba de movilizar a uno y otros, nunca se dejaba de trabajar corrido....todos los días, porque todos nosotros trabajábamos hasta las nueve o diez de la noche , y si no venias te multaban, es mas a mí un día me multaron por no venir un día domingo”.</i></p> <p>9.3.- En ese horizonte es que se debe considerar que de la revisión de las boletas de pago de enero a diciembre del 2012, que en autos obran de folios 96 a 101, cuya exhibicional fue petitionada pro el actor, se advierte que: en los meses de enero 2012 a diciembre 2012, la remuneración básica fue cancelada en la variación entre la suma de S/. 270.00 y S/. 525.00 nuevos soles; esto es, se aprecia que la remuneración básica percibida por el actor es inferior a la remuneración mínima vital fijada mediante Decreto Supremo No. 011-201: S/. 675.00 nuevos soles, y luego modificada por D.S. No. 007-2012-TR; en consecuencia se colige que existen pagos inferiores a la remuneración mínima vital vigente durante el periodo enero-diciembre del 2012, sin embargo en relación a los meses de noviembre y diciembre del 2011, no se ha acreditado el pago diminuto de la referida remuneración mínima vital, toda vez que el actor no ha cumplido con su carga probatoria, solicitando la exhibicional de las boletas y/o planillas, durante dicho periodo (nov-dic2011), por lo cual la A-quo ha concluido correctamente que éste periodo no puede ser amparado, máxime si de la intervención del abogado del actor en audiencia única se extrae que dicho lapso no amerita ser amparado, en consecuencia deberá confirmarse dicho extremo apelado.</p> <p><u>DÉCIMO.-</u> Respecto a las dos interpretaciones y análisis jurídico contradictorios de la C</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10.1.- El apelante indica que en el caso del Expediente N° 1141-2013, que corre bajo los mismos argumentos demandados en este expediente, es de importancia por lo siguiente: ambos procesos judiciales con referencia a las horas extras señalan el mismo horario de horas extras, es decir de 7:00 a 19:30 horas de lunes a domingo con lapsos de inactividad pero supera las 4:00 horas diarias (tiempo completo). Sin embargo, sin asentir o reconocer el fallo del expediente N° 1141-203 sea correcto toda vez que han apelado a dicha sentencia, no se explican como en dicho proceso al resolver el tema de las horas extras, el mismo Juzgado y la misma magistrada, es decir, la C, haya tenido dos interpretaciones y análisis jurídico para un mismo hecho, en donde resuelve conceder dos horas extras a favor del demandante y en el presente caso le concede tres horas extras y media, siendo que para el primer caso utiliza la premisa del criterio prudente y de suma razonabilidad, aunado al hecho objetivo de que declaró que existía un intervalo entre una instalación y otra de una hora y media a dos horas.</p> <p>10.2.- Se verifica que la conclusión arribada por la A-quo ha sido producto del análisis de la conducta procesal de la demandada, por cuanto ha sido manifiestamente oclusiva de la actividad probatoria debe valorarse a la luz de lo previsto en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que permite obtener conclusiones contrarias a la parte que profiere ese tipo de actitud procesal, ello en base a que en el presente proceso, el actor cumplió con su carga probatoria para sustentar éste extremo de su pretensión, toda vez que solicitó la exhibición de las tarjetas de control de ingreso y salida, en tal sentido, atendiendo a lo manifestado por el demandante y apoderado de la demandada, y máximas de la experiencia, se concluye que si existió un medio a través del cual se controló el ingreso de los trabajadores, como sucedió con el demandante, lo cual se realizó en la base de la empresa, sin embargo la emplazada no cumplió con su presentación aun cuando se hallaba en la posición y obligación</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de tenerlo, según lo establece el Decreto Supremo No. 004-2006-TR, de fecha 06 de abril del 2006, el que en su artículo 6°, señala la obligación del empleador de conservar éstos registros hasta después de cinco años de ser generados; en ese sentido, considerando que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso, como en el caso materia de análisis; en consecuencia, se verifica que la A-quo no ha incurrido en falta de motivación de la resolución judicial sentencial, por consiguiente no constituye una violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO.- Respecto a la falta de motivación de la sentencia apelada.</u></p> <p>11.1.- El apelante refiere que se colige que la sentencia materia del presente recurso de apelación carece de motivación, la cual constituye una clara infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, por cuanto el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso suscrito entre las partes, no ha sido tomado en cuenta, así como precisa el actor en la Audiencia que había cumplido labores por doce horas a lo cual en forma expresa ha sido negado por los recurrentes, sin embargo esto no lo toma en cuenta, por lo que de manera excepcional se vislumbra la vulneración del artículo 139° incisos 3° y 5° de la Constitución. Advirtiéndose que del análisis de la sentencia recurrida se advierte que la A-quo aborda las pruebas de manera particular mediante un examen aislado de su contenido.</p> <p>11.2.- En cuanto a la exigencia de motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia que “<i>uno de los contenidos esenciales</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución. La necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo, un derecho constitucional de los justiciables. Mediante ella, por un lado, se garantiza que la administración de justicia se lleve a cabo de conformidad con la Constitución y las leyes (artículos 45° y 138° de la Constitución) y, por otro, que los justiciables puedan ejercer de manera efectiva su derecho de defensa”</i></p> <p>11.3.- En ese sentido, la propia Constitución establece en la norma precitada los requisitos que deben cumplir las resoluciones judiciales; esto es, que la motivación debe constar por escrito y contener la mención expresa tanto de la ley aplicable como de los fundamentos de hechos en que se sustentan.</p> <p>11.4.- Cabe precisar que la A-quo en el Tercer Considerando de la sentencia recurrida, refiere que al analizarse el “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso” suscrito entre ambas partes, que no constituye en sí un acuerdo conciliatorio en virtud de no cumplir con los requisitos de los artículos 3° y 22° del citado Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, ni mucho menos ha sido materia de homologación y/o aprobación por órgano jurisdiccional competente conforme así lo prevén los artículos 325° y 327° del Código Procesal Civil, toda vez que se trata de una forma de extinción de contrato laboral; debiéndose añadir que, se advierte que fue suscrito y firmado después de mes y medio del verdadero término de la relación laboral, esto es el 19 de febrero del 2013, contraviniendo el principio de <i>irrenunciabilidad de derechos, por tanto, se verifica que las conclusiones arribadas por la A-quo respecto a este medio probatorio, ha sido conforme a ley, llegando a una</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>conclusión mediante el análisis lógico jurídico de la norma, siendo que, en el caso en concreto, el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso contiene una conciliación que ha sido en afectación de principio de irrenunciabilidad de derechos, por tanto dicho extremo de la sentencia debe confirmarse; en consecuencia estando a todo lo antes expuesto debe desestimarse lo solicitado por la demandada en cuanto a la compensación.</i></p> <p>Por estas consideraciones, en aplicación de los dispositivos legales invocados y Artículo 138 de la Constitución Política del Estado, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-16P1-JL-LA-01

En el cuadro 5 se observa la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia es de rango: muy alta y se deriva de los resultados de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que son de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

	<p>esto es S/. 118.27 nuevos soles e INFUNDADA la pretensión accesoria de costas procesales, con lo demás que indica expresamente. HÁGASE SABER y devuélvase al Juzgado de origen para los fines pertinentes.</p>	<p>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si 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>												
<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</p>				<p>X</p>								<p>10</p>

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

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01

En el cuadro 6 se observa la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta y se deriva de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que son de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre *pago de beneficios sociales*

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

		de los hechos						20							
		Motivación del derecho					X		[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
		Descripción de la decisión							[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01

En el cuadro 7 se observa la calidad de la sentencia de primera instancia, es rango muy alta y se deriva de los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que son de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre pago de beneficios sociales

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

	Parte considerativa	Motivación de los hechos					X	20	[9- 12]	Mediana					40	
		Motivación del derecho					X		[5 -8]	Baja						
									[1 - 4]	Muy baja						
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[9 - 10]	Muy alta						
									X	[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión							X	[5 - 6]						Mediana
										[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja

Fuente: expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01

En el cuadro 8 se observa la calidad de la sentencia de segunda instancia, es rango muy alta y se deriva de los resultados de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que son de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

En esta investigación, las sentencias de primera y segunda instancia sobre: pago de beneficios sociales en el expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de La Libertad, representan el “objeto de estudio” y conforme a los propósitos trazados en el presente trabajo, el objetivo fue: determinar la calidad de cada una de ellas; por lo tanto, luego de aplicar los procedimientos y criterios establecidos; los resultados se pueden observar en los cuadros 7 y 8; en ambas sentencias, se examinó cada uno de sus componentes: expositiva, considerativa y resolutive. Por lo tanto:

Sentencia de primera instancia: es de calidad muy alta

La parte expositiva reveló un contenido que registra aspectos relevantes del desarrollo del proceso, entre ellos los siguientes: 1) la resolución N° 1, obrantes de folios 19 a 22, se admitió a trámite la demanda, lo cual también se señaló la fecha para la realización de audiencia única; y 2) mediante folios 107 a 119, la empresa demandada contesta la demanda por lo cual señaló al respecto a la excepción de incompetencia dónde se puso fin a la relación laboral con el documento “Convenio de Término por Mutuo Disenso”.

La parte considerativa reveló un contenido que registra el manejo de principios, básicamente el principio de la motivación; que consiste en: la parte más importante de la sentencia en la que el juez expone los motivos o fundamentos que en base su decisión, es decir, las razones que lo llevaron a adoptar una u otra solución en el conflicto que está llamado a resolver. Se puede decir que los actos de decisión judicial se ejecutan mediante la expedición de las denominadas “resoluciones judiciales”. (Couture, citado en Cabel, 2016), respecto a los hechos destaca lo siguiente: 1) respecto al reintegro de remuneraciones, se indicó que, en la actualidad se apreció un cambio en la estructura clásica de la remuneración, que se hallaba compuesto por un solo concepto denominado “remuneración básica”; 2) respecto al reintegro de las gratificaciones, en el caso de la parte demandante, alega que se canceló de manera diminuta, sin tomar en cuenta el concepto de horas extras, en consecuencia y

advirtiéndose de la copia de las boletas de pago; 3) respecto al reintegro de vacaciones, el abogado de la parte demandante, señaló que se le canceló de manera diminuta; y 4) pago de utilidades, teniendo en cuenta lo alegado por la parte actora, esto es que nunca le canceló al demandante el pago de las utilidades durante los dos años.

Finalmente, en la parte resolutive, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad. Estos hallazgos, revelan que las excepciones de incompetencia territorial, conclusión del proceso por conciliación y de convenio arbitral, planteadas por el abogado de la parte demandada FUE DECLARADA INFUNDADAS.

Sentencia de segunda instancia: es de calidad muy alta

Se emitió por el Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio; esto fue; porque en el caso concreto quien impugnó fue: la empresa demandada y su petitorio en el recurso de apelación fue: 1) Error de hecho incurrido en la resolución recurrida, el Juzgado incurrió en gravísimos errores de hecho al haber declarado fundada en parte la demanda presentada por el actor ordenando el pago en exceso a lo solicitado por el actor; y 2) En forma inexplicable hizo todo un sustento sobre la base del principio de oralidad y da por convalidado que lo que se expresa es suficiente prueba para determinar el pago de uno de los conceptos reclamados, es decir, al caso de las horas extras.

Al respecto el órgano jurisdiccional, que en este caso fue: el Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio expuso lo siguiente:

En la parte expositiva: 1) Respecto al pago de horas extras, concluye que debió otorgarse por dicho concepto tres horas y media de labores extraordinarias; 2)

Respecto al pago de liquidación de Beneficios Sociales, refirió que la A-quo si toma los pagos de liquidaciones de beneficios sociales como pago a cuenta del demandante.

En la parte considerativa: 1) Respecto al pago de horas extras, por lo cual el apelante indicó que la A. quo hace un análisis errado, lo cual se concluyó que debe otorgarse por dicho concepto tres horas y media de labores extraordinarias, consideró lo determinado por la A-quo, a la luz de las máximas de la experiencia y de las afirmaciones realizadas por ambas partes durante la Audiencia Única, la oralidad, conforme lo establece el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

Finalmente, en la parte resolutive, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

Respecto a las excepciones de incompetencia territorial Se Declaran Infundadas.

VI. CONCLUSIONES

Tomando como referente los resultados de las sentencias examinadas, estos fueron sobre: pago de beneficios sociales, expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01, emitidas por órganos jurisdiccionales del Distrito Judicial de La Libertad. De acuerdo a los criterios y procedimientos establecidos en el presente estudio.

Respecto a la primera sentencia, fue expedida por el Décimo Juzgado de Paz Letrado Permanente de Trujillo, cuya parte resolutive resolvió: Declarar infundadas las excepciones de incompetencia territorial, conclusión del proceso por conciliación y declarar fundada la demanda, en consecuencia, se le otorgué al demandante pagué la suma ascendente de S/. 11,827.2 nuevos soles, así como también el pago de costos procesales.

Por lo tanto, se derivó que su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

Por su parte la sentencia de segunda instancia, fue emitida por el cuarto juzgado especializado de trabajo transitorio, donde se resolvió: confirmar la sentencia contenida en la resolución N° 5 de fecha 8 de julio del 2014, declarando infundadas las excepciones de incompetencia territorial, conclusión del proceso por conciliación y de convenio arbitral, planteadas por el abogado de la parte demandada, en merito a lo esgrimido en la presente resolución; fundada en parte la demanda interpuesta por don a contra la empresa b, sobre pago de beneficios sociales, que la parte demandada pague a favor del demandante una suma de S/. 11, 827.2 nuevos soles que comprende el reintegro de remuneraciones, pago de horas extras, gratificaciones, reintegro de vacaciones, reintegro de cts.

Por lo tanto, se derivó que su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: *Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: autor
- Arévalo, J. (2013). *Comentarios a la nueva Ley Procesal del Trabajo.* Segunda edición. Lima, Perú: EDITORIAL RODHAS SAC
- Arroyo, J. (2017) calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales, en el expediente N° 0204-2007-0-3102-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Sullana – Talara, 2017. (tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2484/BENEFICIOS_SOCIALES_ARROYO_ORIHUELA_JESSICA_CELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabel, J. (2016). La motivación de resoluciones judiciales y la argumentación jurídica en el Estado constitucional. Legis.pe. Recuperado de: <https://legis.pe/la-motivacion-resoluciones-judiciales-la-argumentacion-juridica-estado-constitucional/>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica.* Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo.* CRESA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Díaz, T; Benavides C. (2016). *Derecho individual del Trabajo*. Segunda edición. Lima: Editora y Librería Grijley E.I.R.L.
- Durand, G. (2016). *Más de 1,270 casos de corrupción están en trámite en la región La Libertad*. Diario el Correo. Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/mas-de-1-270-casos-de-corrupcion-estan-en-tramite-en-la-region-la-libertad-697143/>
- Gómez, F. (2014). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 Análisis secuencias, doctrinario y jurisprudencial*. Segunda edición. Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.
- Gutierrez, W. (2005). *La constitución comentada análisis artículo por artículo*. Primera edición. Tomo II. Gaceta Jurídica. Recuperado de: https://andrescusi.files.wordpress.com/2016/09/cpcoment_ii.pdf
- Herrera, L. (2013). *Análisis de las Contrataciones Públicas en los Ministerios del Estado Peruano, año 2016*. (tesis para optar el grado académico de maestro de gestión pública. Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14581/Herrera_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Hurtado, M. (2014). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Segunda edición. Lima, Perú: Moreno S.A

- Ipanaque, M. (2016) calidad de sentencias de primera y segunda instancia pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01956-2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura – Piura, 2016. (tesis de pre grado Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/451/DESPI DO ARBITRARIO IPANAQUE CARRASCO MARY ALEJANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lanata, J. (2016). *La Justicia, el problema número uno del país*. Recuperado de: https://www.clarin.com/opinion/Justicia-problema-numero-pais_0_Ny_KCX_Ce.html
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Linde, E. (2015). La Administración de Justicia en España: las claves de su crisis. Recuperado de: <https://www.revistadelibros.com/discusion/la-administracion-de-justicia-en-espana-las-claves-de-su-crisis>
- Mejía, C. (2018). La Condición Resolutoria como causa de extinción del Contrato de Trabajo. (tesis para optar el grado académico de magister en la maestría en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12863/MEJ%C3%8DA_MEJ%C3%8DA_CLAUDIA_VANESSA_2019-01-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf

Mixán, F. (s.f). La motivación de las resoluciones judiciales. Recuperado de: http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080526_34.pdf

Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

Neves, J.; Arce, E. (2016). *Código de derecho laboral*. Segunda edición. Lima: Palestra Editores S.A.C.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Obando, G. (2010). *Derecho procesal laboral*. Quinta edición. Bogotá: Tunvivor

Paredes, G. (2017) calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos, en el expediente N° 00042-2012-0-1601-JM-LA-01, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes, 2017. (tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2832/CALIDAD_MOTIVACION_PAREDES_DOMINGUEZ_GREGORIO_BERNARDINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reuters. (2017). *Investigaciones por corrupción en Perú se disparan en los últimos años, según Defensoría*. Diario Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/politica/investigaciones-corrupcion-peru-se-disparan-ultimos-anos-segun-defensoria-2189483>

- Rioja, A. (2009) Procesal Civil. Los puntos controvertidos en el Proceso Civil. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>
- Rolando, J. (2018) calidad de sentencias de primera y segunda instancia, sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00775-2015-0-1217-JR-LA-01, del distrito judicial de Huánuco, 2018. (tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5070/CALIDAD_SENTENCIA_ROLANDO_COLQUIER_JOHNNY_ALEXANDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Silva, J. (2018). *Diccionario Jurídico*. Primera edición. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Análisis de sentencias de procesos culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en función de la mejora continua de las decisiones judiciales. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentoEnLinea/leccin_31_conceptos_de_calidad.html

Valderrama, L; García, A.; Hilario, A.; Barzola, M. y Sánchez, R. (2015). Régimen laboral explicado. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Valderrama, L.; Tarazona M (2018). Régimen laboral explicado. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima: San Marcos

Zamora, M. (2015). Contratos documentos y formatos laborales de uso indispensable. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica

**A
N
E
X
O
S**

EXPEDIENTE N° : 01139-2013-0-1601-JP-LA-01
DEMANDANTE : A
DEMANDADA : B
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
JUEZ : C
SECRETARIO : D

SENTENCIA No. 86-2014-L

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Trujillo, ocho de julio del
Dos mil catorce.-

VISTOS: la presente causa laboral, signada con el número mil ciento treinta y nueve guión dos mil trece, seguido por A, sobre pago de beneficios sociales, contra la empresa B, tramitado en la vía del proceso abreviado laboral.

I.- ANTECEDENTES:

Demanda:

1. Mediante escrito de folios 10 a 17, A, acude a éste órgano jurisdiccional solicitando como pretensiones las siguientes:
 - a) Reintegro de remuneraciones.
 - b) Pago de horas extras.
 - c) Reintegro de compensación por tiempo de servicios.
 - d) Reintegro de vacaciones trucas.
 - e) Reintegro de gratificaciones julio y diciembre.
 - f) Pago de utilidades 2011 y 2012.
 - g) Pago de intereses legales.
 - h) Pago de costas y costos.

Sustentando su demanda básicamente en los siguientes fundamentos fácticos:

- Que, ingresó a laborar para la empresa demandada como instalador técnico, con un contrato a plazo determinado, a partir del 01 de noviembre del 2011, percibiendo como remuneración básica la suma de S/. 600.00 nuevos soles, vínculo que terminó el 31 de diciembre del 2012. Laboró en una jornada de lunes a sábado, con un horario de trabajo de 07:00 am a 07:00 pm, es decir más de 08 horas diarias.
- Respecto al **pago de horas extras y reintegro de compensación por tiempo de servicios**, indica que laboró en horario de 07:00 am a 07:00 pm durante todo su record laboral, con 12 horas diarias de labor efectiva, sujetas a fiscalización por parte del supervisor de la demandada, sin que ésta haya cumplido con cancelar en su totalidad las 04 horas extras. Así también no ha cumplido con cancelar la CTS que por ley le corresponde.
- En relación al **reintegro de vacaciones y gratificaciones**, manifiesta que desde el inicio de su relación laboral, la demandada no cumplió con cancelar la totalidad de las vacaciones trucas, así como las gratificaciones de julio y diciembre, sin tomar en cuenta las horas extras.
- En lo que respecta al **reintegro de remuneraciones**, señala que durante todo su record laboral, la demandada no le pagó en forma íntegra la remuneración mínima vital.
- En cuanto al **pago de utilidades**, refiere que no se ha cumplido con cancelar las utilidades generadas por año, las mismas que eran otorgadas en los meses de abril de cada año.

Fundamenta su demanda jurídicamente en los dispositivos legales precisados en el punto V de su demanda. Acompaña a su demanda los medios de prueba citados en el punto VIII.

Actividad Procesal:

2. Mediante resolución número uno de fecha 02 de mayo del 2013, obrante de folios 19 a 22, se admitió a trámite la demanda, señalándose fecha para la realización de audiencia única y confiéndose traslado a la demandada para su absolución, la misma que fue contestada en los términos mencionados en su escrito de absolución.

3. Mediante escrito obrante a folios 107 a 119, la empresa demandada contesta de demanda; escrito que se dispuso reservar, para dar cuenta en audiencia única. Señalándose básicamente que, en relación a la excepción de incompetencia: se puso fin a la relación laboral con el documento denominado “Convenio de Término de Trabajo por Mutuo Disenso”, suscrito entre las partes el 19 de febrero del 2013, estableciéndose en la cláusula tercera, que la relación laboral se daba por concluida el 31 de diciembre del 2012, y en la cláusula novena que las partes se sometían a la jurisdicción arbitral para la solución de cualquier conflicto, para tales efectos se constituiría un tribunal arbitral en la ciudad de Lima; esto es indiscutiblemente hace que la ciudad de Trujillo o la Corte Superior de Justicia de La Libertad, pierda competencia. En cuanto a la excepción de conclusión del proceso por conciliación, que el actor ha suscrito un documento mediante el cual reconoce que a la fecha no hay adeudo alguno y que se establece de común acuerdo su cese laboral el día 31 de diciembre del 2012, siendo que con el documento denominado liquidación de beneficios sociales, se acredita que se cumplió con el pago íntegro de todos los beneficios sociales. En lo que respecta a la excepción de convenio arbitral, se advierte que las partes someten a la jurisdicción arbitral cualquier controversia que se genere del convenio, en consecuencia la única controversia es el pago de los beneficios sociales, la misma que fue solucionada por las partes. Y finalmente, señala que es falso que el actor haya trabajado en un horario de 07:00 am a 07:00 pm, así como que no se le haya cumplido con pagar el íntegro de sus beneficios sociales.

4. Mediante resolución número dos de fecha 25 de julio del 2013, obrante a folios 122, y resolución número tres de fecha 18 de diciembre del 2013, obrante a folios 125, se dispuso reprogramar la realización de la audiencia única, para finalmente reprogramarse nuevamente por resolución número cuatro de fecha 20 de marzo del 2014, obrante de folios 129 a 130, para el día 01 de julio del año en curso, disponiéndose la notificación a las partes procesales.

5.- A folios 132 a 136, obra el acta de audiencia única, así como en la respectiva grabación en audio y video, la misma que se realizó en el día y hora programada, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, tal como la conciliación (la que se frustró por las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, manteniendo sus posiciones iniciales), la determinación de las pretensiones materia de juicio, la confrontación de posiciones (alegatos de apertura), la enunciación de las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, la admisión y actuación de los medios de prueba, el alegato final. Durante la mencionada diligencia, la suscrita Juez en su rol de conductora y directora del proceso, efectivizando los principios de inmediatez, oralidad, a fin de efectivizar el principio de veracidad, procedió a formular las preguntas a los abogados asistentes, así como a la parte demandante, en el momento pertinente; luego de oralizado el alegato final, se dispuso diferir el fallo de la sentencia dentro del plazo de cinco días hábiles posteriores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47° de La Ley No. 29497 NLPT, informando en dicho acto para que comparezca las partes procesales al juzgado para la notificación de la sentencia, la misma que se desarrolla en éstos términos:

II.-CONSIDERACIONES:

PRIMERA: De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497 (en adelante NLPT), respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala: “*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley*”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis.

SEGUNDA: Resulta necesario, destacar que en éste nuevo modelo procesal laboral resulta de mayor relevancia lo previsto en el artículo 12.1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece: “*Las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia*”, en mérito a ello se ha procedido a interrogar al abogado de la parte demandante, a ésta y al apoderado de la empresa demandada, sobre aspectos puntuales, cuya naturaleza resultaba controversial o deficiente, lo que ha permitido que ésta juzgadora pueda formar convicción sobre los hechos necesitados de prueba, cuyo registro se encuentra en el audio y video de la audiencia única de su propósito, recalándose que todo

ello cobra mayor relevancia en la etapa de actuación probatoria, toda vez, que es en dicha etapa procesal donde se actúan los medios de prueba.

TERCERA: Teniendo en cuenta que mediante escrito de absolución de demanda la parte demandada formuló las excepciones de incompetencia por razón del territorio, conclusión del proceso por conciliación y de convenio arbitral, las mismas que han sido oralizadas en audiencia única, en la etapa correspondiente por el apoderado de la emplazada (04:56” – 05:52”) y absueltas por el abogado de la parte demandante (09:34”-12:08”); corresponde en primer lugar emitir pronunciamiento en relación a las defensas técnicas planteadas, ello por cuestiones de orden en el desarrollo de la presente resolución.

Iniciaremos el análisis con la primera de las excepciones planteadas: **La excepción de incompetencia por razón del territorio**, se advierte que la parte demandada, sustenta la misma, en el hecho de señalar, que con fecha 19 de febrero del 2013, las partes suscribieron un documento denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso”, en el cual se estableció, en su cláusula tercera, que: “*Las partes acuerdan que la relación laboral se tendrá por concluida el 31 de diciembre del 2012*” y en su cláusula novena, que: “*En caso de surgir algún conflicto con relación a la interpretación, ejecución, término, nulidad o anulabilidad, etc. del presente convenio o que se derivara directa o indirectamente de la relación laboral, las partes, por medio de conversaciones bilaterales directas, trataran de llegar a un acuerdo dentro del más sincero espíritu de colaboración y comprensión mutua. Si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto... para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de Lima, formado por tres (03) árbitros (...). En consecuencia, cualquier conflicto que se genere del presente convenio directa o indirectamente de la relación laboral entre las partes, será resuelto únicamente mediante un arbitraje de derecho. El laudo respectivo será definitivo, obligatorio e inapelable para ambas partes*”; apreciándose de esta manera, que independientemente de la jurisdicción arbitral, se estableció de común acuerdo entre las partes, que cualquier controversia se resolvería en la ciudad de Lima, perdiendo competencia la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

En relación a dichos argumentos, cabe señalar que el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley No. 29497, establece la competencia por territorio y prescribe que: “**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**”, verificándose que en el presente caso la demanda ha sido interpuesta en el último lugar donde se prestaron servicios, esto es en el domicilio ubicado en la **Calle Martínez de Compañón No. 418 de la Urbanización San Andrés, de esta ciudad**, conforme se verifica de la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, obrante de folios 02 a 04, máxime si éste hecho no ha sido negado expresamente por la parte demandada, siendo de aplicación la parte in fine del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, circunstancia que nos conduce a establecer que nos encontramos dentro del segundo supuesto de competencia por el territorio de la citada norma; en tal sentido, el presente proceso se encuentra planteado dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde (10JPL-Trujillo), y no como mal lo alega la parte demandada, en mérito a lo cual la presente excepción debe ser desestimada.

En relación **la excepción de conclusión de proceso por conciliación**, la empresa demandada señala, que se debe tener en cuenta que con fecha 19 de febrero del 2013, el demandante suscribió un documento mediante el cual reconoce que a la fecha no hay adeudo alguno y que el término de la relación laboral se efectuó el día 31 de diciembre del 2012, debiendo tenerse en cuenta que la presente excepción tiene por finalidad evitar que los órganos jurisdiccionales continúen en vano ejerciendo su potestad de impartir justicia respecto las controversias, cuando éstas ya han sido previamente resueltas por las partes, más aún si del convenio consta fehacientemente la firma y huella digital del ahora demandante, así como se ha cumplido con adjuntar la liquidación de beneficios sociales debidamente firmada por el demandante, por lo que se debe tener por concluido en presente procedimiento producto de un acuerdo conciliatorio con el actor.

Al respecto, debemos indicar, que si bien es cierto, **la conciliación**, doctrinariamente es considerada como un medio alternativo para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero; dicha figura legal se encuentra regulada en el Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, el cual contempla requisitos para su validez; por su parte la Nueva Ley Procesal del trabajo en su artículo 30°, establece las formas especiales de conclusión del proceso, entre ellas la conciliación, la cual debe superar el test de disponibilidad de derechos según los criterios plasmados en la citada norma procesal. Es justamente en éste escenario, que se analiza la presente excepción, verificándose del medio de prueba que la sustenta, denominado

“Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso” suscrito entre ambas partes, que no constituye en sí un acuerdo conciliatorio en virtud de no cumplir con los requisitos de los artículos 3° y 22° del citado Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, ni mucho menos ha sido materia de homologación y/o aprobación por órgano jurisdiccional competente conforme así lo prevén los artículos 325° y 327° del Código Procesal Civil, toda vez que se trata de una forma de extinción de contrato laboral; debiéndose añadir que, se advierte que fue suscrito y firmado después de mes y medio del verdadero término de la relación laboral, esto es el 19 de febrero del 2013, contraviniendo el principio de *irrenunciabilidad de derechos*, al señalar textualmente, en su cláusula séptima: *“El trabajador declara de manera expresa que, a la fecha del cese, el empleador, le ha pagado todo y cada uno de los derechos y beneficios sociales a los que pudiera tener derecho, por lo que no tiene ningún reclamo ni demanda alguna que efectuar por éstos conceptos..”*, cuando con anterioridad (11 de enero del 2013), ya existía un Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en la que se consignó que existían adeudos laborales, que de ser el caso se hayan cancelado, deben ser pagados de acuerdo a ley, siendo plenamente válido, el reclamo del trabajador respecto a su reintegro en caso exista adeudos, no pudiéndose restringirle éste derecho constitucional, como ha ocurrido a través del citado documento, y porque a criterio de ésta juzgadora las partes no podrían haber pactado ni sometido a convenio de mutuo disenso, la renuncia a derechos laborales (v.g. beneficios sociales de acuerdo a ley), así el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, debe interpretarse en concordancia con el artículo 26° inciso 2) de la Constitución, que reconoce el carácter de irrenunciable de los derechos laborales y el artículo III y IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de los que se desprende que el Juez de trabajo debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y ley; fundamentos por los cuales corresponde desestimar la presente excepción

Por último **respecto a la excepción de convenio arbitral**, se debe tener en cuenta, que la excepción es *toda defensa que el demandado opone contra la demanda del actor, unas veces cuestionando el aspecto formal del proceso en el que se hacen valer las pretensiones, es decir, impugnando la regularidad del procedimiento, y otras veces cuestionando el fondo mismo de la pretensión procesal, es decir, negando los hechos en que se apoya la pretensión o desconociendo el derecho que de ellos el actor pretende derivar*”; las excepciones proponibles se encuentran reguladas en el artículo 446° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, por existir omisión de regular las excepciones proponibles, dentro de las cuales en el inciso 13) del artículo referido, se encuentra la **excepción de convenio arbitral**, establecido como tal en el artículo 16° de la Ley General de Arbitraje, que señala que cuando se trata de arbitraje nacional, si se promoviera una acción judicial relativa a una materia que estuviera reservada a decisión de los árbitros de acuerdo con el convenio arbitral o cuyo conocimiento ya estuviera sometido por las partes a dicha decisión, tal circunstancia podrá invocarse como excepción de convenio arbitral, dentro del plazo previsto en cada proceso. Vencido el plazo correspondiente se entiende renunciado el derecho a invocarla y sin efecto alguno dicho convenio; en tal sentido se debe tener en cuenta que si estuviera sometida al conocimiento de los árbitros, el juez debe amparar la excepción de convenio arbitral.

El **arbitraje**, constituye un medio alternativo de solución de conflictos, para resolver controversias sobre materias de libre disposición de las partes, el que se encuentra reconocido como función jurisdiccional en el segundo párrafo del inciso 1) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado; de existir pacto entre las parte de someter sus controversias a arbitraje, impide a las mismas dirigirse al Poder Judicial, para someter las controversias referidas; en materia procesal, el arbitraje constituye un desplazamiento de la resolución de conflicto, de la justicia ordinaria (Poder Judicial), a una justicia arbitral, sin embargo, en el ámbito de los **conflictos laborales**, en los que se discuten derechos laborales, el arbitraje tiene un desenvolvimiento diferente, a los conflictos civiles, principalmente porque en los primeros se rigen por el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, reconocido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado. Es así que teniendo en cuenta la materia de naturaleza laboral que nos ocupa, corresponde otorgar un trato diferenciado, conforme a la **sexta disposición complementaria de la Nueva ley Procesal del trabajo (Ley No. 29497)**, aplicable al caso en análisis por temporalidad de la vigencia de la citada norma a la data de suscripción de clausula arbitral; norma procesal que establece: *“Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) unidades de referencia procesal”*, coligiéndose de la citada norma la concurrencia copulativa de dos requisitos: **a)** la cláusula de convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y **b)** cuando la remuneración mensual percibida sea o haya sido superior a las 70

URP; en tal sentido, analizado el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, que obra en autos de folios 31 a 33 de fecha 19 de febrero del 2013, se verifica que en su cláusula novena, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para solucionar sus conflictos de conformidad a lo dispuesto por el artículo 104° de la Ley No. 26636-Ley Procesal del Trabajo y Ley No. 26572-Ley General de Arbitraje; cumpliendo de esta manera con el primer requisito (inserción cláusula de convenio arbitral con posterioridad a la conclusión de relación laboral), sin embargo no se ha cumplido con el segundo requisito, es decir que la remuneración mensual del trabajador sea o haya sido superior a 70 URP, pues conforme se aprecia en el presente proceso, con la copia de la Liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 34, planillas de folios 36 a 95, copias de boletas de pago de folios 96 a 101 y lo alegado por ambas partes procesales, se concluye que la remuneración del actor durante todo su record laboral no asciende ni ha sido superior a las 70 URP, conforme a lo establecido en la citada norma, en tal sentido la presente excepción debe desestimarse.

CUARTA: De autos se verifica, que en el Acta de audiencia única, se han establecido como pretensiones materia de juicio, las siguientes:

- a) Reintegro de remuneraciones.
- b) Pago de horas extras.
- c) Reintegro de compensación por tiempo de servicios.
- d) Reintegro de vacaciones trucas.
- e) Reintegro de gratificaciones julio y diciembre.
- f) Pago de utilidades 2011 y 2012.
- g) Pago de intereses legales.
- h) Pago de costas y costos.

QUINTA: Previo a emitir pronunciamiento respecto de cada una de las pretensiones formuladas, corresponde establecer los *datos de laboralidad del demandante*, en éste sentido, teniendo en cuenta los fundamentos fácticos de la demanda, los medios probatorios admitidos y actuados en el proceso, como son: copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, obrante de folios 02 a 04; copia de boletas de pago obrantes de folios 05 a 07, y repetidas de folios 96 a 101; copia de liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 08, repetida a folios 34; copia legalizada del Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, obrante de folios 31 a 33 y planillas obrantes de folios 35 a 95; así como lo oralizado en audiencia única, en la que se verifica, que el abogado del demandante, se ha ratificado respecto a los datos de laboralidad de éste (02:35” – 02:54”), aunado al asentimiento expreso formulado por el apoderado de la empresa demandada, durante acto oral en audiencia única, al preguntársele respecto al dato consignado en la contestación de demanda, que el ingreso del demandante fue el 01 de noviembre del 2012, indicando que este era un error tipográfico y que el año correcto era 2011, conforme lo planteado por el demandante (08:35” – 09:04”); así también asintió en lo referente al cargo desempeñado por el actor; por lo que se concluye que constituyen hechos no necesitados de actuación probatoria: **i) Fecha de ingreso del actor: 01 de noviembre del 2011; ii) Fecha de cese del actor: 31 de diciembre del 2012; iii) Cargo de: Técnico instalador; iv) Prestación de servicios a favor de la demandada y v) Sin vínculo laboral vigente.**

SEXTA: En éste contexto, y habiéndose determinado los datos de laboralidad del demandante, corresponde abordar las pretensiones materias de juicio, iniciaremos el análisis con la pretensión referida al **reintegro de remuneraciones**. Debe indicarse que, en la actualidad se aprecia un cambio en la estructura clásica de la remuneración que se hallaba compuesto por un solo concepto denominado “*remuneración básica*”, y en tanto era un rubro único, necesariamente debía ser equivalente a la mínima vital; sin embargo, dicha forma tradicional de contraprestar los servicios de un trabajador ha cambiado, en virtud a lo cual podemos apreciar que existen casos en los que la remuneración mensual está integrada por diversos rubros que pueden provenir de la autonomía privada (originados en convenios colectivos de trabajo, contratos individuales, costumbre o simplemente políticas del empleador). Teniendo claro éste nuevo panorama, resulta pertinente definir a la **remuneración básica**, pues bien se trata de: “*Una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica constituye una contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas a la prestación misma del trabajo prestado (...) está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios, la misma que se determina en función a la unidad de cálculo pactada (...). En función al carácter tuitivo del Derecho Laboral, las remuneraciones mensuales (básico más otros conceptos remunerativos mensuales de origen convencional o autónomo) no pueden ser inferior a la remuneración mínima vital (...). Entonces, el básico no puede ser de menor valor que la remuneración*

mínima vital –es el piso fijado por el Estado para todos los trabajadores– o inclusive no existir un básico y todos los conceptos tener carácter aleatorio: lo relevante es que la suma de todos los conceptos remunerativos del mes sean iguales o mayores que el mínimo vital”. En éste contexto normativo, queda claro que la remuneración básica no es sino un concepto que puede integrar (o no) la remuneración ordinaria mensual que resulta ser la suma que percibe el trabajador, en dinero o en especie, en forma fija, regular y permanente, como contraprestación total por los servicios prestados a su empleador; ésta puede coincidir con la mínima vital, pero no puede menor a ésta; de igual manera podría ocurrir que la remuneración ordinaria mensual sea equivalente a la básica (cuando ésta es el único rubro que la integra).

SÉPTIMA: Siguiendo con lo argumentado en el considerando anterior, debe resaltarse que la remuneración mínima vital se establece como el *piso irreductible* que debe percibir un trabajador dentro del ordenamiento jurídico laboral peruano, conforme lo señala el artículo 1° del Decreto Ley No. 14222 del 24 de Octubre de 1962, aún vigente; ahora, los artículos 9°, 10°, 11° y 12° del citado precepto nos indican que la mínima vital está compuesta por: *“Los sueldos y salarios mínimos, las bonificaciones u otros abonos permanentes y fijos que se paguen en dinero efectivo al trabajador”*; así, pues, tal patrón remunerativo de referencia (RMV) **bien puede estar integrado del sueldo básico y todas aquellos conceptos que en forma fija y permanente percibe el trabajador, siempre que la sumatoria de ellos alcancen o superen el piso indisponible fijado por ley**; en igual sentido ha señalado Elmer Arce, al sostener que: *“Lo primero que hay que tener en cuenta es que la RMV sólo estará conformada por percepciones económicas de naturaleza remunerativa. El artículo 6° del DS 017-91-TR se refiere literalmente al monto remunerativo mínimo. Es decir, las percepciones no remunerativas estarán excluidas del monto de la RMV. Esto es importante, en la medida que no basta que los ingresos totales del trabajador excedan la cifra fijada como mínima, sino que el contraste debe hacerse sólo con las percepciones remunerativas”*. Todo lo expuesto, nos conduce a concluir que la remuneración mínima vital es un **derecho mínimo necesario que bien puede estar integrado por diversos conceptos** (percepciones remunerativas o por uno sólo), sea que éste se denomine remuneración básica o que tenga una nomenclatura distinta, siempre que su abono obedezca a la prestación ordinaria del servicio contratado, pues la ejecución de labores extraordinarias (horas extras, domingos, feriados, labores en turno nocturno) se contraprestan de manera diferenciada y no forman parte de la mínima vital, pero sí de la remuneración ordinaria mensual.

OCTAVA: Luego de este análisis jurídico y doctrinario, se advierte que en el caso de autos, durante acto oral en audiencia única, el abogado de la parte demandante indicó que: *“Mi patrocinado no percibió un mínimo vital que de acuerdo a ley es lo que tenía que haber percibido, sino un monto diminuto...”* (03:33” - 03:47”).

De la revisión de las boletas de pago de enero a diciembre del 2012, que en autos obran de folios 96 a 101, cuya exhibicional fue peticionada pro el actor, se advierte que: (a) En el mes de enero 2012, la remuneración básica fue cancelada en la suma de S/.

270.00 nuevos soles; (b) En el mes de febrero 2012, fue cancelada en la suma de S/.

270.00 nuevos soles; (c) En el mes de marzo 2012, fue cancelada en la suma de S/.

270.00 nuevos soles; (d) En el mes de abril 2012, fue cancelada en la suma de S/.

270.00 nuevos soles; (e) En el mes de mayo 2012, fue cancelada en la suma de S/.

532.50 nuevos soles; (f) En el mes de junio 2012, fue cancelada en la suma de S/.

525.00 nuevos soles; (g) En el mes de julio 2012, fue cancelada en la suma de S/.

525.00 nuevos soles; (h) En el mes de agosto 2012, fue cancelada en la suma de S/.

525.00 nuevos soles; (i) En el mes de septiembre 2012, fue cancelada en la suma de S/.

525.00 nuevos soles; (j) En el mes de octubre 2012, fue cancelada en la suma de S/.

525.00 nuevos soles; (k) En el mes de noviembre 2012, fue cancelada en la suma de S/.

525.00 nuevos soles y (l) En el mes de diciembre 2012, fue cancelada en la suma de S/.

525.00 nuevos soles; esto es se aprecia que la remuneración básica percibida por el actor es inferior a la remuneración mínima vital fijada mediante Decreto Supremo No. 011-2011: S/. 675.00 nuevos soles, y luego modificada por D.S. No. 007-2012-TR; en consecuencia se concluye que existen pagos inferiores a la remuneración mínima vital vigente durante el periodo enero-diciembre del 2012, sin embargo en relación a los meses de noviembre y diciembre del 2011, no se ha acreditado el pago diminuto de la referida remuneración mínima vital, toda vez que el actor no ha cumplido con su carga probatoria, solicitando la exhibicional de las boletas y/o planillas, durante dicho periodo (nov-dic2011), por lo cual éste periodo no puede ser amparado, máxime si de la intervención del abogado del actor en audiencia única (actuación probatoria) se extrae que dicho lapso no amerita ser amparado (19:47”); en

consecuencia existe un adeudo por reintegrar en la suma total ascendente a **S/. 3,337.50 nuevos soles**. Véase liquidación de cuadro anexo:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES			
Mes	Remunerac Percibida	RMV	Reintegro Remuneraciones
ene-12	270.00	675.00	405.00
feb-12	270.00	675.00	405.00
mar-12	270.00	675.00	405.00
abr-12	270.00	675.00	405.00
may-12	532.50	675.00	142.50
jun-12	525.00	750.00	225.00
jul-12	525.00	750.00	225.00
ago-12	525.00	750.00	225.00
sep-12	525.00	750.00	225.00
oct-12	525.00	750.00	225.00
nov-12	525.00	750.00	225.00
dic-12	525.00	750.00	225.00
TOTAL A PAGAR			3,337.50

NOVENA: En relación, a la pretensión de **pago de horas extras**. En primer lugar, cabe señalar que, conforme lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley No. 27671: *“El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva... No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”*; siendo que en relación al pago del trabajo en sobretiempo, el artículo 10° del citado texto legal, señala: *“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes”*.

Debe indicarse que, en tanto importa un suceso extraordinario al interno de la relación laboral, por ello se le denomina trabajo en sobretiempo y es remunerado de modo diferenciado, su probanza o acreditación recae en cabeza de la parte que alega su ejecución, léase en el demandante; así lo establece el artículo 23.1° de la Ley No. 29497, que recoge una regla general de la prueba: *“quién alega un hecho es el encargado de acreditarlo”*, supuesto que calza perfectamente en lo que a las horas extras se refiere, por tratarse, de un derecho que no surge de la sola existencia del contrato de trabajo. Al respecto, la Corte Suprema en la Casación No. 2149-2003-Ancash, ha señalado lo siguiente: *“Cabe destacar que la determinación de la prestación efectiva de la jornada ordinaria, pasa por la valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, actividad procesal que efectúa el juzgador de instancia, donde la carga de la prueba por el carácter extraordinario de la pretensión corresponde al trabajador”*.

En el presente proceso, véase que el actor cumplió con su carga probatoria para sustentar éste extremo de su pretensión, toda vez que solicitó la exhibición de las tarjetas de control de ingreso y salida. Respecto este punto, el apoderado de la empresa demandada señaló que no se cumplió con presentar las tarjetas de control y salida porque no trabajaban con ese sistema (14:41” – 14:45”); de otro lado, el demandante, al ser preguntado durante audiencia única, sobre cómo y dónde marcaba su

asistencia, respondió: “... la asistencia nos hacían firmar pero la salida no nos hacían firmar” y “... había un supervisor que se encontraba en la puerta de la oficina de la base que nos hacía firmar la asistencia en un cuaderno” (23:08” – 23:34”), así también al preguntársele si solo firmaba el ingreso, señaló: “Si solo ingreso...” (23:35”); Método que fue corroborado por el apoderado de la demandada, al afirmar: “El registro de asistencia, se lleva, a través, efectivamente de un supervisor, donde el toma nota de las personas que van ingresando” (23:53” – 23:58”).

En tal sentido, atendiendo a lo manifestado por el demandante y apoderado de la demandada, y máximas de la experiencia, se concluye que si existió un medio a través del cual se controló el ingreso de los trabajadores, como sucedió con el demandante, lo cual se realizó en la base de la empresa, sin embargo la emplazada no cumplió con su presentación aún cuando se hallaba en la posición y obligación de tenerlo, según lo establece el Decreto Supremo No. 004-2006-TR, de fecha 06 de abril del 2006, el que en su artículo 6°, señala la obligación del empleador de conservar éstos registros hasta después de cinco años de ser generados; siendo que su conducta manifiestamente oclusiva de la actividad probatoria debe valorarse a la luz de lo previsto en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que permite obtener conclusiones contrarias a la parte que profiere ese tipo de actitud procesal.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, debe anotarse que, en el presente caso, el accionante ha adjuntado a su demanda la documental consistente en la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, que obra de folios 02 a 04; de la cual se extrae que, al realizarse la visita inspectiva el 11 de enero del 2013, por parte del inspector de trabajo el actor manifestó que el horario que cumplió, fue de 07:00 am a 06:30 pm; circunstancia que coincide en parte con la tesis postulada por el demandante, precisada por el abogado de la defensa en sus alegatos de apertura (12 horas de labores) (02:55” – 03:32”), ratificada con la declaración efectuada por el ex laborante en audiencia única, en la que señaló de manera coherente y espontánea “...entramos a trabajar desde las 7:00 am en un horario corrido hasta las 7:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de nada, trabajamos bajo supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo, por intermedio de un RPC, y todo el tiempo nos tenía controlándonos....nos exigían que no paráramos a almorzar, que todos lleváramos una vianda para no perder el tiempo, en ese entonces trabajábamos grupos.....el supervisor se encargaba de movilizar a uno y otros, nunca se dejaba de trabajar corrido....todos los días, porque todos nosotros trabajábamos hasta las nueve o diez de la noche, y si no venías te multaban, es mas a mí un día me multaron por no venir un día domingo” (20:17”- 21:45”).

DÉCIMA: Es de considerar, que durante el acto de audiencia única, el abogado del demandante postuló que el actor había laborado un total de 12 horas diarias durante todo su record laboral, de las cuales **04** debían imputarse como horas extras; sin embargo al preguntársele al demandante cuál fue su jornada de trabajo, éste respondió: “Entramos a trabajar a las 07:00 am en un horario de corrido hasta las 07:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa, para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de nada, trabajábamos bajo la supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo por intermedio de los RPC, y todo el tiempo nos tenían controlándonos, nos exigían que no paráramos para almorzar, que todos lleváramos una vianda para que así no se pierda el tiempo...” (20:17” – 21:16”), y al efectuársele nuevas preguntas respecto al lapso de tiempo que empleaban para ingerir sus alimentos refirió “...Dependiendo, llevábamos nuestra vianda, y en el lapso que nos íbamos a una instalación a otras, porque no todas eran juntas (...) 20 minutos, teníamos que ir comiendo en el carro..” (25:46”), señalando además “ (...)por cada instalación que nos daban, depende hay instalaciones que duraban de dos a tres horas...” y al preguntársele cuantas instalaciones diarias efectuaba, señaló “ hacíamos de seis a siete instalaciones o cinco depende....pero también efectuábamos instalaciones de mantenimiento, y los señores nos daban un horario y teníamos que reportarnos al horario, no podíamos parar...cuando trabajábamos nos decían que nuestro horario era de lunes a sábados, pero también nos hacían trabajar los domingos ..” (22:24”-22:51”) tal como se ha citado ut supra; coligiéndose que existió una jornada laboral en sobre tiempo conforme se ha planteado a la cual le corresponde efectuar la deducción por refrigerio; hecho que no ha podido ser desvirtuado por la parte demandada con medio de prueba alguno, máxime si por el contrario no ha cumplido con la exhibición del control de asistencia solicitado, el cual estuvo en la obligación legal de cumplir. Es de precisar, además que del escrito de absolución de demanda, se aprecia que se cuestiona la jornada laboral planteada por el actor, sin embargo no se logra precisar de manera coherente cuál es su posición en relación a ésta, pues de manera genérica se señala que “ha realizado labores de acuerdo a las horas permitidas por ley ..” para luego concluir que en el acta inspectiva no se pudo determinar de forma exacta la jornada de trabajo, pero que es mayor de cuatro horas, destacando

que acaso esto lo lleva a concluir que es más de ocho horas... y que no existe prueba alguna que determine que el actor ha laborado más de cuatro horas... “(segundo fundamento de los hechos expuestos en la demanda).

Ahora bien, se debe precisar que a la luz de las máximas de la experiencia (servicios técnicos) resulta coherente y razonable considerar que durante la ejecución de sus servicios ha existido un tiempo empleado para la **ingesta de sus alimentos**, sumándose el lapso de tiempo que utiliza para la normal satisfacción de sus necesidades fisiológicas; determinándose ponderada y razonablemente, que **media hora fue utilizada** para dichas actividades, lapso de tiempo que corresponde ser descontado a su horario de labores establecido en autos (12 horas), conforme así lo ha precisado el abogado del actor, máxime si se ve ratificado por el propio dicho del demandante efectuado en audiencia única al ser interrogado por la suscrita Juez, quien refirió la existencia de un espacio temporal para la ingesta de sus alimentos “... *dependiendo llevábamos nuestra vianda, en el lapso que nos íbamos de una instalación a otra, porque no todas eran juntas... 20 minutos, teníamos que ir comiendo en el carro*” (18:28” – 18:36”), quedando acreditado que utilizó un espacio temporal, para tales fines y que fue dentro de la doce horas de trabajo, y no como erradamente pretende hacer ver el demandante, pues no resulta creíble que la ingesta de sus alimentos las efectúe en el lapso de su traslado de una instalación a otra, dada la naturaleza de su labor, en la que la mayor parte de su supervisión era efectuada vía telefónica; arrojando la existencia de **03 horas con treinta minutos extras** durante todo su record laboral, la misma que se fija de manera prudente y razonada de acuerdo a las máximas de la experiencia, más si como se ha indicado, la empresa demandada no ha probado lo contrario, omitiendo presentar el cuaderno de registro de asistencia, la cual estuvo obligada a presentar. Precisándose además que en audiencia única, la defensa de la parte demandada, no se avoco a desestimar ésta pretensión, sino básicamente estaba dirigida al sustento de las excepciones planteada, conforme se puede advertir del audio y video.

Para la liquidación de éste concepto, es de considerar que la sobretasa de las dos primeras horas será de del 25% y las subsiguientes (01 hora, 30 minutos) será del 35% del valor hora normal, según lo fijado por el artículo 10° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente. Así las cosas, se obtiene un adeudo ascendente a **S/. 5,378.81 nuevos soles, por concepto de horas extras**. El detalle de la liquidación se encuentra contenido en el cuadro anexo:

HORAS EXTRAS									
Mes	N. hrs.ext al 25%	N. hrs. Ext al 35%	Remuneración	Asig Familiar	ROM	Valor hora	Importe hrs. Extras al 25%	Importe hrs. Extras al 35%	Total Hora Extras
nov-11	52	39	675.00	67.50	742.50	3.09	201.09	162.89	363.98
dic-11	52	39	675.00	67.50	742.50	3.09	201.09	162.89	363.98
ene-12	52	39	675.00	67.50	742.50	3.09	201.09	162.89	363.98
feb-12	52	39	675.00	67.50	742.50	3.09	201.09	162.89	363.98
mar-12	52	39	675.00	67.50	742.50	3.09	201.09	162.89	363.98
abr-12	52	39	675.00	67.50	742.50	3.09	201.09	162.89	363.98
may-12	52	39	675.00	67.50	742.50	3.09	201.09	162.89	363.98
jun-12	52	39	750.00	75.00	825.00	3.44	223.44	180.98	404.42
jul-12	52	39	750.00	75.00	825.00	3.44	223.44	180.98	404.42
ago-12	52	39	750.00	75.00	825.00	3.44	223.44	180.98	404.42
sep-12	52	39	750.00	75.00	825.00	3.44	223.44	180.98	404.42
oct-12	52	39	750.00	75.00	825.00	3.44	223.44	180.98	404.42
nov-12	52	39	750.00	75.00	825.00	3.44	223.44	180.98	404.42
dic-12	52	39	750.00	75.00	825.00	3.44	223.44	180.98	404.42
TOTAL A PAGAR									5,378.81
									1

Ahora bien al haberse determinado el pago de las horas extras laborados a favor de la parte demandante, conforme se ha detallado ut supra, corresponde su **inclusión en la remuneración computable** para el cálculo de los beneficios sociales peticionados (incidencia); según el siguiente detalle del cuadro anexo:

REMUNERACIONES							
Mes	Remuneración	Asig familiar	Hrs. Extras	TOTAL	Gratificación	Rem CTS	Sexto gratificación
nov-11	675.00	67.5	363.98	1,106.48			
dic-11	675.00	67.5	363.98	1,106.48	123.75		
ene-12	675.00	67.5	363.98	1,106.48			
feb-12	675.00	67.5	363.98	1,106.48			
mar-12	675.00	67.5	363.98	1,106.48			
abr-12	675.00	67.5	363.98	1,106.48		1,106.48	20.63
may-12	675.00	67.5	363.98	1,106.48			
jun-12	750.00	75	404.42	1,229.42	1,126.97		
jul-12	750.00	75	404.42	1,229.42			
ago-12	750.00	75	404.42	1,229.42			
sep-12	750.00	75	404.42	1,229.42			
oct-12	750.00	75	404.42	1,229.42		1,208.93	187.83
nov-12	750.00	75	404.42	1,229.42			
dic-12	750.00	75	404.42	1,229.42	1,229.42	825.00	204.90

DÉCIMA PRIMERA: En cuanto a la pretensión de **reintegro de las gratificaciones**; el artículo 1° de la Ley No. 27735, establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el artículo 2° de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la **remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie** como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En el caso de autos, la parte demandante, alega que se le canceló de manera diminuta, sin tomar en cuenta el concepto de horas extras; en consecuencia, y advirtiéndose de la copia de las boletas de pago obrantes a folios 99 y 101, que en el mes de julio y diciembre del 2012, se le canceló por el concepto de gratificación la suma de S/. 600.00 nuevos soles, en las cuales no se encuentra incluido el concepto demandado de horas extras, así como que no se ha acreditado la cancelación proporcional respecto al mes de diciembre del 2011; corresponde amparar ésta pretensión en éstos términos. El procedimiento liquidatorio se efectuará teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 2°, 3°, 4° y 7° de la Ley No. 27735, artículos 3° y 5° del su Reglamento el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, así como las horas extras, que han sido amparadas y que forman parte de la remuneración computable, debiendo deducirse el monto cancelado en las boletas de folios 99 y 101, así como el cancelado en la Liquidación de beneficios sociales que obra a folios 08, repetida a folios 34 (S/. 150.00 nuevos soles), arrojando un adeudo a favor del actor ascendente a la suma de **S/. 1,130.14 nuevos soles**, según el detalle del cuadro anexo.

GRATIFICACIONES			
Período	Reintegro Gratificación	Pagos	Reintegro Gratificación
Navidad 11	123.75		123.75
FFPP 12	1,126.97	600	526.97
Navidad 12	1,229.42	750	479.42
TOTAL			1,130.14

DÉCIMA SEGUNDA: En cuanto al **reintegro de las vacaciones**. En principio, se debe enfatizar que el descanso vacacional es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; por ello, el artículo 25° de la Constitución Política del Estado establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas para que puedan disfrutar su descanso vacacional con la remuneración respectiva. De acuerdo a lo prescrito por el artículo 15° del Decreto Legislativo No. 713 y el artículo 16° del Decreto Supremo No. 012-92-TR, la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando; para este efecto, se considera remuneración, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicio, con excepción, por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18° del Decreto Supremo No. 001-97-TR. En éste sentido, en virtud a lo sustentado por el abogado de la parte demandante, quien señala que se le canceló de manera diminuta, sin tener en cuenta el concepto de horas extras, y atendiendo a que no se ha acreditado su inclusión, corresponde amparar el reintegro de las vacaciones por el periodo (01 año y 02 meses); por lo que se debe proceder a calcular dicho beneficio conforme a ley, teniendo en cuenta el concepto de horas extras y deduciendo el pago efectuado según liquidación de beneficios sociales y lo esgrimido en la demanda (fs. 08 y 34), correspondiéndole al actor un adeudo a pagar de **S/. 559.32 nuevos soles**, según el cuadro adjunto:

VACACIONES	
Por 1 año	1,229.42
Por 2 meses	204.90
Sub Total	1,434.32
Pago según Liquidación y demanda	875.00
TOTAL A PAGAR	559.32

DÉCIMA TERCERA: En lo que respecta a la pretensión de **reintegro de compensación por tiempo de servicios**, corresponde amparar éste extremo, en virtud a la tesis de la parte actora, y en mérito que el concepto de horas extras, no fue considerado en la liquidación obrante a folios 08; debiendo efectuarse la liquidación, conforme a lo previsto en los artículos 9° y 21° del Decreto Supremo No. 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Legislativo No. 650, en este caso, incluye el básico y todas las cantidades que regularmente percibía como contraprestación de su labor, determinándose en este caso en concreto, en base al remuneración básica que percibió el trabajador en cada periodo (reintegrado en el presente proceso) + horas extras + asignación familiar; procediendo a deducir el monto cancelado en la liquidación de beneficios sociales (fs. 08 y 34), en la suma de S/. 874.65 nuevos soles. Efectuando el cálculo respectivo se obtiene un adeudo por éste concepto en la suma de **S/. 558.93 nuevos soles**, según detalle de cuadro anexo:

CTS				
Período	Remuneración	Sexto Gratificación	Remuneración Computable	Importe CTS
Nov 11-Abr 12	1,106.48	20.63	1,127.10	563.55
May 12-Oct 12	1,208.93	187.83	1,396.76	698.38
Nov 12-Dic 12	825.00	204.90	1,029.90	171.65
Sub Total				1,433.58
Pago seg liquidación				874.65
TOTAL A PAGAR				558.93

DÉCIMA CUARTA: Respecto al **pago de utilidades**, el artículo 29° de la Constitución Política del Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa; asimismo, el artículo 5° del Decreto Legislativo No. 892 prescribe que tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades contempladas por el Título III del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728: Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participarán en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. En éste sentido, teniendo en cuenta lo alegado por la parte actora, esto es que nunca le canceló al demandante el pago de las utilidades durante los dos años (03:48” – 04:03”), así como que, la emplazada ha cumplido con presentar las constancias de presentación la declaración jurada anual de impuesto a la renta como se aprecia a folios 102 a 103 correspondiente al ejercicio gravable del 2011 y 2012, de las que se advierte que ha generado utilidades, sin embargo la parte demandada no ha acreditado que este derecho haya sido cancelado al demandante, por lo que le corresponde cumplir con el pago integral de este derecho; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada; debiendo ser otorgada en forma prudente y razonable en base a la remuneración mínima vital, en virtud de no contar con los demás componentes o variables para efectuar distinto cálculo; por lo que arroja un adeudo a favor del demandante ascendente a **S/. 862.50 nuevos soles**; conforme se grafica en el siguiente cuadro adjunto:

UTILIDADES		
Año	RMV	Importe a Pagar
2011	675.00	112.50
2012	750.00	750.00
TOTAL A PAGAR		862.50

DÉCIMA QUINTA: En este sentido, el monto total que deberá pagar la demandada a favor del demandante asciende a **S/. 11827.2 nuevos soles**, que se disgregan del siguiente modo: S/. 3,337.50 nuevos soles, por reintegro de remuneraciones; S/. 5,378.81 nuevos soles, por pago de horas extras; S/. 1,130.14 nuevos soles por reintegro de gratificaciones; S/. 559.32 nuevos soles por reintegro de vacaciones; S/. 558.93 nuevos soles por reintegro de CTS y S/. 862.50 nuevos soles por pago de utilidades, monto total al cual corresponde adicionar los **intereses legales** a liquidarse en ejecución de sentencia, según lo previsto por el Decreto Ley No. 25920. Es necesario resaltar, que si bien es cierto de la demanda se advierte que se ha liquidado en un monto menor al amparado, ello se debe al existir un error en su cálculo, que no es obvio para no efectuar su cálculo conforme a ley, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Véase detalle cuadro anexo:

RESUMEN	
Horas Extras	5,378.81
Reintegro RMV	3,337.50
Gratificaciones	1,130.14
CTS	558.93
Vacaciones	559.32
Utilidades	862.50
TOTAL A PAGAR	11,827.2

DÉCIMA SEXTA: En relación a las pretensiones accesorias; corresponde señalar respecto a las **costas procesales**; que están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, de conformidad a lo estipulado por el artículo 410° del Código Procesal Civil, en este sentido advirtiéndose de autos que la demandante goza de gratuidad del proceso de conformidad a lo estipulado por el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; no corresponde amparar ésta pretensión. Los **costos procesales**, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 411° del Código Procesal Civil, comprenden el honorario

profesional del abogado defensor de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al colegio de abogados del distrito judicial respectivo; en virtud a ello corresponde su determinación. Los honorarios profesionales se fijan en el 20% del monto sentenciado, en virtud a la labor desplegada por el abogado defensor de la parte actora, que, en este caso concreto, satisfizo de manera regular el estándar de diligencia y de preparación que reclama este nuevo proceso laboral; sin perjuicio de que el empleo de las técnicas de la litigación oral y el conocimiento de su teoría del caso, han sido convenientes, aunque al inicio de su intervención se pudo apreciar cierto desconocimiento del escrito postulatorio, el mismo que manifestó fue redactado por abogado distinto, que luego mejoro en sus demás intervenciones; además se ha considerado la naturaleza de la pretensión, que en éste caso en particularidad ha sido de complejo planteamiento y análisis; y respecto al pago destinado al Colegio de abogados, este corresponde ser destinado a favor del Colegio de Abogados de La Libertad y fijado en el 5% del monto de los honorarios procesales fijados.

DÉCIMA SÉPTIMA: Finalmente resulta necesario precisar que se emite la presente sentencia en virtud de lo probado, actuado y normas legales pertinentes, observando las garantías procesales con tal fin, además con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por estas consideraciones y dispositivo legal invocado concordante con los artículo 1°, 26°, 138° y 139° de la Constitución Política del Perú, artículos 31° y 47° de la Ley número 29497°; así como artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:

III.-FALLO:

DECLARANDO INFUNDADAS las excepciones de incompetencia territorial, conclusión del proceso por conciliación y de convenio arbitral, planteadas por el abogado de la parte demandada, en merito a lo esgrimido en la presente resolución; **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **A** contra la empresa **B**, sobre **Pago de beneficios sociales**; en consecuencia; **ORDENO** que la demandada pague a favor del demandante una suma ascendente a **SS/. 11, 827.2 nuevos soles**, que se disgregan del siguiente modo: S/. 3,337.50 nuevos soles, por reintegro de remuneraciones; S/. 5,378.81 nuevos soles, por pago de horas extras; S/. 1,130.14 nuevos soles por reintegro de gratificaciones; S/. 559.32 nuevos soles por reintegro de vacaciones; S/. 558.93 nuevos soles por reintegro de CTS y S/. 862.50 nuevos soles por pago de utilidades; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia; Sin multa; **fijándose los honorarios profesionales en la suma del 20% del monto sentenciado: S/. 2,365.44 nuevos soles, 5% para el colegio de abogados de La Libertad, esto es S/. 118.27 nuevos soles e INFUNDADA** la pretensión accesorio de costas procesales. **CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA** que sea la presente resolución **ARCHÍVESE** el expediente en el modo y forma de ley. **TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER,** así la pronuncio, mando y firmo. **NOTIFÍQUESE.-**



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

SENTENCIA DE VISTA.-

EXPEDIENTE N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01

DEMANDANTE : A

DEMANDADO : B

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

JUEZ : E

SECRETARIA : F

RESOLUCIÓN: OCHO

Trujillo, cuatro de Febrero

Del año dos mil quince.

VISTOS; Dado cuenta con los autos para absolver el grado, **AVOCÁNDOSE** la magistrada que suscribe; y, **CONSIDERANDO:**

I. PARTE EXPOSITIVA:

Viene en apelación la sentencia contenida en la Resolución Número Cinco, de fecha ocho de Julio del 2014, obrante de folios 137 a 157, interpuesta por la demandada **B**, mediante escrito de folios 161 a 197, apela por haber declarado fundada en parte la demanda presentada por el actor ordenando el pago – en exceso a lo solicitado por el actor, en clara vulneración al principio extra petita - de S/.11,827.20, más el pago de intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, sin multa, fijándose los honorarios profesionales del 20% en la suma de S/.2,365.44 del monto total sentenciado, 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad, esto es S/.118.27, al haber incurrido la A-quo en error de hecho y derecho, alegando lo siguiente:

- i. Respecto a la violación flagrante del principio de congruencia procesal,** el cual exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez y las pretensiones planteadas por las partes en los procesos, es decir, este principio delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse, se acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes en el proceso. Indica que el derecho de defensa y el principio de congruencia están íntimamente ligados, por cuanto en todo proceso no debe apartarse a las partes del verdadero debate contradictorio, y propuesto por ellas, en merma de sus posibilidades y derecho de defensa, pues podría producirse un fallo no adecuado o no ajustado recíprocamente a las recíprocas pretensiones de las partes, como en efecto en la presente sentencia se ha determinado. Señala que otro de los puntos que viola la sentencia de forma inexplicable hace todo un sustento sobre la base de la oralidad y da por convalidado que todo lo que se exprese es suficiente prueba para determinar el pago de uno de los conceptos reclamados, esto es, las horas extras.
- ii. Respecto al Pago de Horas Extras,** indica que la A-quo hace una análisis errado, concluyendo que debe otorgarse por dicho concepto tres horas y media de labores extraordinarias, esto no ha sido probado ni mucho menos acreditado en forma fehaciente por algún otro medio probatorio que le permita al Juzgador tomar una decisión como la que ha asumido de forma irresponsable e ilegal.
- iii. Refiere que los argumentos que justifican que el Superior revoque la resolución correspondiente a la declaración de infundada las excepciones de incompetencia por razón**

de territorio, excepción de conclusión del proceso por conciliación y y la excepción de convenio arbitral. Con referencia a la excepción de Incompetencia por razón del territorio, señala que esta excepción se encuentra basada en lo dispuesto por el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, mediante el cual se indica que a elección del demandante es competente el Juez del lugar del domicilio del demandado o del último lugar donde se prestaron los servicios y habiendo sido notificados en la Calle Martínez de Compagnón N° 418 de la Urbanización San Andrés – Trujillo, el presente proceso se encuentra dentro de la excepción territorial que corresponde. Asimismo, la A-quo no le ha dado una interpretación satisfactoria del documento presentado por el apelante consistente en el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo disenso, no dándoles las connotaciones que el mismo contiene, por cuanto se realizó la prórroga convencional de la competencia territorial, es la que precisamente pactan entre las partes a través del documento denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso”, señalando en la Cláusula Novena que “si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto, para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de Lima”.

- iv. Refiere que si las partes indicaron que la jurisdicción arbitral era en la ciudad de Lima, y este acuerdo no fue prorrogado en forma tácita, tal como lo indica el artículo 26° que se produce por el hecho de hecho de interponer la demanda para el demandado por comparecer al proceso sin hacer reserva o dejar transcurrir el plazo sin cuestionar la competencia, por cuanto interpusieron la correspondiente excepción de incompetencia por razón del territorio.
- v. **Respecto al pago de liquidación de Beneficios Sociales**, refiere que la A-quo si toma los pagos de liquidaciones de beneficios sociales como pagos a cuenta del demandante, indica que esto no tiene ningún asidero legal por lo que cabe preguntarse cómo es posible que se tome en cuenta la liquidación de beneficios sociales que es parte del convenio de término del contrato de trabajo por mutuo disenso y no se tome en cuenta el documento en sí, el mismo que repetimos nunca ha sido desconocido por el actor y por el contrario en audiencia fue aceptado por este.
- vi. **Respecto a la excepción de conclusión del proceso por conciliación:** Indica que en la resolución planteada no se aplica el privilegio del fondo sobre la forma, indica que el desconocimiento del documento denominado Convenio de Término de Contrato por Trabajo por Mutuo disenso por parte del Juzgado, no hace sino indicar que la inequidad ante los argumentos expuestos por la parte apelante y por los escasos argumentos del actor no ha sido de acuerdo a ley.
- vii. **Respecto a la excepción de Convenio Arbitral**, indica que debe quedar claramente establecido que el documento presentado por su parte denominado Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, debe ser visto por las cláusulas que en mérito a la autonomía de la voluntad contienen y están hechos referidas al sometimiento que acuerdan las partes y es la arbitral.
- viii. **Respecto de la pretensión básica otorgada por sentencia**, indica que el actor ha tenido una labor que correspondía a menos de cuatro horas diarias, tal como han probado con los pagos efectuados en función a las labores desplegadas, por ello, atribuye mal el Juzgado como piso irreductible el monto equivalente a la remuneración básica por cuanto ello no es aplicable al caso de autos, lo cual hace que los demás conceptos reclamados tengan visos de legalidad y sustento legal, pues lamentablemente eso no es así, siendo que con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en donde claramente establece en el rubro 8 de los datos del trabajador que indica jornada de trabajo, que no se pudo determinar de forma exacta pero es mayor a cuatro horas diarias. Señala que en la propia verificación de despido señala que el actor laboraba de lunes a domingo con lapsos de inactividad, sin embargo, el Juzgado establece que los lapsos de inactividad sean de una a cinco horas, lo cual es ilegal y arbitrario.
- ix. **Respecto a las dos interpretaciones y análisis jurídico contradictorios de la C**, indica que en el caso del Expediente N° 1141-2013, que corre bajo los mismos argumentos demandados en este expediente, es de importancia por lo siguiente: ambos procesos judiciales con referencia a

las horas extras señalan el mismo horario de horas extras, es decir de 7:00 a 19:30 horas de lunes a domingo con lapsos de inactividad pero supera las 4:00 horas diarias (tiempo completo). Sin embargo, sin asentir o reconocer el fallo del expediente N° 1141-203 sea correcto toda vez que han apelado a dicha sentencia, no se explican como en dicho proceso al resolver el tema de las horas extras, el mismo Juzgado y la misma magistrada, es decir, la C, haya tenido dos interpretaciones y análisis jurídico para un mismo hecho, en donde resuelve conceder dos horas extras a favor del demandante y en el presente caso le concede tres horas extras y media, siendo que para el primer caso utiliza la premisa del criterio prudente y de suma razonabilidad, aunado al hecho objetivo de que declaró que existía un intervalo entre una instalación y otra de una hora y media a dos horas.

- x. **Respecto a la falta de motivación de la sentencia apelada**, indica que se colige que la sentencia materia del presente recurso de apelación carece de motivación, la cual constituye una clara infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, por cuanto el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso suscrito entre las partes, no ha sido tomado en cuenta, así como precisa el actor en la Audiencia que había cumplido labores por doce horas a lo cual en forma expresa ha sido negado por los recurrentes, sin embargo esto no lo toma en cuenta, por lo que de manera excepcional se vislumbra la vulneración del artículo 139° incisos 3° y 5° de la Constitución. Advirtiéndose que del análisis de la sentencia recurrida se advierte que la A-quo aborda las pruebas de manera particular mediante un examen aislado de su contenido, bajo el principio de oralidad da por cierto lo que el actor indica en la audiencia y no da por cierto lo que el apelante indica con referencia al pago de las horas extras, en tanto se sustenta en las declaraciones efectuadas por el demandante en audiencia.

II. **PARTE CONSIDERATIVA:**

PRIMERO.- Conforme lo prescribe el artículo 364° del Código Procesal Civil; el recurso de apelación tiene por objeto que el Órgano Jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente; asimismo conforme se deduce del artículo 370° del Código Procesal Civil, modificado por Ley No. 29834, es competencia del Juez Superior, pronunciarse respecto de las pretensiones que han sido materia de impugnación, dispositivos legales de aplicación supletoria a la Ley N° 29497, conforme se establece en la primera Disposición Complementaria de dicho dispositivo legal, concluyéndose por tanto que corresponde a esta segunda instancia pronunciarse exclusivamente sobre los extremos que han sido objetos de apelación.

SEGUNDO.- En virtud del principio de personalidad del recurso de apelación, el Juez revisor sólo puede conocer de aquellas cuestiones que le sean sometidas por las partes mediante la apelación (nemo iudex sine actore) y en la medida del agravio sufrido en la resolución de primer grado (tantum devolutum quantum appellatum). En ese sentido, la Juzgadora deja constancia que sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la resolución impugnada; pues ello constituye la base objetiva del recurso, los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema.

TERCERO.- Respecto a la violación flagrante del principio de congruencia procesal:

3.1.- El apelante refiere que el principio de congruencia procesal exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez y las pretensiones planteadas por las partes en los procesos, es decir, este principio delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse, se acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes en el proceso. Indica que el derecho de defensa y el principio de congruencia están íntimamente ligados, por cuanto en todo proceso no debe apartarse a las partes del verdadero debate contradictorio, y propuesto por ellas, en merma de sus posibilidades y derecho de defensa, pues podría producirse un fallo no adecuado o no ajustado recíprocamente a las recíprocas pretensiones de las partes, como en efecto en la presente sentencia se ha determinado. Señala que otro de los puntos que viola la sentencia de forma inexplicable hace todo un sustento sobre la base de la oralidad y da por convalidado que todo lo que se exprese es suficiente prueba para determinar el pago de uno de los conceptos reclamados, esto es, las horas extras.

3.2.- El inciso 3) y 5) del artículo 139° de la Carta Magna señala que es principio y derecho de la función jurisdiccional: La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional y la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan; por lo demás, para el constitucionalista Marcial Rubio Correa "(...) la motivación escrita de las resoluciones Judiciales es fundamental porque mediante ella las personas pueden saber si están adecuadamente Juzgadas o si se ha cometido una arbitrariedad. Una sentencia que sólo condena o sólo absuelve, puede ocultar arbitrariedad de parte del Juez o del Tribunal. Si se expresa las razones que han llevado a dicha solución y, más aun, si se menciona expresamente la ley aplicable, la persona que está sometida al Juicio tiene mayores garantías de recibir una adecuada administración de Justicia (...)" ; lo que hace evidente el que las decisiones de los jueces, que constituyen actos de poder del Estado, estén debidamente sustentadas; por otro lado, una de las normas que regula el proceso es el principio de congruencia, la cual puede ser definida como "(...) un principio normativo que se dirige a delimitar las facultades resolutorias del Órgano Jurisdiccional (...) (en donde) debe existir identidad entre lo resuelto y lo controvertido, oportunamente por los litigantes, y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al Órgano Jurisdiccional por el ordenamiento Jurídico; por otro lado, la congruencia procesal, según Jaime Guasp se define como "(...) la conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan ese objeto (...)" ; de donde los jueces tienen el deber de motivar sus resoluciones, como garantía de un debido proceso; no están obligados a darte la razón a la parte pretendiente, pero sí a indicarle las razones de su sinrazón y a respetar todos los puntos de la controversia fijados por las partes, respetando así como el principio de congruencia.

3.3.- De la revisión y análisis de la resolución de la Sala Revisora, se desprende, con claridad y objetividad, que esta se encuentra debidamente motivada, deviniendo en incongruente, toda vez que se aprecia que en la sentencia impugnada la A-quo ha enumerado todas las pretensiones y los hechos fácticos que fundamentan cada una de ellas, en el punto de Antecedentes de su sentencia, lo cual se condice con el escrito de postulación de demanda de folios 10 a 17, por lo que se evidencia la conformidad que debe existir entre la sentencia y las pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más las cuestiones probatorias formuladas por las partes, que fueron dilucidadas durante la audiencia y analizadas en la sentencia materia de apelación, por tanto se debe confirmar este extremo de la apelación.

CUARTO.- Respetto al Pago de Horas Extras.

4.1.- El apelante indica que la A-quo hace un análisis errado, concluyendo que debe otorgarse por dicho concepto tres horas y media de labores extraordinarias, esto no ha sido probado ni mucho menos acreditado en forma fehaciente por algún otro medio probatorio que le permita al Juzgador tomar una decisión como la que ha asumido de forma irresponsable e ilegal.

4.2.- En cuanto al pago de horas extras, en principio, debe indicarse que en el Décimo considerando de la sentencia apelada, se aprecia que el abogado del demandante postuló que el actor había laborado un total de 12 horas diarias durante todo su record laboral, de las cuales 04 debían imputarse como horas extras; sin embargo al preguntársele al demandante cuál fue su jornada de trabajo, éste respondió: "Entrabamos a trabajar a las 07:00 am en un horario de corrido hasta las 07:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa, para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de nada, trabajábamos bajo la supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo por intermedio de los RPC, y todo el tiempo nos tenían controlándonos, nos exigían que no paráramos para almorzar, que todos lleváramos una vianda para que así no se pierda el tiempo..." (20:17" – 21:16"), y al efectuársele nuevas preguntas respecto al lapso de tiempo que empleaban para ingerir sus alimentos refirió " ..Dependiendo, llevábamos nuestra vianda, y en el lapso que nos íbamos a una instalación a otras, porque no todas eran juntas (...) 20 minutos, teníamos que ir comiendo en el carro..." (25:46"), señalando además "(...)por cada instalación que nos daban, depende hay instalaciones que duraban de dos a tres horas..." y al preguntársele cuantas instalaciones diarias efectuaba, señaló " hacíamos de seis a siete instalaciones o cinco depende...pero también efectuábamos instalaciones de mantenimiento, y los señores nos daban un horario y teníamos que reportarnos al horario, no podíamos parar...cuando trabajábamos nos decían que nuestro horario era de lunes a sábados, pero también nos hacían trabajar los domingos .." (22:24"-22:51") tal como se

ha citado ut supra; coligiéndose que existió una jornada laboral en sobre tiempo conforme se ha planteado a la cual le corresponde efectuar la deducción por refrigerio; hecho que no ha podido ser desvirtuado por la parte demandada con medio de prueba alguno, máxime si por el contrario no ha cumplido con la exhibición del control de asistencia solicitado, el cual estuvo en la obligación legal de cumplir. Es de precisar, además que del escrito de absolución de demanda, se aprecia que se cuestiona la jornada laboral planteada por el actor, sin embargo no se logra precisar de manera coherente cuál es su posición en relación a ésta, pues de manera genérica se señala que “ha realizado labores de acuerdo a las horas permitidas por ley ..” para luego concluir que en el acta inspectiva no se pudo determinar de forma exacta la jornada de trabajo, pero que es mayor de cuatro horas, destacando que acaso esto lo lleva a concluir que es más de ocho horas... y que no existe prueba alguna que determine que el actor ha laborado más de cuatro horas... “(segundo fundamento de los hechos expuestos en la demanda).

4.3.- Asimismo, considerando lo determinado por la A-quo, a la luz de las máximas de la experiencia y de las afirmaciones realizadas por ambas partes durante la Audiencia Única, pues la oralidad, conforme expresamente lo establece el artículo 12.1 de la NLPT, el cual prescribe que “en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, por tanto resulta coherente y razonable considerar que durante la ejecución de sus servicios ha existido un tiempo empleado para la ingesta de sus alimentos, sumándose el lapso de tiempo que utiliza para la normal satisfacción de sus necesidades fisiológicas; determinándose ponderada y razonablemente, que media hora fue utilizada para dichas actividades, lapso de tiempo que corresponde ser descontado a su horario de labores establecido en autos (12 horas), conforme así lo ha precisado el abogado del actor, máxime si se ve ratificado por el propio dicho del demandante efectuado en audiencia única al ser interrogado por la suscrita Juez, quien refirió la existencia de un espacio temporal para la ingesta de sus alimentos, quedando acreditado que utilizó un espacio temporal, para tales fines y que fue dentro de la doce horas de trabajo, y no como erradamente pretende hacer ver el demandante, pues no resulta creíble que la ingesta de sus alimentos las efectúe en el lapso de su traslado de una instalación a otra, dada la naturaleza de su labor, en la que la mayor parte de su supervisión era efectuada vía telefónica; en consecuencia, es correcta la conclusión a la que arribó la A-quo respecto a la existencia de 03 horas con treinta minutos extras durante todo su record laboral, la misma que se verifica que ha sido fijada de manera prudente y razonada de acuerdo a las máximas de la experiencia.

QUINTO.- Refiere que los argumentos que justifican que el Superior revoque la resolución correspondiente a la declaración de infundada las excepciones de incompetencia por razón de territorio, excepción de conclusión del proceso por conciliación y la excepción de convenio arbitral.

5.1.- El apelante refiere que respecto a la excepción de **Incompetencia por razón del territorio**, señala que esta excepción se encuentra basada en lo dispuesto por el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, mediante el cual se indica que a elección del demandante es competente el Juez del lugar del domicilio del demandado o del último lugar donde se prestaron los servicios y habiendo sido notificados en la Calle Martínez de Compagnón N° 418 de la Urbanización San Andrés – Trujillo, el presente proceso se encuentra dentro de la excepción territorial que corresponde. Asimismo, la A-quo no le ha dado una interpretación satisfactoria del documento presentado por el apelante consistente en el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo disenso, no dándole las connotaciones que el mismo contiene, por cuanto se realizó la prórroga convencional de la competencia territorial, es la que precisamente pactan entre las partes a través del documento denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso”, señalando en la Cláusula Novena que “si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto, para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de Lima”. Asimismo, refiere que si las partes indicaron que la jurisdicción arbitral era en la ciudad de Lima, y este acuerdo no fue prorrogado en forma tácita, tal como lo indica el artículo 26° que se produce por el hecho de hecho de interponer la demanda para el demandado por comparecer al proceso sin hacer reserva o dejar transcurrir el plazo sin cuestionar la competencia, por cuanto interpusieron la correspondiente excepción de incompetencia por razón del territorio.

5.2.- En ese sentido, el criterio territorial emerge de la extensión geográfica, y de la necesidad de dividir el territorio para una mejor aplicación de la justicia. En nuestro caso, el Poder Judicial está dividido en Distritos Judiciales, en función a demarcaciones territoriales. Este criterio está en función de los intereses de las partes, a quienes se les brinda la facilidad de acudir al órgano judicial más próximo al domicilio del demandado (forum domicilii, forum rei), o al lugar donde la pretensión guarda alguna vinculación (forum contractus), o que el objeto del litigio se encuentre en un sitio determinado (forum rei sitae); pero, a su vez, obedece a la razón de posibilitar una mejor actuación de los medios probatorios. Asimismo, la determinación de la competencia por razón del territorio se configura en el caso de personas naturales por el domicilio que tiene el demandado, siendo por tanto competente el juez del lugar de su domicilio a tenor de lo establecido en el artículo 14° del Código Procesal Civil

5.3.- La A-quo en el Tercer Considerando de la sentencia apelada, se verifica que con fecha 19 de febrero del 2013, las partes suscribieron un documento denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso”, en el cual se estableció, en su cláusula novena, que: “En caso de surgir algún conflicto con relación a la interpretación, ejecución, término, nulidad o anulabilidad, etc. del presente convenio o que se derivara directa o indirectamente de la relación laboral, las partes, por medio de conversaciones bilaterales directas, trataran de llegar a un acuerdo dentro del más sincero espíritu de colaboración y comprensión mutua. Si lo indicado en el párrafo precedente no fuera posible, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para la solución de cualquier conflicto... para tales efectos se constituirá un Tribunal en la ciudad de Lima, formado por tres (03) árbitros (...). En consecuencia, cualquier conflicto que se genere del presente convenio directa o indirectamente de la relación laboral entre las partes, será resuelto únicamente mediante un arbitraje de derecho. El laudo respectivo será definitivo, obligatorio e inapelable para ambas partes”; apreciándose de esta manera, que independientemente de la jurisdicción arbitral, se estableció de común acuerdo entre las partes, que cualquier controversia se resolvería en la ciudad de Lima, perdiendo competencia la Corte Superior de Justicia de La Libertad. En relación a dichos argumentos, cabe señalar que el artículo 6° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley No. 29497, establece la competencia por territorio y prescribe que: “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”, verificándose lo concluido por la A-quo que en el presente caso la demanda ha sido interpuesta en el último lugar donde se prestaron servicios, esto es en el domicilio ubicado en la Calle Martínez de Compañón No. 418 de la Urbanización San Andrés, de esta ciudad, conforme se verifica de la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, obrante de folios 02 a 04, máxime si éste hecho no ha sido negado expresamente por la parte demandada; en consecuencia, es correcta la aplicación de la parte in fine del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, circunstancia que conduce correctamente a la A-quo a establecer que el presente caso se encuentra dentro del segundo supuesto de competencia por el territorio de la citada norma; en consecuencia, es correcta la conclusión de la A-quo respecto a que el presente proceso se encuentra planteado dentro de la jurisdicción territorial que le corresponde, esto es, el Décimo Juzgado de Paz Letrado de Trujillo, en mérito a lo cual este extremo apelado debe ser desestimado.

SEXTO.- Respecto al pago de liquidación de Beneficios Sociales.

6.1.- El apelante refiere que la A-quo si toma los pagos de liquidaciones de beneficios sociales como pagos a cuenta del demandante, indica que esto no tiene ningún asidero legal por lo que cabe preguntarse cómo es posible que se tome en cuenta la liquidación de beneficios sociales que es parte del convenio de término del contrato de trabajo por mutuo disenso y no se tome en cuenta el documento en sí, el mismo que repetimos nunca ha sido desconocido por el actor y por el contrario en audiencia fue aceptado por este.

6.2.- Al respecto, el principio de primacía de la realidad no es una regla limitada sólo a determinar la existencia de una relación laboral; en general, dicho principio tiende a hacer prevalecer los derechos reales sobre los derechos formales. En el caso en concreto, el empleador le otorgó al trabajador una cantidad de dinero, por concepto de liquidación de beneficios sociales, tal como se puede verificar de la Liquidación de Beneficios Sociales obrante a folios 34, justificando el otorgamiento el de constituir una contraprestación por los servicios realizados por el trabajador, del cual se verifica que ha sido firmado por el demandante en señal de conformidad.

6.3.- Del Tercer Considerando de la resolución sentencial recurrida, la A-quo determina correctamente que la parte demandada ha cumplido con adjuntar la liquidación de beneficios sociales debidamente firmada por el demandante, por lo que se debe tener por concluido en presente procedimiento producto de un acuerdo conciliatorio con el actor.

SÉTIMO.- Respecto a la excepción de conclusión del proceso por conciliación.

7.1.- El apelante indica que en la resolución planteada no se aplica el privilegio del fondo sobre la forma, indica que el desconocimiento del documento denominado Convenio de Término de Contrato por Trabajo por Mutuo Disenso por parte del Juzgado, no hace sino indicar que la inequidad ante los argumentos expuestos por la parte apelante y por los escasos argumentos del actor no ha sido de acuerdo a ley.

7.2.- Sobre el particular, en reiterada jurisprudencia STC 06124-2009-PA/TC y 02773-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social son irrenunciables. De igual manera, con relación a las prestaciones pensionarias por invalidez, se ha establecido que el acceso a una pensión de invalidez, conforme a la Ley 26790, al formar parte del contenido constitucionalmente protegido por el derecho a la pensión, que guarda vinculación con los derechos a la vida y a la salud, tiene el carácter de indisponible para las partes, puesto que de él depende la subsistencia del asegurado invalido. Los pronunciamientos emitidos por la A-quo evidencian la existencia de un ámbito normativo de protección a los derechos fundamentales a la salud, seguridad social y pensión que se extiende más allá de la libre manifestación de voluntad que pudiera haber llevado a una persona a renunciar al ejercicio de aquellos. En tal sentido, el hecho de otorgar efectos jurídicos a la liquidación de beneficios sociales de los mencionados derechos fundamentales, no se condice con la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fines supremos de la sociedad y del Estado, tal como lo exige el artículo 1º de la Constitución.

7.3.- En relación la excepción de conclusión de proceso por conciliación, la A-quo señala en el Tercer Considerando de la resolución sentencial apelada que con fecha 19 de febrero del 2013, el demandante suscribió un documento mediante el cual reconoce que a la fecha no hay adeudo alguno y que el término de la relación laboral se efectuó el día 31 de diciembre del 2012, debiendo tenerse en cuenta que la presente excepción tiene por finalidad evitar que los órganos jurisdiccionales continúen en vano ejerciendo su potestad de impartir justicia respecto las controversias, cuando éstas ya han sido previamente resueltas por las partes, más aún si del convenio consta fehacientemente la firma y huella digital del ahora demandante, así como se ha cumplido con adjuntar la liquidación de beneficios sociales debidamente firmada por el demandante, por lo que se debe tener por concluido en presente procedimiento producto de un acuerdo conciliatorio con el actor.

7.4.- El denominado “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso” suscrito entre ambas partes, que no constituye en sí un acuerdo conciliatorio en virtud de no cumplir con los requisitos de los artículos 3º y 22º del citado Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, ni mucho menos ha sido materia de homologación y/o aprobación por órgano jurisdiccional competente conforme así lo prevén los artículos 325º y 327º del Código Procesal Civil, toda vez que se trata de una forma de extinción de contrato laboral; debiéndose añadir que, se advierte que fue suscrito y firmado después de mes y medio del verdadero término de la relación laboral, esto es el 19 de febrero del 2013, contraviniendo el principio de irrenunciabilidad de derechos, al señalar textualmente, en su cláusula séptima: “El trabajador declara de manera expresa que, a la fecha del cese, el empleador, le ha pagado todo y cada uno de los derechos y beneficios sociales a los que pudiera tener derecho, por lo que no tiene ningún reclamo ni demanda alguna que efectuar por éstos conceptos..”, cuando con anterioridad (11 de enero del 2013), ya existía un Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en la que se consignó que existían adeudos laborales, que de ser el caso se hayan cancelado, deben ser pagados de acuerdo a ley, siendo plenamente válido, el reclamo del trabajador respecto a su reintegro en caso exista adeudos, no pudiéndose restringirle éste derecho constitucional. En tal sentido, al advertirse del Convenio de Término de Contrato por Trabajo por Mutuo disenso, se concluye que dicho cumple con las garantías mínimas previstas en la Constitución, no vulnerando los derechos a la seguridad social y a la pensión del actor; por tal motivo, este Juzgado considera que debe confirmarse este extremo de la apelación.

OCTAVO.- Respecto a la excepción de Convenio Arbitral.

8.1.- El apelante indica que debe quedar claramente establecido que el documento presentado por su parte denominado Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, debe ser visto por las cláusulas que en mérito a la autonomía de la voluntad contienen y están hechos referidas al sometimiento que acuerdan las partes y es la arbitral.

8.2.- Al respecto, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, en su sexta disposición complementaria, ha establecido que las controversias jurídicas de índole laboral pueden ser sometidas a arbitraje, “(...) siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”. Sobre el requisito de la inserción del convenio arbitral al final de la relación laboral, entenderemos que detrás de esta exigencia, se encuentra la protección del trabajador frente a la posibilidad de que el empleador establezca cláusulas arbitrales abusivas, que pudieran poner en riesgo sus derechos, desde el inicio de la relación laboral. El segundo requisito: que la remuneración mensual supere las setenta unidades de Referencia Procesal (URP), (lo que representa a la fecha, un monto mensual superior a los S/. 25 200.00), y significa a todas luces una drástica limitación para la aplicación del arbitraje en materia laboral. La razón que tuvo el legislador para poner una valla tan alta, solo puede ser explicada a partir del tema de la irrenunciabilidad de derechos.

8.3.- Del análisis del caso en concreto materia de esta apelación, la A-quo analiza correctamente que el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso, que obra en autos de folios 31 a 33 de fecha 19 de febrero del 2013, se verifica que en su cláusula novena, las partes se someten a la jurisdicción arbitral de derecho para solucionar sus conflictos de conformidad a lo dispuesto por el artículo 104° de la Ley No. 26636-Ley Procesal del Trabajo y Ley No. 26572-Ley General de Arbitraje; cumpliendo de esta manera con el primer requisito (inserción cláusula de convenio arbitral con posterioridad a la conclusión de relación laboral), sin embargo, se verifica que no se ha cumplido con el segundo requisito, es decir que la remuneración mensual del trabajador sea o haya sido superior a 70 URP, pues conforme se aprecia en el presente proceso, con la copia de la Liquidación de beneficios sociales, obrante a folios 34, planillas de folios 36 a 95, copias de boletas de pago de folios 96 a 101 y lo alegado por ambas partes procesales; en consecuencia, es correcta la conclusión arribada por la A-quo que la remuneración del actor durante todo su record laboral no asciende ni ha sido superior a las 70 URP, conforme a lo establecido en la citada norma, en tal sentido debe confirmarse este extremo apelado.

NOVENO.- Respetto de la remuneración básica otorgada por sentencia.

9.1.- El apelante indica que el actor ha tenido una labor que correspondía a menos de cuatro horas diarias, tal como han probado con los pagos efectuados en función a las labores desplegadas, por ello, atribuye mal el Juzgado como piso irreductible el monto equivalente a la remuneración básica por cuanto ello no es aplicable al caso de autos, lo cual hace que los demás conceptos reclamados tengan visos de legalidad y sustento legal, pues lamentablemente eso no es así, siendo que con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, en donde claramente establece en el rubro 8 de los datos del trabajador que indica jornada de trabajo, que no se pudo determinar de forma exacta pero es mayor a cuatro horas diarias. Señala que en la propia verificación de despido señala que el actor laboraba de lunes a domingo con lapsos de inactividad, sin embargo, el Juzgado establece que los lapsos de inactividad sean de una a cinco horas, lo cual es ilegal y arbitrario.

9.2.- Al respecto, en el Octavo y Noveno Considerando de la resolución sentencial apelada, hacen referencia al horario de labores del actor, siendo que este ha adjuntado a su demanda la documental consistente en la copia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, que obra de folios 02 a 04; de la cual se extrae que, al realizarse la visita inspectiva el 11 de enero del 2013, por parte del inspector de trabajo el actor manifestó que el horario que cumplió, fue de 07:00 am a 06:30 pm; circunstancia que coincide en parte con la tesis postulada por el demandante, precisada por el abogado de la defensa en sus alegatos de apertura (12 horas de labores), ratificada con la declaración efectuada por el ex laborante en audiencia única, en la que señalo de manera coherente y espontánea “...entramos a trabajar desde las 7:00 am en un horario corrido hasta las 7:30 pm, teníamos una programación que nos emitía la empresa para poder terminar con todo lo programado durante el día, no teníamos tiempo de nada, trabajamos bajo supervisión, había un personal que se encargaba de controlar todo el tiempo, por intermedio de un RPC, y todo el tiempo nos tenía controlándonos...nos exigían que no paráramos a almorzar, que todos lleváramos una vianda para no perder el tiempo, en ese entonces trabajábamos

grupos el supervisor se encargaba de movilizar a uno y otros, nunca se dejaba de trabajar corrido... todos los días, porque todos nosotros trabajábamos hasta las nueve o diez de la noche, y si no venias te multaban, es mas a mí un día me multaron por no venir un día domingo”.

9.3.- En ese horizonte es que se debe considerar que de la revisión de las boletas de pago de enero a diciembre del 2012, que en autos obran de folios 96 a 101, cuya exhibicional fue peticionada pro el actor, se advierte que: en los meses de enero 2012 a diciembre 2012, la remuneración básica fue cancelada en la variación entre la suma de S/. 270.00 y S/. 525.00 nuevos soles; esto es, se aprecia que la remuneración básica percibida por el actor es inferior a la remuneración mínima vital fijada mediante Decreto Supremo No. 011-201: S/. 675.00 nuevos soles, y luego modificada por D.S. No. 007-2012-TR; en consecuencia se colige que existen pagos inferiores a la remuneración mínima vital vigente durante el periodo enero-diciembre del 2012, sin embargo en relación a los meses de noviembre y diciembre del 2011, no se ha acreditado el pago diminuto de la referida remuneración mínima vital, toda vez que el actor no ha cumplido con su carga probatoria, solicitando la exhibicional de las boletas y/o planillas, durante dicho periodo (nov-dic2011), por lo cual la A-quo ha concluido correctamente que éste periodo no puede ser amparado, máxime si de la intervención del abogado del actor en audiencia única se extrae que dicho lapso no amerita ser amparado, en consecuencia deberá confirmarse dicho extremo apelado.

DÉCIMO.- Respecto a las dos interpretaciones y análisis jurídico contradictorios de la C

10.1.- El apelante indica que en el caso del Expediente N° 1141-2013, que corre bajo los mismos argumentos demandados en este expediente, es de importancia por lo siguiente: ambos procesos judiciales con referencia a las horas extras señalan el mismo horario de horas extras, es decir de 7:00 a 19:30 horas de lunes a domingo con lapsos de inactividad pero supera las 4:00 horas diarias (tiempo completo). Sin embargo, sin asentir o reconocer el fallo del expediente N° 1141-203 sea correcto toda vez que han apelado a dicha sentencia, no se explican como en dicho proceso al resolver el tema de las horas extras, el mismo Juzgado y la misma magistrada, es decir, la C, haya tenido dos interpretaciones y análisis jurídico para un mismo hecho, en donde resuelve conceder dos horas extras a favor del demandante y en el presente caso le concede tres horas extras y media, siendo que para el primer caso utiliza la premisa del criterio prudente y de suma razonabilidad, aunado al hecho objetivo de que declaró que existía un intervalo entre una instalación y otra de una hora y media a dos horas.

10.2.- Se verifica que la conclusión arribada por la A-quo ha sido producto del análisis de la conducta procesal de la demandada, por cuanto ha sido manifiestamente oclusiva de la actividad probatoria debe valorarse a la luz de lo previsto en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que permite obtener conclusiones contrarias a la parte que profiere ese tipo de actitud procesal, ello en base a que en el presente proceso, el actor cumplió con su carga probatoria para sustentar éste extremo de su pretensión, toda vez que solicitó la exhibicional de las tarjetas de control de ingreso y salida, en tal sentido, atendiendo a lo manifestado por el demandante y apoderado de la demandada, y máximas de la experiencia, se concluye que si existió un medio a través del cual se controló el ingreso de los trabajadores, como sucedió con el demandante, lo cual se realizó en la base de la empresa, sin embargo la emplazada no cumplió con su presentación aun cuando se hallaba en la posición y obligación de tenerlo, según lo establece el Decreto Supremo No. 004-2006-TR, de fecha 06 de abril del 2006, el que en su artículo 6°, señala la obligación del empleador de conservar éstos registros hasta después de cinco años de ser generados; en ese sentido, considerando que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso, como en el caso materia de análisis; en consecuencia, se verifica que la A-quo no ha incurrido en falta de motivación de la resolución judicial sentencial, por consiguiente no constituye una violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

DÉCIMO PRIMERO.- Respecto a la falta de motivación de la sentencia apelada.

11.1.- El apelante refiere que se colige que la sentencia materia del presente recurso de apelación carece de motivación, la cual constituye una clara infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, por cuanto el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso suscrito entre las partes, no ha sido tomado en cuenta, así como precisa el actor en la Audiencia

que había cumplido labores por doce horas a lo cual en forma expresa ha sido negado por los recurrentes, sin embargo esto no lo toma en cuenta, por lo que de manera excepcional se vislumbra la vulneración del artículo 139° incisos 3° y 5° de la Constitución. Advirtiéndose que del análisis de la sentencia recurrida se advierte que la A-quo aborda las pruebas de manera particular mediante un examen aislado de su contenido.

11.2.- En cuanto a la exigencia de motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia que “uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución. La necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo, un derecho constitucional de los justiciables. Mediante ella, por un lado, se garantiza que la administración de justicia se lleve a cabo de conformidad con la Constitución y las leyes (artículos 45° y 138° de la Constitución) y, por otro, que los justiciables puedan ejercer de manera efectiva su derecho de defensa”

11.3.- En ese sentido, la propia Constitución establece en la norma precitada los requisitos que deben cumplir las resoluciones judiciales; esto es, que la motivación debe constar por escrito y contener la mención expresa tanto de la ley aplicable como de los fundamentos de hechos en que se sustentan.

11.4.- Cabe precisar que la A-quo en el Tercer Considerando de la sentencia recurrida, refiere que al analizarse el “Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso” suscrito entre ambas partes, que no constituye en sí un acuerdo conciliatorio en virtud de no cumplir con los requisitos de los artículos 3° y 22° del citado Decreto Supremo No. 014-2008-JUS, ni mucho menos ha sido materia de homologación y/o aprobación por órgano jurisdiccional competente conforme así lo prevén los artículos 325° y 327° del Código Procesal Civil, toda vez que se trata de una forma de extinción de contrato laboral; debiéndose añadir que, se advierte que fue suscrito y firmado después de mes y medio del verdadero término de la relación laboral, esto es el 19 de febrero del 2013, contraviniendo el principio de irrenunciabilidad de derechos, por tanto, se verifica que las conclusiones arribadas por la A-quo respecto a este medio probatorio, ha sido conforme a ley, llegando a una conclusión mediante el análisis lógico jurídico de la norma, siendo que, en el caso en concreto, el Convenio de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Disenso contiene una conciliación que ha sido en afectación de principio de irrenunciabilidad de derechos, por tanto dicho extremo de la sentencia debe confirmarse; en consecuencia estando a todo lo antes expuesto **debe desestimarse lo solicitado por la demandada en cuanto a la compensación.**

Por estas consideraciones, en aplicación de los dispositivos legales invocados y Artículo 138 de la Constitución Política del Estado, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:

III. DECISION:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la Resolución Número Cinco de fecha ocho de Julio del 2014, que obra de folios 137 a 157, que resuelve: **DECLARANDO INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia territorial, conclusión del proceso por conciliación y de convenio arbitral, planteadas por el abogado de la parte demandada, en merito a lo esgrimido en la presente resolución; **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por don **A** contra la empresa **B**, sobre **Pago de beneficios sociales**; en consecuencia; **ORDENO** que la demandada pague a favor del demandante una suma ascendente a **SS/. 11, 827.2 nuevos soles**, que se disgregan del siguiente modo: S/. 3,337.50 nuevos soles, por reintegro de remuneraciones; S/. 5,378.81 nuevos soles, por pago de horas extras; S/. 1,130.14 nuevos soles por reintegro de gratificaciones; S/. 559.32 nuevos soles por reintegro de vacaciones; S/. 558.93 nuevos soles por reintegro de CTS y S/. 862.50 nuevos soles por pago de utilidades; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia; Sin multa; **fijándose los honorarios profesionales en la suma del 20% del monto sentenciado: S/. 2,365.44 nuevos soles, 5%** para el colegio de abogados de La Libertad, esto es **S/. 118.27 nuevos soles e INFUNDADA** la pretensión accesorio de costas procesales, con lo demás que indica expresamente. **HÁGASE SABER** y devuélvase al Juzgado de origen para los fines pertinentes.

Anexo 2
Definición 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. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
				<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p>

		<p>Postura de las partes</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. Si cumple</i></p>
	<p>PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</i></p> <p>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). Si cumple</i></p>

			<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> 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>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. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p>

			<p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>
	<p>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 (<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. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
--	--	--	---

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	<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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</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</i></p>

			<p><i>vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<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</i></p>

las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). **Si cumple**

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

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

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

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

			<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. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez).</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>
--	--	--	--------------------------------------	--

		<p>RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa). Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			<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 vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
--	--	--	---

Anexo 3

Instrumento de recojo de datos

Sentencia de Primera Instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.

Si cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.

Si cumple

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

Si cumple

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

5. Evidencia claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos,*

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple**

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. **Si cumple**

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. **Si cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal.* **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. *(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la*

prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para*

dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.) Si cumple

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

Anexo 4

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de 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 resolutive

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	Mediana	Alta	Muy alta			
		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.

✧ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 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	Mediana	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			14	[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 de calidad hay 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados

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			7	[9 - 10]	Muy alta	30					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17 -20]						Muy alta
							X			[13-16]						Alta
		Motivación del derecho				X				[9- 12]						Mediana
										[5 -8]						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
		Descripción de la decisión						X		[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]	Muy baja						

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 Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre pago de beneficios sociales en el expediente N° 01139-2013-0-1601-JP-LA-01 del distrito judicial de La Libertad – Trujillo. 2019; declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*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*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Trujillo, abril del año 2019.



Richard Manfred Peralta García
Código de estudiante: 1606121019
DNI N° 47234184